

AZ ELSŐFOKÚ BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2004. október 5.*

A T-144/02. sz. ügyben,

Richard J. Eagle (lakóhelye: Oxon [Egyesült Királyság]), valamint tizenkét további felperes, akiknek neve a mellékletben szerepel (képviseli őket: D. Beard barrister)

felpereseknek

az **Európai Közösségek Bizottsága** (képviselik: J. Currall és L. Escobar Guerrero, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg)

alperes ellen,

támogatja:

az **Európai Unió Tanácsa** (képviselik: J.-P. Hix és A. Pilette, meghatalmazotti minőségben)

beavatkozó,

* Az eljárás nyelve: angol.

annak a vagyoni kárnak a megtérítésére irányuló keresete tárgyában, amelyet a felperesek — állításuk szerint — azáltal szenvedtek el, hogy a Joint European Torus (JET) közös vállalkozásnál végzett tevékenységük ellátására nem a Közösségek ideiglenes alkalmazottaiként vették fel őket,

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK ELSŐFOKÚ BÍRÓSÁGA (első tanács),

tagjai: B. Vesterdorf elnök, M. Jaeger és H. Legal bírák,

hivatalvezető: J. Plingers tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2003. május 8-i, illetve szeptember 23-i tárgyalásra,

meghozta a következő

Ítéletet

Jogi háttér

- 1 Az EAK-Szerződés 1. cikkének második bekezdése kimondja:

„A Közösség feladata, hogy az atomenergia-ipar gyors létrehozásához és növekedéséhez szükséges feltételek megteremtésével hozzájáruljon a tagállamokban az életszínvonal emeléséhez és a többi országhoz fűződő kapcsolatok fejlesztéséhez.”

- 2 Az EAK 2. cikk többek között úgy rendelkezik, hogy feladatának teljesítése érdekében az Európai Atomenergia-közösség (EAK) előmozdítja a kutatást, és biztosítja a műszaki ismeretek terjesztését.

- 3 Az EAK 49. cikk kimondja:

„Közös vállalkozás létrehozása a Tanács határozatával történik.

Valamennyi közös vállalkozás jogi személy.

A közös vállalkozás valamennyi tagállamban az adott tagállam jogában a jogi személyeknek biztosított legteljesebb jogképességgel rendelkezik; így különösen ingó, illetve ingatlan vagyont szerzhet és idegeníthet el, továbbá bíróság előtt eljárhat.

Ha e szerződés vagy a közös vállalkozás alapszabálya másként nem rendelkezik, a közös vállalkozásokra az ipari vagy kereskedelmi vállalkozásokra alkalmazandó előírások az irányadók; az alapszabályok másodlagosan a tagállamok nemzeti jogára vonatkozó hivatkozást tartalmazhatnak.

Az e szerződés által a Bíróságra ruházott hatásköröket nem érintve, a közös vállalkozásokat érintő jogvitákat a hatáskörrel rendelkező nemzeti igazságszolgáltató szervek bírálják el.”

4 Az EAK 51. cikkben foglaltak szerint:

„A közös vállalkozások üzemeltetésével megbízott intézmények létrehozataláig a közös vállalkozások létrehozásával kapcsolatos tanácsi határozatok végrehajtásáról a Bizottság gondoskodik.”

5 Az EAK 152. cikk kimondja:

„A Bíróság hatáskörrel rendelkezik a Közösség és alkalmazottai között felmerülő minden vitás ügyben, a személyzeti szabályzatban vagy az alkalmazási feltételekben megállapított keretek között és feltételek mellett.”

6 Az EAK 151. cikk szerint:

„A Bíróság hatáskörrel rendelkezik a[z EAK] 188. cikk második bekezdésében említett kártérítési vitákban.”

7 Az EAK 188. cikk második bekezdésében foglaltak szerint:

„Szerződésen kívüli felelősség esetén a Közösség a tagállamok jogában közös általános elveknek megfelelően megtéríti az intézményei vagy alkalmazottai által feladataik teljesítése során okozott károkat.”

- 8 A felpereseket foglalkoztató Joint European Torus (JET) közös vállalkozást (joint undertaking) az 1978. május 30-i 78/471/Euratom tanácsi határozattal (HL L 151., 10. o.) hozták létre, az EAK „Fusion” (Fúzió) programjának megvalósítása céljából; a program egy nagy, tokamak típusú, gyűrű (tórusz) alakúformájú belső térrel rendelkező készülék, ún. tokamak (fúziós reaktor) és kapcsolódó létesítményeinek megépítésére, működtetésére és hasznosítására irányult. Az eredetileg tizenkét évre tervezett JET-projektet háromszor meghosszabbították: az 1988. július 25-i 88/447/Euratom tanácsi határozattal (HL L 222., 4. o.) 1992. december 31-ig, az 1991. december 19-i 91/677/Euratom tanácsi határozattal (HL L 375., 9. o.) 1996. december 31-ig, majd végül az 1996. május 7-i 96/305/Euratom tanácsi határozattal (HL L 117., 9. o.) 1999. december 31-ig. A program azután folytatódott, elsősorban a (mag)fúzióval kapcsolatos fejlesztésről szóló európai megállapodás keretében.
- 9 A közös vállalkozás alapszabálya (a továbbiakban: alapszabály), amely a 78/471 határozat mellékletét képezi, a közös vállalkozás székhelyeként a Culham nevű települést jelöli meg, amely az Egyesült Királyságban, Oxfordshire grófságban található; az alapszabály értelmében a közös vállalkozás tagjai az EAK-on kívül az EAK tagállamai vagy azok atomenergiaügyben hatáskörrel rendelkező szervezetei, különösen a fogadó szervezet, a United Kingdom Atomic Energy Authority (UKAEA), továbbá a 91/677 határozat óta a Svájci Államközösség.
- 10 Az alapszabály értelmében a JET szervei: a tanács és a projektigazgató. A JET tanácsát egy végrehajtó bizottság segíti, és a tanács tudományos tanács véleményét is kikérheti.
- 11 Az alapszabály 4.2.2. pontjában foglaltak szerint: „A JET tanácsának feladata különösen:

[...]

- d) a Bizottság vagy adott esetben a fogadó szervezet által felvett igazgató és a projekt felsővezetőinek személyére való javaslattétel a fogadó szervezet vesz fel, valamint beosztásuk idejének meghatározása, a projektcsapat általános felépítésének jóváhagyása, valamint a személyi állomány beosztásának és igazgatásának rendjéről való döntés;

[...]

- f) a 10. cikknek megfelelően az éves költségvetés (beleértve az állománytáblát), a projekt fejlesztési terve és a projekt költségeire vonatkozó becsült összeg jóváhagyása.”

- ¹² Az alapszabály 7. cikke szerint a projektigazgató a közös vállalkozás végrehajtó szerve és képviselője, aki „végrehajtja a projekt fejlesztési tervét és irányítja a projekt végrehajtását a JET tanácsa által meghatározott irányelvek keretei között”. A projektigazgató „köteles különösen:

- a) megszervezni, irányítani és felügyelni a projektcsapatot;

- b) javaslatot tenni a JET tanácsának a projektcsapat alapvető felépítésére, és előterjeszteni a tanácsnak a felsővezetők kijelölését”.

- ¹³ A projektcsapatról szóló 8. cikk eredeti, 1998. október 21-ig hatályos változatában (lásd alább a 25. és a 26. pontot) a következőképpen rendelkezik:

„8.1. A projektcsapat segíti a projektigazgatót feladatai ellátásában. Létszámát az éves költségvetésben szereplő állománytábla határozza meg. A projektcsapatot a közös vállalkozás tagjaitól — a 8.3. [cikknek] megfelelően — érkező személyi állomány, valamint egyéb személyi állomány alkotja. A projektcsapat állományát a[z alábbi] 8.4. et 8.5. [cikk] szerint veszik fel.

8.2. A projektcsapat összetételének ésszerű egyensúlyt kell teremtenie azon kettős követelmény között, hogy biztosítsa a projekt közösségi jellegét — különösen a bizonyos képzettségi szintet igénylő álláshelyek (azonos képzettségi szintű fizikusok, mérnökök, igazgatási vezetők) tekintetében —, valamint azt, hogy a hatékony irányítás érdekében a projektigazgató a lehető legszélesebb személyzetkiválasztási jogosítványokkal rendelkezzen. Ennek az elvnek az alkalmazásakor figyelembe kell venni a közös vállalkozás nem közösségi tagjainak érdekeit.

8.3. A közös vállalkozás tagjai tudományos, műszaki és igazgatási területen képzettséggel rendelkező személyi állományt bocsátanak a közös vállalkozás rendelkezésére.

8.4. A fogadó szervezet által rendelkezésre bocsátott személyi állományt e szervezet továbbra is az általa meghatározott feltételekkel foglalkoztatja, és tagjait a közös vállalkozáshoz osztja be.

8.5. Néhány különleges esetre vonatkozó eltérő döntéstől eltekintve, a személyi állomány beosztásának és igazgatásának a JET tanácsa által rögzített rendje szerint, a házigazdán kívüli tagok által a közös vállalkozás rendelkezésére bocsátott állományt, valamint a személyi állomány minden más tagját az Európai Közösségek egyéb alkalmazottaira vonatkozó rend szerint a Bizottság veszi fel az ideiglenes álláshelyekre, és a Bizottság osztja be őket a közös vállalkozáshoz.

8.6. A projektcsoaphoz tartozó teljes személyi állomány a projektigazgató egyszemélyi irányítása alatt áll.

8.7. A közös vállalkozás viseli a személyi állománnyal kapcsolatos összes költséget, beleértve mind a Bizottság, mind a fogadó szervezet által a közös vállalkozáshoz beosztott személyi állománnyal kapcsolatos költségeket.

8.8. Minden [az EAK-kal] társulási szerződést kötött tag kötelezi magát, hogy a projekt keretében végzett munkájuk befejeztével továbbfoglalkoztatja a személyi állománynak a projekthez beosztott és a Bizottság által ideiglenes jelleggel felvett tagjait.

8.9. A JET tanácsa megállapítja a személyi állomány beosztásának és igazgatásának részletes rendjét.”

¹⁴ A 271/83., 15/84., 36/84., 113/84., 158/84., 203/84. és 13/85. sz., Ainsworth és társai kontra Bizottság és Tanács ügyben, amelyben a Bíróság 1987. január 15-én hirdetett ítéletet (EBHT 1987., 167. o.), a brit állampolgársággal rendelkező felperesek — akiket az UKAEA vett fel, és a saját alkalmazottaiként bocsátott a közös vállalkozás rendelkezésére a projektcsoportban való részvételük céljából — vitatták a JET közös vállalkozás igazgatójának a Bizottság nevében hozott döntését, amellyel megtagadta a Bizottság állományába az EAK jogcímén ideiglenes alkalmazotti minőségben történő felvételüket. Kifogásként különösen azzal érveltek, hogy a közös vállalkozás alapszabálya jogsértő a 8.4. és 8.5. cikkében foglalt eltérő bánásmód miatt.

¹⁵ A Bíróság megállapította, hogy ezeknek a rendelkezéseknek „ténylegesen az volt a szerepük, hogy bánásmódbeli különbséget vezessenek be az illető alkalmazottat a

közös vállalkozás rendelkezésére bocsátó szervezettől függően” (32. pont). Mindazonáltal a Bíróság kifejtette, hogy „a JET kizárólag kutatás céljára létrehozott vállalkozás, [...] amelynek fennállása időben korlátozott [volt]” (35. pont), és rámutatott a UKAEA sajátos helyzetére, amely fogadó intézményként saját felelősséget vállalt és gyakorolt (36. és 37. pont). Ilyen körülmények között a Bíróság úgy ítélte meg, „hogy az UKAEA-nak — mint fogadó szervezetnek — a JET egyetlen másik tagszervezetéhez sem hasonlítható, a JET-tel kapcsolatban valóban különleges helyzete tárgyilagosan indokolhatóvá tette az alapszabály 8.4. és 8.5. cikkében foglalt bánásmódbeli különbséget” (38. pont).

- 16 Az Európai Parlament 1991. december 10-én jogalkotási állásfoglalást fogadott el, amelyben véleményezte többek között a JET közös vállalkozás alapszabályát módosító tanácsi határozattervezetet; ebben kifejezésre juttatta azon aggodalmát, hogy a Bizottság szolgálatában álló és a nemzeti hatóságok irányítása alatti kutatók javadalmazása közötti egyenlőtlenség esetleg feszültségekhez vezethet a JET-nél (HL 1992. C 13., 50. o.).
- 17 A T-177/94. és T-377/94. sz., Altmann és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben, amelyekben az Elsőfokú Bíróság 1996. december 12-én hirdetett ítéletet (EBHT 1996., II-2041. o.), a brit állampolgársággal rendelkező felperesek — akik az UKAEA-nak a JET rendelkezésére bocsátott alkalmazottai voltak — vitatták a Bizottság azon határozatát, amellyel elutasította a Közösség ideiglenes alkalmazottaiként történő felvételükre vonatkozó kérelmüket. Különösen az Ainsworth és társai kontra Bizottság és Tanács ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet kihirdetése óta megváltozott körülményekre.
- 18 Az Elsőfokú Bíróság egyrészt a következőket állapította meg: „[A]z állomány projektcsapatot alkotó tagjai hasonló helyzetben voltak, akármelyik szervezet bocsátotta is őket a közös vállalkozás rendelkezésére. Valamennyien kizárólag a projekt keretében dolgoztak ténylegesen, ugyanabban a csapatban, ugyanannak az igazgatónak az irányítása alatt. Ugyanazon versenyvizsga alapján vették fel őket, és kizárólag érdemeik alapján részesültek előmenetelben, anélkül hogy névleges

munkáltatójukat figyelembe vették volna” (81. pont). Az Elsőfokú Bíróság másrészt megállapította, hogy a projektcsapaton belül a javadalmazás és előmenetel tekintetében továbbra is fennáll — az alapszabály 8.4. és a 8.5. cikkében foglalt rendelkezésekből eredő — különbség (82., 84. és 85. pont).

- 19 Az Elsőfokú Bíróság ezután kiemelte, hogy „néhány új fejlemény, illetőleg változás történt a Bíróságnak 1987-ben előadott helyzethez képest”, „különösképpen a következők tekintetében: a) a JET fennállása időtartamának jelentős meghosszabbodása; b) az UKAEA-nak a közös vállalkozás szervezésében és működtetésében játszott csökkenő szerepe; c) az UKAEA arra vonatkozó kifogásainak megszűnése, hogy a JET-hez beosztott munkavállalói kilépjenek tőle, és a Bizottság szolgálatába álljanak; d) a közös vállalkozás működésének társasági jogvita következtében előállt zavara; e) a JET felvételi rendszerének a létrehozásakor meghatározott célok elérésére való alkalmatlansága” (96. pont).

- 20 Az Elsőfokú Bíróság továbbá kimondta:

„Figyelembe véve mindezeket, arra kell következtetni, hogy az összes olyan tényállásbeli körülmény megszűnt, amelyet a Bíróság a JET alapszabályában foglalt bánásmódbeli különbség tárgyilagosan indokolható voltát kimondó állásfoglalásának alátámasztására hozott fel. Megjegyzendő továbbá, hogy a Bíróságnak nem kellett határoznia az előmeneteli kilátásokkal és a foglalkoztatásbiztonsággal kapcsolatos bánásmódbeli különbségről, amelyek nem képezték az Aisnworth ügyben lefolytatott per tárgyát” (117. pont).

- 21 Ami az alapszabály eredeti változatának 8. cikkében szereplő „egyéb személyi állomány” fogalmát illeti, az Elsőfokú Bíróság úgy vélte, hogy „jóllehet az alapszabály egyetlen rendelkezése sem tiltja meg kimondottan és félreérthetetlenül azoknak a személyeknek a 8.5. cikk alapján »egyéb személyi állományba« történő felvételét,

akiket — mint a felepereseket is — az UKAEA már korábban a projekt rendelkezésére bocsátott, az alapszabály általános felépítéséből, sőt rendelkezési megfogalmazásából arra lehet következtetni, hogy az ilyen felvétel nem képzelhető el a személyi állomány felvételét és irányítását szabályozó — az alapszabályban foglalt — rendszer súlyos sérelme nélkül” (136. pont).

22 Az Elsőfokú Bíróság hozzáfűzte:

„Az »egyéb személyi állománynak« a 8.5. cikk szerinti fogalmát tulajdonképpen a 8.1. cikkekre figyelemmel kell értelmezni, amely kimondja, hogy a projektcsapat egyrészt a JET tagjaitól — a 8.3. cikknek megfelelően — érkező állományból, másrészt az »egyéb személyi állományból« áll. Az említett rendelkezések nem szabályozzák azt az eljárást, amelynek során az UKAEA által rendelkezésre bocsátott projektcsapat megszünteti jogviszonyát az UKAEA-nál csak azért, hogy a Bizottság felvehesse őt az »egyéb személyi állományba«”(137. pont).

23 Az Elsőfokú Bíróság úgy vélte, hogy „az alapszabály 8.4. és 8.5. cikke, [az eredeti változatban szereplő] megfogalmazás alapján, nem értelmezhető úgy, mintha lehetővé tenné a felpereseknek az »egyéb személyi állományba« történő felvételét” (139. pont), és megállapította „az alapszabály 8.4. és 8.5. cikkének, a kapcsolódó végrehajtási rendelkezéseinek, valamint a mindezek hatályosulását célzó igazgatási szabályoknak a jogsértő jellegét, amennyiben azok tárgyilagosan nem indokolható — következtetésképpen jogellenes — bánásmódbeli különbséget eredményeznek vagy tartanak fenn — különösen az európai közszolgálathoz való hozzáférés tekintetében — a JET két alkalmazotti csoportja között aszerint, hogy az illető alkalmazottat melyik tagszervezet bocsátotta a közös vállalkozás rendelkezésére” (141. pont).

- 24 A felpereseknek az elszenvedett hátrányos megkülönböztetés okozta pénzbeli veszteség megtérítésére irányuló kereseti kérelme tekintetében az Elsőfokú Bíróság úgy vélte, hogy az egyenlő bánásmód elvének az alapszabályból következő sérelme nem volt annyira kimutatható az adott esetben, hogy az felvetette volna a Bizottságnak a Tanács jogsértő módon elfogadott és a Bizottság által végrehajtott cselekményei miatti felelősségét (154. pont).
- 25 Az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott — és fellebbezéssel meg nem támadott —, fent hivatkozott ítéletet követően az 1998. október 13-án hozott és 1998. október 21-én hatályba lépett 98/585/Euratom tanácsi határozat (HL L 282., 65. o.) módosította a közös vállalkozás alapszabályát, és megszüntette az abban szereplő „egyéb személyi állomány” fogalmát.
- 26 A 98/585 határozat mellékletének 4. pontja értelmében a 8.1., 8.3., 8.4., 8.5. és 8.7. cikkek a következőképpen szólnak:

„8.1. A projektcsapat segíti a projektigazgatót feladatai ellátásában. Létszámát az éves költségvetésben szereplő állománytábla határozza meg. A projektcsapatot a közös vállalkozás tagjaitól — a 8.3. [cikknek] megfelelően — érkező személyi állomány alkotja.”

„8.3. A közös vállalkozásnak [az EAK-kal] társulási szerződést, illetőleg — azokban a tagállamokban, ahol nincs társulás — a[z EAK] »Fusion« program[ja] keretében meghatározott idejű szerződést kötött tagjai (a továbbiakban: küldő szervezetek) tudományos, műszaki és igazgatási területen képzettséggel rendelkező személyi állományt bocsátanak a közös vállalkozás rendelkezésére.”

„8.4. A küldő szervezet által rendelkezésre bocsátott személyi állományt áthelyezik a közös vállalkozáshoz, és

- a) a küldő szervezet továbbra is az általa meghatározott feltételekkel foglalkoztatja az áthelyezési időszak alatt;

- b) a közös vállalkozáshoz való áthelyezésének időtartamára az állomány a JET tanácsa által a 8.5. [cikkk] alapján elfogadott, »a küldő szervezetektől a közös vállalkozáshoz áthelyezett személyi állományra alkalmazandó szabályok« szerint járó kiegészítő juttatásra jogosult.”

„8.5. A JET tanácsa elfogadja a személyi állomány beosztásának és igazgatásának rendjét (beleértve »a küldő szervezetektől a közös vállalkozáshoz áthelyezett személyi állományra alkalmazandó szabályokat«), és a Bizottság és a küldő szervezetek által a közös vállalkozáshoz beosztott projektcsapatra vonatkozólag még 1998. október 21. előtt meghatározza az átmeneti rendelkezéseket és, megteszi a szükséges intézkedéseket.”

„8.7. A közös vállalkozás viseli a személyi állománnyal — beleértve az áthelyezett személyi állománnyal — kapcsolatos, a küldő szervezeteknél felmerült összes költséget, valamint a Bizottság és a fogadó szervezet által a közös vállalkozáshoz beosztott személyi állománnyal kapcsolatban a fenti rendelkezések hatálybalépése előtt felmerült költségeket.”

A jogvita előzményei és az eljárás

- 27 A tizenhárom brit állampolgárságú felperes a JET-projekt keretében dolgozott, közülük nyolc tíz évig vagy azt meghaladó ideig, általában mérnöki, technikai vagy rajzoló munkakörben. Az érintettek, akiket valamennyien eredetileg egyéves szerződéssel vettek fel az alapszabály 1998 októberében történt módosítását megelőzően, semmiféle szerződéses jogviszonyban nem álltak az UKAEA-val vagy a Bizottsággal; a JET közös vállalkozással szerződött harmadik társaságok alkalmazták és fizették őket. A JET közös vállalkozás rendelkezésére bocsátásuk céljával történt felvételük hatálya mindenképpen lejárt a projekt megszűnésekor, 1999. december 31-én.
- 28 A JET közös vállalkozás szerződéseket kötött munkaerő-kölcsönző társaságokkal, különleges műszaki szakértelemmel rendelkező személy vagy csoport rendelkezésre bocsátására. A csoportos szerződés lehetővé tette, hogy az összes munkavállalót — így a MAC-hoz („main assembly contract” [a főelemekre vonatkozó szerződés]), a MEC-hez („main electrical contract” [villamossági főszerződés]), a rajzolóirodához és a számítógép-programozó szolgálathoz helyezettek, valamint a postázóban dolgozókat, a szabványosítókat vagy az üzemi technikusokat — a JET közös vállalkozás rendelkezésére bocsássák. A JET egyébként más vállalkozásokkal is kötött szolgáltatás nyújtására vonatkozó szerződést, például az épületek karbantartására és takarítására vonatkozólag.
- 29 A JET közös vállalkozás munkaerőkölcsönző cégekkel kötött szerződéseinek többségének megkötésére általában háromévenként kiadott ajánlati felhívás alapján került sor. A JET igazgatósága mielőtt hozzájárult volna ahhoz, hogy a nyertes cég kiválassza a közös vállalkozásbeli tevékenység gyakorlására jelölt személyt, meg-

hallgatta a munkaerőkölcsönző cégek által javasolt jelölteket. A JET minden munkaerő-kölcsönzési szerződést egyéves időtartamra kötött, amelyet meg lehetett hosszabítani, mindig egy évre. A szerződések azonban bármikor felmondhatók voltak.

30 2000. november 14. és 2001. május 3. között valamennyi felperes levelet intézett a Bizottsághoz; e levelek fő hivatkozási alapját az Európai Közösségek Személyzeti Szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 90. cikke képezte. A felperesek eljárásuk kiegészítő jogalapjaként az EAK 188. cikket jelölték meg. Azt kérték a Bizottságtól, hogy határozzon a JET közös vállalkozás azon mulasztásából fakadó kártérítési igényükre vonatkozó kérelmükről, hogy az – jogállásuk figyelmen kívül hagyásával — nem a Közösségek ideiglenes alkalmazottaiként vette fel őket.

31 Minthogy kérelmükre négy hónapon belül semmilyen válasz nem érkezett, 2001. szeptember 4. és 27. között valamennyi felperes panaszt nyújtott be a Bizottsághoz a kérelmüket hallgatólagosan elutasító határozat ellen, a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésére hivatkozva.

32 A Bizottság 2002. január 22-i határozatával elutasította a felperesek panaszát.

33 A jelen keresetüket tartalmazó keresetlevelet a felperesek 2002. május 7-én nyújtották be.

34 2002. szeptember 10-i végzésével az Elsőfokú Bíróság elnöke megengedte, hogy a Tanács a Bizottság pernyertességének előmozdítása végett beavatkozzék.

- 35 A felek szóbeli előterjesztéseinek és az Elsőfokú Bíróság kérdéseire adott válaszainak a meghallgatására a 2003. május 8-án tartott tárgyaláson került sor.
- 36 2003. július 21-i végzésével az Elsőfokú Bíróság első tanácsának elnöke újra megnyitotta az eljárás szóbeli szakaszát avégett, hogy a felek kifejthessék álláspontjukat a jogvitára alkalmazandó joganyag és az abból adódó következtetések tárgyában. A felek ezzel kapcsolatos felszólalására a 2003. szeptember 23-án tartott újabb tárgyaláson került sor.

A felek kereseti kérelmei

- 37 A felperesek keresetükben azt kérik, hogy az Elsőfokú Bíróság:
- állapítsa meg, hogy a Bizottság azáltal, hogy elmulasztotta a felpereseket közösségi álláshelyekre kinevezni, a JET alapszabályának 8.1. és 8.5. cikkébe ütköző jogsértést valósított meg;
 - állapítsa meg, hogy a Bizottság azáltal, hogy elmulasztotta a felpereseket közösségi álláshelyekre kinevezni, hátrányosan megkülönböztető és tárgyilagosan nem indokolható cselekményt követett el;
 - állapítsa meg, amennyiben szükségesnek mutatkozik, hogy a JET alapszabályának a jogellenes bánásmód jogossá tételét célzó bármiféle módosítása maga is jogellenes;

- semmisítse meg a Bizottság 2001. január 22-én hozott határozatát;

- kötelezze a Bizottságot, hogy térítse meg a felperesek javadalmazásában, nyugdíjában, kiegészítő juttatásaiban és előnyeiben a fenti jogsértések miatt bekövetkezett veszteséget;

- rendeljen el bármilyen más intézkedést, amelyet igazságosnak és méltányosnak talál;

- kötelezze a Bizottságot a költségek viselésére.

38 A Bizottság — a Tanács támogatásával — keresetében azt kérte, hogy az Elsőfokú Bíróság:

- utasítsa el a keresetet;

- határozzon a költségekről a jogszabályok szerint.

A jogvita természetéről

39 A felperesek lényegében annak a vagyoni kárnak a megtérítését kívánják elérni, amelyet — állításuk szerint — amiatt szenvedtek el, hogy a Bizottság nem ideiglenes alkalmazotti szerződéssel vette fel őket. A 37. pontban ismertetett keresetükben, amely annak a 2002. január 22-i határozatnak a megsemmisítésére irányul, amelyben a Bizottság — a 30. és 31. pontban ismertetett eljárást követően — elutasította a valamennyiük által a Bizottsághoz intézett, a kártérítési igényük hallgatólagos

elutasítása elleni panaszukat, azt a jogi aktust kifogásolják az Elsőfokú Bíróság előtt, amely ellen panasz terjesztettek elő (a Bíróság 346/87. sz., Bossi kontra Bizottság ügyben 1989. február 14-én hozott ítéletének [EBHT 1989., 303. o.] 10. pontja), vagyis a kártérítési igényük hallgatólagos elutasítását. E kereseti kérelmeket a valójában egységes és tisztán kártérítési igénytől elválaszthatatlannak kell tekinteni; a kereset tárgya ez az igény, amelyet a Bizottság által állítólag elkövetett vétkes jogsértésre alapítanak, miszerint a Bizottság elmulasztotta az érintettek megfelelő szerződéssel történő felvételét, a felperesek szerint megsértve ezzel a JET alapszabályában foglaltakat. A Bizottság és a felperesek közötti bármiféle szerződéses jogviszony hiányában a kereset a Közösség szerződésen kívüli felelősségét veti fel.

- 40 Az adott ügy sajátos körülményei között — és minthogy hivatalból vizsgálandó kérdésről van szó — hivatalból kell meghatározni, hogy e jogvitát a szerződésen kívüli felelősségből eredő általános perekre vonatkozó EAK 151. cikk EAK 188. cikk (2) bekezdése szerint vagy pedig a Közösség és alkalmazottai közötti jogviszonyra vonatkozó EAK 152. cikk szerint kell-e elbírálni. Ennek megfelelően a 2003. szeptember 23-án e célból tartott tárgyaláson az Elsőfokú Bíróság meghallgatta e kérdésről a feleket.
- 41 A keresetet a Közösség és alkalmazottai közötti jogviták közé sorolva kell vizsgálni, és pedig háromféle indok miatt.
- 42 Először is: a kereset megalapozottságának megítélése a JET alapszabályának értelmezésétől függ, amelyről a felperesek azt állítják, hogy ideiglenes alkalmazottként történő felvételre jogosította őket. Ezen túlmenően, a valamennyi felperes által igényelt kártérítés összege megegyezett a közös vállalkozásnál ideiglenes alkalmazottkénti foglalkoztatás esetén járó és a JET rendelkezésére bocsátó munkáltatótól felvett javadalmazás különbözetével. Márpedig ezekben az esetekben, amikor a kérdéses jogok a jogállással kapcsolatosak, a megoldandó jogi problémák hasonlatosak ahhoz, amikor a felperesek tisztviselőként vagy alkalmazottként lépnek fel; ezekben az esetekben a Bíróság és az Elsőfokú Bíróság a felmerült ügyet a közzszolgálati jogviták keretében vizsgálja (a Bíróság 65/74. sz., Porrini és társai kontra EAK és társai ügyben 1975. március 11-én hozott ítéletének [EBHT 1975.,

319. o.] 3–13. pontja és az Elsőfokú Bíróság T-184/94. sz., O’Casey kontra Bizottság ügyben 1998. május 12-én hozott ítéletének [EBHT-KSZ 1998., I-A-183. és II-565. o.] 56–62. pontja).

43 Másodsorban: a ítélkezési gyakorlat kiterjesztően értelmezi a Közösség és alkalmazottai közötti jogvita fogalmát, ami arra vezet, hogy ebben a keretben vizsgálják az olyan személyeket érintő jogvitákat is, akik sem tisztviselői, sem alkalmazotti jogállással nem rendelkeznek ugyan, de pályáznak rá (a Bíróság 116/78. sz., Bellintani és társai kontra Bizottság ügyben 1979. április 5-én hozott ítéletének [EBHT 1979., 1585. o.] 6. pontja; a 87/77., 130/77., 22/83., 9/84. és 10/84. sz., Salerno és társai kontra Bizottság és Tanács egyesített ügyekben 1985. július 11-én hozott ítéletének [EBHT 1985., 2523. o.] 24. és 25. pontja; valamint a 286/83. sz., Alexis és társai kontra Bizottság ügyben 1989. július 13-án hozott ítéletének [EBHT 1989., 2445. o.] 9. pontja). Ez ugyanígy vonatkozik egyébként a versenyvizsgák résztvevőire is (a Bíróság 23/64. sz., Vandevyvere kontra Parlament ügyben 1965. március 31-én hozott ítélete [EBHT 1965., 205. és 214. o.]). A Bizottság azt a helyes álláspontot képviseli, hogy a Közösség és alkalmazottai közötti jogviták túlzottan szűk fogalmi behatárolása jogbizonytalanságot eredményezhet azáltal, hogy az esetleges felperesek számára a vita megoldásához választandó jogi úttal kapcsolatban bizonytalanságot teremt, vagy pedig erőltetett választás elé állítja őket.

44 Lényegében e személyzeti szabályzati körben születtek a Bíróságnak az Ainsworth és társai kontra Bizottság és Tanács ügyben (10–13. pont), valamint az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben (44. és 45. pont) hozott, fent hivatkozott ítéletei, amelyek a JET személyi állományának azon tagjait érintették, akik sem tisztviselői, sem alkalmazottai nem voltak a Közösségeknek.

45 A jelen esetben a felperesek természetesen csak utólag igénylik az alapszabály azon rendelkezéseiből eredő pénzbeli előnyök kedvezményét, amelyeket szerintük alkalmazni kellett volna rájuk a múltban, és amelyek már nincsenek hatályban. Ezenkívül, bár a felperesek azt állítják, hogy káruk egy részét azok a pénzbeli veszteségek teszik ki, amelyek a JET-projekt lejártát követő, közösségi ideiglenes alkalmazottként történő továbbfoglalkoztatási kilátásaikhoz köthetők, az erre vonatkozó kereseti kérelmükhöz nem kapcsolódik olyan jelenlegi vagy jövőbeni igény, hogy a Közösség ideiglenes alkalmazottként vegye fel őket.

- 46 Mindazonáltal megállapítható, hogy a jogvitának nem lenne tárgya, a peres eljárás pedig nem is indult volna meg a Közösségek ideiglenes alkalmazottaira vonatkozó szabályrendszerre való hivatkozás nélkül, hiszen a projektcsapatnak a közös vállalkozás tagjai által rendelkezésre bocsátott személyi állományára ezt alkalmazták. Erőltetett lenne tehát azt gondolni, hogy nem tartozik a közszolgálati jogviták közé annak eldöntése, hogy a projektcsapat alapszabálybeli fogalmát alkalmazni kellett-e a felperesekre arra az időszakra, amikor a JET közös vállalkozásnál dolgoztak.
- 47 Harmadsorban és végezetül: a felek maguk is a személyzeti szabállyal kapcsolatos jogviták keretében érveltek még akkor is, amikor a szerződésen kívüli felelősség keretében végezhető vizsgálat merült fel azzal, hogy a felperesek benyújtották kártérítési igényüket, amint az a 30. pontban szerepel. A 2003. szeptember 23-án tartott tárgyaláson a felperesek úgy nyilatkoztak, hogy tudomást szerezvén arról, hogy a Bizottság a T-45/01. sz. ügy felpereseinek keresetét a személyzeti szabályzat keretei között vizsgálja, igényük benyújtásának szakaszában ugyanebben a keretben fogalmazták meg érvelésüket. Megerősítették, hogy álláspontjuk szerint a jogvita az EAK 152. cikk hatálya alá tartozik. A Bizottság és a Tanács hangsúlyozta, hogy a jogvita és a felrótt köteleességszegés jogalapja a személyzeti szabályzat rendelkezései között található.
- 48 Az előbbieken kifejtett érvek indokoltá teszik a keresetnek a Közösség és alkalmazottai közötti jogviták között történő vizsgálatát. Ezt a következtetést nem érintik a jelen ügyben felmerülő különleges körülmények, bár azok — és ebben a felek egyetértenek — több szempontból is újdonsággal szolgálnak.
- 49 Először is: a felperesek — ellentétben a Bíróságnak az Ainsworth és társai kontra Bizottság és Tanács ügyben, valamint az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéleteivel — nem tagjai az UKAEA által a JET közös vállalkozás rendelkezésére bocsátott személyi állománynak, amelyre e tekintetben a JET alapszabályának 8. cikke vonatkoznék.

- 50 Másodsorban: a felperesek nem igénylik, és soha nem is igényelték az ideiglenes alkalmazotti jogállást. Az Ainsworth és társai kontra Bizottság és Tanács ügyben, valamint az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéleteitől, illetőleg az alperesi képviselő által hivatkozott, az Elsőfokú Bíróság T-177/97. sz., Simon kontra Bizottság ügyben 2000. május 10-én hozott ítéletétől (EBHT-KSZ 2000., I-A-75. és II-319. o.) eltérően — amely ítéletet a fellebbezést követően a Bíróság a C-274/00. P. sz., Simon kontra Bizottság ügyben 2000. június 27-én hozott ítéletében [EBHT 2002., I-5999. o.] megerősített — a felperesek a közös vállalkozásnál töltött szolgálatuk idején soha nem kérték a Bizottságtól vagy a JET vezetőségétől, hogy közösségi ideiglenes alkalmazottnak vegyék fel őket.
- 51 Harmadsorban — amint az a 39. pontban kifejtésre került — a jelen kereset tárgya tisztán kártérítési jellegű igény, amelyet a JET-projekt végének közeledtekor vagy kevéssel időtartamának lejártát követően fogalmaztak meg.
- 52 E különleges körülmények ellenére a jogvitát a Közösség és alkalmazottai közötti, az EAK 152. cikk szerinti peres eljárások keretében kell vizsgálni, következésképpen alkalmazni kell rá a vonatkozó rendelkezéseket, különösen az eljárás és a határidők tekintetében.

Az elfogadhatóságról

A felek érvei

- 53 Anélkül, hogy az elfogadhatósággal kapcsolatban formális kifogást emelt volna, a Bizottság, a Tanács támogatásával, arra hivatkozik, hogy a kártérítési igény elfogadhatósága vitatható az érintetteknek az igény érvényesítésére vonatkozó eljárás elindításában elkövetett késedelme miatt. Megjegyzi, hogy egyrészt a felpereseknek módjukban állt volna a JET közös vállalkozás működésének kezdetén

(1978-ban) felvetni a most kifogásolt felvételi feltételeket, és szabadon, a helyzet ismeretében cselekedtek, amikor munkáltatójukkal szerződést írtak alá. A Bizottság másrészt úgy ítéli meg, hogy mivel az Elsőfokú Bíróság az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletében megállapította, hogy a JET-projekt változásai révén a körülmények megváltoztak, a felpereseknek az ítélet kihirdetésétől számított ésszerű határidőn belül kellett volna követeléseiket előterjeszteniük. A Bizottság úgy véli, hogy a jelen ügy sajátos körülményei között — és minthogy a személyzeti szabályzat 90. cikke nem jelöl meg határidőt az igény érvényesítésére — ez az ésszerű határidő nem haladhatja meg a két évet.

- 54 A felperesek úgy érvelnek, hogy mivel a személyzeti szabályzat 90. cikke nem rögzít határidőt az igény benyújtására, velük szemben semmiféle elévülésre nem lehet hivatkozni a Bizottsághoz intézett kártérítési igényük benyújtásának időpontjával kapcsolatban. Arra hivatkoznak, hogy a jogszabályokban elő nem írt ésszerű határidő betartásának kötelezettsége ellentétes lenne a jogbiztonságnak és a visszamenőleges hatály tilalmának az elvével, és az ilyen határidő rájuk való alkalmazása sértené az ügyük pártatlan elbírálásához fűződő, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 6. cikkében elismert jogukat.

Az Elsőfokú Bíróság álláspontja

- 55 Minthogy a jogvita — amint az az 52. pontban kifejtésre került — az EAK 152. cikk hatálya alá tartozik, a jelen kereset elfogadhatóságára kizárólag a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikke alkalmazható, és nem vonatkozik rá az EAK 151. és az EAK 188. cikk (EK 235. és EK 288. cikk), sem pedig a Bíróság alapokmányának 43. (jelenleg 46.) cikke (a Bíróságnak 9/75. sz., Meyer-Burckhardt kontra Bizottság ügyben 1975. október 22-én hozott ítéletének [EBHT 1975., 1171. o., 7., 10. és 11. pontja]).
- 56 Nem vitás, hogy a felperesek a személyzeti szabályzat előbb felhívott rendelkezéseiben előírt eljárást követték. Márpedig a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése semmilyen — az alperes által hivatkozott — határidőt nem ír elő a kérelem benyújtására (a Bíróság 29/80. sz., Reinartz kontra Bizottság ügyben 1981. május 21-én hozott ítéletének [EBHT 1981., 1311. o.] 12. pontja).

Az ésszerű határidő betartásának kötelezettsége

- 57 Az ésszerű határidő betartása követelmény minden olyan esetben, amikor a jogszabályok hallgatása esetén a jogbiztonság és a bizalomvédelem elve korlátozza annak lehetőségét, hogy a közösségi szervek és a természetes vagy jogi személyek időbeli korlátozás nélkül cselekedjenek, és így többek között a kialakult jogi helyzetek stabilitását kockáztassák. A Közösség fizetési kötelezettsége megállapításának lehetőségét magában hordozó kártérítési keresetek esetében a kártérítési igény benyújtására nyitva álló ésszerű határidő betartása a közpénzek védelme érdekében is fontos, amelynek a szerződésen kívüli felelősség megállapítása iránti keresetek tekintetében sajátos megjelenési formája a Bíróság alapokmányának 46. cikkében meghatározott öt éves elévülési idő.
- 58 A közösségi intézményekre vonatkoztatva: az ésszerű határidő betartásának kötelezettsége a gondos ügyintézés elvének egyik összetevője (a Bíróság C-282/95. P. sz., Guérin automobiles kontra Bizottság ügyben 1997. március 18-án hozott ítélete [EBHT 1997., I-1503. o.], és e kötelezettség a jogbiztonság alapvető követelményéből ered (a Bíróság 52/69. sz., Geigy kontra Bizottság ügyben 1972. július 14-én hozott ítéletének [EBHT 1972., 787. o.] 20. és 21. pontja).
- 59 Természetes vagy jogi személyekkel kapcsolatban a Bíróság kimondta, hogy kártérítési kereset esetén a sérelmet szenvedett személynek ésszerű gondosságot kell tanúsítania a kár enyhítése érdekében (a Bíróság C-104/89. és C-37/90. sz., Mulder és társai kontra Tanács és Bizottság ügyben 1992. május 19-én hozott ítéletének [EBHT 1992., I-3061. o.] 33. pontja).
- 60 A tisztviselő vagy az alkalmazott köteles attól a pillanattól számított ésszerű határidőn belül kérelmet intézni a közösségi szervhez, amikor tudomást szerez bármely új, lényeges cselekményről vagy tényről (a felvételi feltételek vitatásáról lásd a Bíróság 190/82. sz. Blomefield kontra Bizottság ügyben 1983. december 1-jén

hozott ítéletének [EBHT 1983., 3981. o.] 10. és 11. pontját, továbbá az Elsőfokú Bíróság T-202/97. sz., Koopman kontra Bizottság ügyben 1998. március 25-én hozott végzésének [EBHT-KSZ 1998., I-A-163. és II-511. o.] 24. pontját és a T-68/98. sz., Jung kontra Bizottság ügyben 2002. április 29-én hozott végzésének [EBHT-KSZ 2002., I-A-55. és II-251. o.] 41. pontját).

- 61 Ezt a követelményt megfelelően alkalmazni kell az olyan határozathozatalra irányuló kérelemre, amelynek benyújtói sem nem tisztviselők, sem nem alkalmazottak, de akik a közösségi szervhez fordulnak, és állásfoglalását kérik.
- 62 A Közösség által — a Közösség és alkalmazottai között fennálló jogviszony keretében — okozott kár megtérítésére vonatkozó igény benyújtása tekintetében a magán-személyek részére előírt ésszerű határidő tiszteletben tartásának kötelezettsége arra szolgál, hogy a jogbiztonság jegyében a közösségi költségvetést mentesítse az időben túlzottan távoli okokra visszavezethető kiadások alól.
- 63 Ez mindenesetre vonatkozik az olyan keresetre, amelynek tárgya — mint a jelen ügyben is — kizárólag pénzkövetelés, és amelynek nem lehet következménye a közösségi intézmény és a felperesek, illetőleg ezen intézmény és alkalmazottai közötti jogviszony módosulása.
- 64 Ezen túlmenően — szemben azzal, amit a felperesek állítanak — az ésszerű határidő betartásának követelménye távolról sem sérti a jogbiztonság elvét, hanem épp az a szerepe, hogy a jogviszonyok biztonságát szavatolja. Ez a kötelezettség a visszaható hatály tilalmának elvét sem sérti, mivel a visszaható hatály a büntetőjog területén kívül megengedett (a Bíróság C-331/88. sz., Fedesa és társai ügyben 1990. november 13-án hozott ítéletének [EBHT 1990., I-4023. o.] 45. pontja). Ezenkívül az eljárások résztvevőinek az ügyük pártatlan elbírálására való — az emberi jogok és alapvető

szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 6. cikkében elismert — joga nem ellentétes azzal a lehetőséggel, hogy az eljáró bíróság jogvesztést előíró kifejezett jogszabályi rendelkezés hiányában is következtetést vonjon le abból a tényből, hogy a keresetet nyilvánvalóan túl hosszú idő eltelte után nyújtották be.

- 65 Az előbbiekből az következik, hogy az ésszerű határidő betartásának a közösségi jog általános elveiből, különösen pedig a jogbiztonság elvéből levezetett követelményét jelen esetben alkalmazni kell a felpereseknek a Közösségtől követelt és annak felróható kár megtérítésére vonatkozó igényére.

Az ésszerű határidő tartama

- 66 Azt a határidőt, amelyen belül az érintetteknek a közösségi szervhez kellett volna fordulniuk kártérítési igényükkel, hogy az még ésszerű határidőn belül érvényesítettnek minősüljön, figyelembe véve azt az időpontot, amikor a kifogásolt helyzetről tudomást szereztek, e helyzetet jellemző jogi és ténybeli körülmények alapján lehet megállapítani. A határidő ésszerű jellegét az egyes ügyek sajátos körülményeinek figyelembevételével kell megállapítani, különös tekintettel a jogvitának az érintett szempontjából felmerülő tétjére, az ügy bonyolultságára és a jelen lévő felek magatartására (a Bíróság C-238/99. P., C-244/99. P., C-245/99. P., C-247/99. P., C-250/99. P – C-252/99. P. és C-254/99. P. sz., Limburgse Vinyl Maatschappij és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 2002. október 15-én hozott ítéletének [EBHT 2002., I-8375. o.] 187. pontja).
- 67 Megállapítandó, hogy a különféle feltételezések közül, amelyek esetében az ítélkezési gyakorlat az ésszerű határidő tiszteletben tartását írja elő, egyik sem hasonlítható a jelen jogvita körülményeihez, és nem szolgálhat analógiaként a határidő tartamának megállapítására.

- 68 Ezzel szemben az 59. pontban említett, a szerződésen kívüli felelősség megállapítása iránti igény érvényesítésének a Bíróság alapokmányának 46. cikkében szereplő ötéves elévülési határideje kiindulópont lehet az összehasonlításához, jóllehet ezt a határidőt nem kell alkalmazni a Közösség és alkalmazottai közötti jogvitákban (a Meyer-Burckardt kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 7., 10. és 11. pontja). Ez a rendelkezés lehetővé teszi, hogy bármely, a Közösségtől kártérítést követelő személytől megköveteljék a jogbiztonságot szavatoló és mindenki érdekében megállapított határidő betartását. Ez a rendelkezés — a kárt eredményező tény felmerülésétől számítva — megfelelő időt biztosít az érintettnek, hogy a közösségi szervvel szemben érvényesítse igényét, valamint lehetővé teszi, hogy a Közösség megvédje a közösségi pénzforrásokat a nem kellő gondossággal eljáró igényérvényesítőktől.
- 69 Ez a jelen ügyre vonatkozólag helyes hivatkozás, hiszen amennyiben a jogvita a felpereseknek kedvező döntést eredményezne a Közösség felelősségének elismerése és kártérítésre kötelezése révén, az ítélet anyagi következményei elsősorban vagy kizárólag a közösségi pénzforrásokat érintenék.
- 70 A felperesek tulajdonképpen soha nem voltak közvetlen jogviszonyban a JET közös vállalkozással és a Bizottsággal, a közös vállalkozás pedig egyébként is megszűnt létezni 1999. december 31-én. Az az idő tehát, amelyet a felperesek tisztán kártérítési jellegű igényük érvényesítéséig igénybe vettek, nem veszélyezteti harmadik személyek szerzett jogait, de nem kérdőjelezi meg a közösségi intézmények működésével kapcsolatos jogviszonyok állandóságát sem. A jelen esetben tehát alapvetően a közösségi pénzeszközökre vonatkozik az a jogbiztonság, amelyet az ésszerű határidő betartásának előírása szavatol.
- 71 E körülmények között — az összehasonlításához a Bíróság alapokmányának 46. cikkében szereplő, a szerződésen kívüli felelősség megállapítása iránti igény érvényesítésének ötéves elévülési határidejét, továbbá az ezen összehasonlítást indokoltan kizáró más hivatkozás hiányát kiindulópontként figyelembe véve — analógia útján megállapítható, hogy az érintetteknek, attól az időponttól kezdődően,

hogy megítélésük szerint jogsértő hátrányos megkülönböztetést szenvedtek el, a közösségi intézményhez kellett volna fordulniuk azt kérve, hogy hozza meg a helyzet orvoslására alkalmas intézkedéseket, és ésszerű határidőn belül — amely nem haladhatja meg a kifogásolt helyzetről való tudomásszerzéstől számított öt évet — vessen véget neki.

Az ésszerű határidő kezdőnapja

- 72 A közösségi intézmény és a felperesek közötti jogviszonyt meghatározó egyoldalú vagy szerződéses jogi aktus hiányában meg kell vizsgálni, hogy mely körülmény tette nyilvánvalóvá a felpereseknek — a JET projektcsapata személyi állományának többi tagjához képest — állítólag hátrányos megkülönböztetést eredményező helyzetét. Ez a körülmény azután olyan lényeges új elemnek minősíthető, amelyről való tudomásszerzéstől számított ésszerű határidőn belül az érintett köteles benyújtani igényét a Bizottsághoz.
- 73 Az ügyiratokból és a JET személyi állományának szerződéses tagjaira (ilyenek a felperesek is) vonatkozó alkalmazási feltételeknek a 28. és 29. pontban való bemutatásából is kitűnik: a JET igazgatósága és munkaerő-kölcsönző harmadik vállalkozások egy évre szóló, megújítható, egy vagy több munkavállaló rendelkezésre bocsátásáról szóló szerződéseket kötöttek. Igaz, a felperesek nem voltak szerződő felek az ily módon megkötött akár egyéni, akár pedig kollektív szerződések esetében, minthogy azok kimondták, hogy munkáltatójuk a JET-tel szerződött vállalkozás (az egyéni szabványszerződés 3. és 4. cikke, a kollektív szabványszerződés 5. és 8. cikke). Mindazonáltal minden egyes munkavállaló aláírta a szerződés mellékletét képező azon iratot, amely tartalmazta a JET rendelkezésére bocsátása keretében keletkező kötelezettségeit és felelősségét, valamint azt, hogy tudomásul vette a munkáltatója és a JET közötti szerződés rendelkezéseit és a JET-nek való alárendelését.

- 74 Ily módon a fentebb említett egyéni és kollektív szerződések pontosan és félreérthetetlenül úgy határozták meg a felperesek JET-hez fűződő viszonyát, hogy a felperesek a JET-tel szerződő harmadik vállalkozások fizetett alkalmazottai, akiket munkáltatójuk a közös vállalkozás rendelkezésére bocsátott; az alkalmazási feltételek tehát eltértek az UKAEA vagy a közös vállalkozás más tagjai által a közös vállalkozás rendelkezésére bocsátott azon személyi állományra vonatkozó feltételektől, amelyek tagjaival együtt kellett dolgozniuk.
- 75 A JET és a harmadik vállalkozások között kötött és az iratokhoz csatolt egyéni és kollektív szabványszerződésekből kitűnik, hogy azokat legfeljebb egyéves időtartamra kötötték, és megújíthatók, de — egy hónapos felmondási idővel — bármikor felmondhatók voltak (az egyéni szabványszerződés 2. cikke, a kollektív szabványszerződés 4. és 5.7. cikke). A Bizottság ezt az időbeli korlátot a JET-re vonatkozó költségvetés egyéves jellegével indokolta, hozzátéve, hogy „amennyiben az érintett személyek munkájára egy évnél tovább is szükség volt, a vállalkozásokkal kötött szerződéseket minden alkalommal megújították, újabb egyéves időtartamra”. Ezen túlmenően — a szabványszerződések rendelkezései szerint — a szerződések megújítása csak a közös vállalkozás kezdeményezése alapján történhetett, tehát a harmadik vállalkozás nem kezdeményezhetett ilyet, annak alkalmazottja pedig még kevésbé. Az egyéni szabványszerződés 2. cikke és a kollektív szabványszerződés 4. cikke azonos módon rendelkeztek erről: „A közös vállalkozás fenntartja magának a jogot, hogy — saját belátása szerint — a szerződést további tizenkét hónappal meghosszabbítsa.” A szerződések hallgatólagos megújításáról nem történt rendelkezés.
- 76 A felperesek, akiket órabérben fizettek, hangsúlyozták foglalkoztatási feltételeik bizonytalanságát. A Bizottság hozzátette, hogy az érintett munkavállalónak és a JET „responsible officer”-jének (felelős vezetőjének) minden hét végén alá kellett írniuk egy munkaidő-elszámolást, amelyet azután a munkavállalók javadalmazásának számfejtése végett elküldtek a munkaerő-kölcsönző vállalkozásnak.
- 77 Ezenkívül a JET által az iratokhoz csatolt tevékenységjelentés-kivonatokból kitűnik, hogy a szerződéses állomány — mint például a felperesek — évenként felülvizsgált felvétele a közös vállalkozás által elhatározott és megvalósított személyzeti politika jellegzetes eleme volt.

- 78 A Bizottság előadja, hogy a felperesek helyzete egyáltalán nem volt olyan bizonytalan, mint ahogy azt ők állítják, és bízhattak abban, hogy a program végéig a JET-nél fognak dolgozni; ezt bizonyítja az a petíció, amelyet 1997. március 10-én a JET tanácsához intéztek azzal a céllal, hogy rendkívüli jutalmat kapjanak a projekt végén.
- 79 Mindazonáltal az a körülmény, hogy a közös vállalkozás igazgatósága által kötött éves szerződéseket általában megújították, és hogy a petíció 119 aláírója közül 62 személy 10 év és 20-nál több év közötti szolgálati idővel rendelkezett a JET-nél, jogilag nem változtatja meg álláshelyzetük bizonytalan jellegét, hiszen az évente felülvizsgált hosszabbítás a JET szabad belátására volt bízva.
- 80 Ily módon a felperesek felvételi és foglalkoztatási feltételeinek — a bármely pillanatban felmondható és a megújítás kérdésében a közös vállalkozás kifejezett döntésétől függően megújítható szerződések éves jellegéből is adódó — bizonytalansága nem enged arra következtetni, hogy az érintettek a JET rendelkezésére bocsátásuk első, névlegesen egyéves időtartamának kezdetétől állandó és folyamatos ismereteket szereztek volna a helyzetükre vonatkozólag.
- 81 A felperesek helyzetének e sajátossága, amely különbözött attól, amelyet az Elsőfokú Bíróság az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletében vizsgált, nem teszi lehetővé, hogy — amint azt a Bizottság indítványozza — az ítélet kihirdetésének napját úgy lehessen tekinteni, hogy ettől kezdve a felperesek kellő ismeretekkel rendelkeztek az említett helyzetről.
- 82 Jelen ügy körülményei között az — eredeti vagy megújított — éves szerződések megkötése jelenti a kifogásolt helyzetről való tudomásszerzés kezdőnapját; ez olyan lényeges új tény, amelytől számítva a felperesek tudomást szereztek a jogsértés lehetőségét magában hordozó helyzetről, amelybe azáltal kerültek, hogy a Bizottság nem ajánlott nekik ideiglenes alkalmazotti szerződést.

- 83 Az előbbiekből az következik, hogy a személyzeti szabályzat 90. cikke alapján benyújtott és — amint az a 30. pontban kifejtésre került — 2000. november 14. és 2001. május 5. között eljuttatott kártérítési igényeket ésszerű határidőn belül fogalmazták meg azon szerződések esetében, amelyeket az igény benyújtását megelőző legfeljebb öt évben kötöttek vagy újítottak meg, vagyis a jelen esetekben az 1995. november 14. és 1996. május 5. közötti időszakra eső időpontban.
- 84 A 90. és 91. cikkben előírt eljárás szerint benyújtott kereset tehát csak annyiban elfogadható, amennyiben a benne foglalt kártérítési igények a kártérítési igény benyújtását megelőző legfeljebb öt évben legkorábban kötött vagy megújított foglalkoztatási szerződés megkötésének vagy megújításának időpontjában kezdődő időszakra vonatkoznak.

A felelősségről

Az előadott jogsértésről

A felek érvei

- 85 A felperesek fő hivatkozása szerint az a tény, hogy a Bizottság őket nem ideiglenes alkalmazotti álláshelyekre vette fel, kétféle indok miatt jogsértő. Egyrészt ez a helyzet véleményük szerint ellentétes volt a JET alapszabályával, minthogy a felperesek a JET alapszabályának 8.1. és 8.5. cikkében szereplő „egyéb személyi állományhoz” tartoztak, és az említett alapszabály 8.5. cikke alapján ideiglenes alkalmazotti szerződéseket kellett volna felajánlani részükre. Másrészt a Bizottság által foglalkoztatott és a projektcsoportban az övékhez hasonló feladatköröket ellátó személyekhez képest a felperesek hátrányosan megkülönböztető bánásmódban részesültek.

- 86 Ténybeli szempontból a felperesek arra hivatkoznak, hogy képességeik, szakértelmük és képzettségük összehasonlítható volt a projektcsapat tagjaiéval. A felperesek — állításuk szerint — a projektcsapattal azonos feltételek között végezték tevékenységüket, a Bizottság alkalmazottainak és a JET igazgatójának irányításával. Azt állítják, hogy a beosztásukkal járó címek, felelősség és feladatok azonosak voltak a projektcsapat szervezetében megtalálható beosztásokéval. A felperesek úgy ítélik meg, hogy kiválasztásuk és felvételük sajátos feltételei, amelyek ahhoz a jogellenes hátrányosan megkülönböztető bánásmóddhoz köthetők, amelynek áldozatai voltak, nem csorbíthatja jogait, mivel gyakorlatilag nem kaptak lehetőséget az EAK-hoz tartozó állások elnyerésére.
- 87 Jogállásukkal kapcsolatban a felperesek úgy vélik, hogy noha nem voltak jogviszonyban a JET közös vállalkozással, hiszen harmadik társaságok bocsátották őket a közös vállalat rendelkezésére, tagjai voltak a projektcsapatnak, és „egyéb személyi állományként” kellett volna őket felvenni, a JET alapszabályában foglaltaknak megfelelően. Úgy érvelnek, hogy az Elsőfokú Bíróság az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletében megállapította, hogy „a projektcsapatnak voltak a külső társaságok által rendelkezésre bocsátott szerződéses állományból kikerülő tagjai is” (24. pont).
- 88 A felperesek szerint a Bizottság nem hivatkozhat olyan jogállásra (a külső szerződéses állományóra), amelynek ő volt a kialakítója, mert az ellentétes a jóhiszeműség és a jogbiztonság elvével, valamint az ún. estoppel-tannal. Még kevésbé indulhat ki a Bizottság a fent hivatkozott, 2002. június 27-én hozott ítélettel eldöntött Simon kontra Bizottság ügy körülményeiből, mivel annak felperesei nem állították, hogy a Bizottság lett volna a valódi munkáltatójuk, és nem kérik viszszenemőleg az ideiglenes alkalmazotti jogállást.
- 89 A felperesek kiegészítő jogcímként a JET alapszabályának a 98/585 határozattal történt módosításának a jogellenességét kifogásolják, amennyiben az megszüntette volna azt a lehetőséget, hogy az „egyéb személyi állományt” a Bizottság ideiglenes alkalmazottjaként vegyék fel.

- 90 A Bizottság fenntartja, hogy a felperesek, akik semmilyen jogviszonyban nem voltak a JET közös vállalkozással, minthogy sem az UKAEA, sem pedig a Bizottság alkalmazásában nem álltak, nem hivatkozhatnak utólag arra, hogy joguk lett volna olyan elbánásra, mintha egy közösségi intézmény alkalmazottai lettek volna, és hogy visszamenőlegesen nem igényelhetik ideiglenes alkalmazotti kinevezésüket az EAK jogcímén (a Simon kontra Bizottság ügyben 2000. május 10-én hozott, fent hivatkozott ítélet). A Bizottság kiemeli, hogy ez a jelentős jogi különbség alaptalanná teszi a felperesek követeléseit és igényeit. Azt állítja, hogy a felperesek nem tartoznak bele a projektcsapat tagjai közötti „egyéb személyi állománynak” az eredeti alapszabály 8. cikkében szereplő fogalmába. Az alapszabály 8.1. és 8.5. cikke szerinti „egyéb személyi állomány” különbözik a személyi állomány azon kategóriáitól, amelyek tagjai nem tartoznak a projektsapathoz, és amelyek a felperesekhez hasonló szerződéses állományból állnak.
- 91 A Bizottság érvei között az is szerepel, hogy a felperesek a szerződéses állományhoz tartoztak, amelyet a JET közös vállalkozás — ahogyan minden fontos és szerteágazó tevékenységi körű közös vállalkozás — mindig is igénybe vett, annál is inkább, mivel alapszabálya nem tette lehetővé, hogy saját maga vegye fel a saját személyi állományát. A Bizottság hozzátette, hogy az ilyen vállalkozásoknál ez rendes és szokványos eljárás. A JET alapszabályának e ponttal kapcsolatos hallgatása — a Bizottság szerint — nem tiltotta, hogy a közös vállalkozás ilyen felvételi módhoz folyamodjék. A Bíróság egyébként a Bizottság szerint elismerte a közösségi intézményeknek az ilyen szerződések megkötésére vonatkozó jogát (a Bíróság C-249/87. sz., Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben 1989. december 6-án hozott ítélete [EBHT 1989., 4127. o.]). A Bizottság hozzáteszi, hogy emiatt a felperesek — akár egyénileg, akár csoportosan kerültek felvételre — minden esetben a JET közös vállalkozással szolgáltatások nyújtására szerződött harmadik vállalkozásoknak vagy e vállalkozások részére szolgáltatásokat nyújtó szerződő feleknek a fizetett alkalmazottai maradtak; a Bizottság szerint ezért rájuk Anglia és Wales jogszabályait kell alkalmazni.
- 92 A Bizottság fenntartja, hogy a felperesek sohasem tartoztak a projektcsapathoz és sohasem tekintették odatartozónak őket. Az a tény, hogy közülük néhány rendelkezett olyan képzettséggel, amely lehetővé tette volna a projektcsapatban való részvételüket, a Bizottság szerint semmiféle hatást nem gyakorolhatott a jogi helyzetükre. Hozzáteszi, hogy a felperesek, akik közül hatan a rajzolóirodán dolgoztak, nem adtak elő semmiféle bizonyítékot arra nézve, hogy a projektcsapat

tagjaihoz hasonló feladatköröket láttak volna el. A JET közös vállalkozástól származó adatok és bizonyos iratokban található megjegyzések a Bizottság szerint semmiféle hatást nem gyakorolhattak az érintettek jogi helyzetére, ugyanúgy ahogy nem tette őket a projektcsapat tagjává az sem, hogy néhányuk a JET felelős igazgatási beosztásában dolgozott.

93 A Bizottság ezenkívül úgy érvel, hogy a felperesek soha nem igényelték, hogy felvegyék őket a projektcsapatba, és soha nem vettek részt az erre irányuló kiválasztási eljárásban, továbbá nem nyújtottak be pályázatot, amikor a projektcsapaton belül bizonyos álláshelyeket üresnek nyilvánítottak. A Bizottság e vonatkozásban kiemeli, hogy a JET igazgatósága soha nem akadályozta meg az ezirányú szakmai előmenetelt, hanem épp ellenkezőleg: kifejezetten örült azoknak az eseteknek, amikor szerződéssel alkalmazott személyeknek sikerült a kiválasztási vizsga, és a projektcsapat tagjaivá váltak.

94 A Bizottság hozzáteszi, hogy az Elsőfokú Bíróság szintén különbséget tett az alapszabály szerinti „egyéb személyi állomány” és a személyi állománynak a JET közös vállalkozásnál dolgozó más kategóriái között. Az „egyéb személyi állomány” fogalmának az alapszabály 8. cikkéből való — az Altmann és társai kontra Bizottság ügyen hozott, fent hivatkozott ítéletet követő — törlésének a Bizottság szerint az volt a célja, hogy orvosolja a projektcsapaton belüli, az Elsőfokú Bíróság által kifogásolt bánásmódbeli egyenlőtlenséget. A projektcsapaton kívüli szerződéses állományt tehát nem érintette ez a módosítás. A Bizottság azt állítja, hogy sohasem alkalmazták az „egyéb személyi állomány” felvételének lehetőségét. Hozzáteszi, hogy a felperesek sohasem kérték, hogy feltételezett joguk alapján a projektcsapat „egyéb személyi állományhoz” tartozó tagjainak tekintsék őket.

95 A Bizottság azzal érvel továbbá, hogy nem követett el a felelősségét megalapozó jogellenes cselekményt, és hogy a felpereseket sohasem különböztették meg hátrányosan, sem jogi, sem ténybeli szempontból, minthogy jogilag nem voltak a projektcsapat tagjai, illetőleg nem bizonyították, hogy a projektcsapat tagjaihoz hasonló helyzetben lettek volna.

- 96 A Tanács arra mutat rá, hogy kétségesnek tartja a felperesek részéről jogsértőnek mondott, a közös vállalkozás alapszabályát módosító 98/585 határozatának a jelen esetre való alkalmazhatóságát. Álláspontja szerint az alapszabály módosításai jogszerűek és érvényesek voltak, de egyébként sincsenek összefüggésben a jelen ügygel, minthogy a felperesek a 98/585 határozat hatálybalépését követően kezdtek dolgozni a JET-projekt keretében.
- 97 A Tanács fenntartja, hogy az ő mérlegelési jöghörébe tartozik a JET-projekt személyi állománya felvételének módozatairól való döntés, és hogy semmiféle jogi kötelezettsége nem volt az „egyéb személyi állomány” fogalmának fenntartására. Rámutat arra, hogy nem volt köteles a küldő szervezetektől származó személyi állományon kívüli személyeket „egyéb személyi állományként” felvenni, sem pedig a szerződéssel felvett állományt különleges elbánásban részesíteni.
- 98 A Tanács hangsúlyozza, hogy a felperesek, akiket nem az UKAEA és nem a közös vállalkozás többi tagja bocsátott a JET közös vállalkozás rendelkezésére, hanem harmadik vállalkozásokkal kötött szolgáltatási szerződések alapján dolgoztak a közös vállalkozásnál, nem tartoznak az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet szerint hátrányosan megkülönböztetett állománykategóriába. Hozzáteszi, hogy ennek a jogállásnak a megszüntetése semmilyen hátrányos megkülönböztetést nem eredményezett, és az alapszabály módosítását követően egyetlen felvételre sem került sor.

Az Elsőfokú Bíróság álláspontja

- 99 A Közösség szerződésen kívüli felelőssége kérdésében, különösképpen pedig a Közösség és alkalmazottai közötti jogvitákban (mint amilyen a jelen ügy), a kártérítéshez való jog csak három feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg, és pedig: a közösségi intézmény kifogásolt cselekményének jogellenessége, a kár valós

volta, valamint a cselekmény és a hivatkozott kár közötti okozati összefüggés fennállása (lásd például a Bíróság 259/96. P. sz., Tanács kontra de Nil és Impens ügyben 1998. május 14-én hozott ítéletének [EBHT 1998., I-2915. o.] 23. pontját).

100 A felperesek kártérítési igényének megalapozottságáról való döntéshez először is meg kell határozni a „projektcsapat” fogalmának a JET alapszabálya eredeti megfogalmazása szerinti tartalmát, vagyis azt, hogy melyek voltak a csapat tagjaira bízott sajátos feladatok, munkakörök és felelősségek. Másodsorban meg kell vizsgálni, hogy a felperesek gyakoroltak-e a projektcsapat tagjainak feladataihoz, munkaköreihez és felelősségeihez hasonlítható feladatköröket, és hogy — amint azt állítják — ténylegesen az „egyéb személyi állományhoz” tartoztak-e, amelynek tagjait a Bizottságnak az alapszabály 8.5. cikke szerint fel kellett volna vennie ideiglenes álláshelyekre, az Európai Közösségek egyéb alkalmazottaira vonatkozó szabályoknak (a továbbiakban: RAA) megfelelően.

101 Az bizonyos, hogy az „egyéb személyi állomány” tagjainak felvételére — amint azt az alapszabály kifejezetten előírta — ideiglenes alkalmazotti szerződések keretében kellett sort keríteni. A felek közötti vita tárgya az, hogy a felperesek ténylegesen ebbe a sajátos kategóriába sorolhatók-e, következésképpen a Bizottságnak ennek megfelelő szerződéseket kellett volna-e ajánlania számukra.

A „projektcsapat” és az „egyéb személyi állomány” fogalmáról

102 Ami a „projektcsapat” fogalmát illeti, a JET alapszabálya — különösen az eredeti alapszabálynak a 13. pontban hivatkozott 8. cikke — nem határozza meg munkaköri bontásban a projektcsapat tagjaira háruló feladatköröket. A projektcsapat összetételéről rendelkező 8.2. cikk kimondja, hogy az összetételnek szavatolnia kell a projekt közösségi jellegét, és felsorolja ennek kapcsán a bizonyos képzettségi szintet feltételező álláshelyeket (fizikusok, mérnökök és hasonló szintű igazgatási vezetők).

A 8.3. cikk hozzáfűzi, hogy a közös vállalkozás tagjai rendelkezésre bocsátanak ilyen képzettségű személyi állományt. Ezenkívül, a 8.2. cikk a személyi állomány kiválasztásában széleskörű döntési jogosítványokat ad a projektigazgatónak.

- 103 A Bizottság nem határozta meg azt, hogy feladatköri, képzettségi, munkaköri és felelősségi szempontból szerinte mi jellemezte volna a projektcsapathoz tartozó álláshelyeket, és mi különböztette volna meg őket a felperesek álláshelyeitől, hanem főként azt hangsúlyozta, hogy ez utóbbiak nem tartoztak a projektcsapathoz. Az alperes csupán jelezte, hogy a JET tanácsának kezdeti döntése értelmében az ipari állomány tagjai nem tartoztak a projektcsapathoz.
- 104 Ettől a kivételtől eltekintve tehát nem tűnik úgy, hogy a projektcsapatot valamely vezetői szintre vagy szűkebb csoport szakértelmére értékelték volna.
- 105 Egyrészt a projektcsapat összetételéről rendelkező 8.2. cikk, amely a fizikusi, mérnöki és a „hasonló szintű” igazgatási vezetői álláshelyek vonatkozásában a projekt közösségi jellegének fenntartását ajánlja, *a contrario* úgy is értelmezhető, hogy a projektcsapatban voltak más szintű álláshelyek is. A Bizottság lényegében elismerte, hogy az igazgatási vezetői állásokat betöltőkön kívül adminisztratív személyzet is tartozott a projektcsapathoz.
- 106 Másrészt — bár a JET éves jelentései, amelyek kivonata az ügyiratokhoz becsatolásra került — a „Személyi állomány” fejezetükben különbséget tesznek az EAK jogcímén felvett ideiglenes alkalmazottakból (a közös vállalkozásnak az UKAEA-tól eltérő tagjai részéről az alapszabály 8.5. cikke alapján rendelkezésére bocsátott állomány), az UKAEA személyi állományából és a Bizottság (tudományos, kutatási és fejlesztési főigazgatóságához tartozó) állományából összeálló projektcsapathoz tartozó személyi állomány („team posts”) és a csapathoz nem tartozó állomány („non team posts”) tagjai között, akiket szerződéssel vettek fel („contract posts”); ez a költségvetési alapú

felosztás nem feleltethető meg két különböző típusú beosztás munkaköri elhatárolásának. Ezekből a jelentésekből kiderül továbbá, hogy a szerződéses állományba mérnököket is felvettek, jóllehet ezt az álláshelyet a fent hivatkozott 8.2. cikk kifejezetten a projektcsapat részeként említi, továbbá például a rajzoló vagy informatikusi álláshelyeket a projektcsapathoz tartozó vagy ahhoz nem tartozó állományból is be lehetett tölteni.

107 Ezen túlmenően, amint azt a 8. pontban hivatkozott 78/471 határozat preambuluma hangsúlyozza, a program tudományos és technológiai bonyolultságára figyelemmel a projektigazgatót — különösen a projekt fejlesztési tervének végrehajtására (7.2. cikk) vonatkozó — feladatai ellátásában segítő projektcsapat (8.1. cikk) a közös vállalkozás legfontosabb alkotóeleme, amely összefogja a program megvalósításához szükséges emberi erőforrások összességét.

108 Ebből az következik, hogy a projektcsapat nem alkotott merev, előre meghatározott kategóriát, amelyből a felperesek állásait és képzettségét nyilvánvalóan ki lehetett volna zárni, valamint az, hogy a közös vállalkozásnál nem volt a feladatok természetéből adódó szigorú és állandó elhatárolás, amely megkülönböztethetővé tette volna a projektcsapat feladatai közül azokat, amelyeket csak a projektcsapat „igazi” tagjai tudtak volna ellátni, valamint azokat, amelyeket nem nekik kellett ellátniuk. Épp ellenkezőleg: megállapítható, hogy a projektcsapat különböző képzettségű és beosztású tudományos, műszaki és igazgatási személyi állományt foglalt magában.

109 A „projektcsapat” fogalmát ezért a 78/471 határozat alapján az EAK „Fúzió” programjának megvalósításához hozzájáruló összes munkakörre kell érteni.

- 110 Az „egyéb személyi állományról” szólva, a JET alapszabályának eredeti változata két kategóriát említ a projektcsapat személyi állományának összetétele kapcsán: a közös vállalkozás tagjai által rendelkezésre bocsátottakat és az „egyéb személyi állományt” (8.1. cikk). Arról is történt rendelkezés (8.5. cikk), hogy az UKAEA személyi állományának tagjait leszámítva, akik megőrzik jogállásukat (ezt a Bíróság az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletében hátrányos megkülönböztetést eredményező helyzetnek nyilvánította 1991. december 19-től), a projektcsapatnak a közös vállalkozás tagjai által e vállalkozás rendelkezésére bocsátott személyi állományának tagjait, valamint az ugyanezen cikkben említett „egyéb személyi állomány” kategóriájába tartozókat ideiglenes alkalmazotti álláshelyekre vették fel, az RAA-nak megfelelően.
- 111 Az „egyéb személyi állomány” kategóriát mindössze a JET alapszabályában előírt felvételi mód határozza meg. Ezenkívül a 102. pontban foglaltaknak megfelelően nem a vita tárgya, hogy az alapszabály szerint kötelező-e az „egyéb személyi állomány” tagjait ideiglenes alkalmazotti szerződés keretében felvenni, hanem az, hogy mivel a felperesek valójában a projektcsapathoz tartoztak, az e kategóriára előírt módon kellett volna-e felvenni őket.
- 112 A Bizottság és a Tanács arra hivatkoznak, hogy az „egyéb személyi állomány” ideiglenes alkalmazotti szerződés keretében történő felvételének ez a — JET alapszabályában foglalt — lehetősége sohasem került alkalmazásra, és a közösségi intézmények — minthogy bármikor szerződést köthetnek áruk és szolgáltatások beszerzésére — szabadon dönthetnek a projektcsapat felvételének módozatairól. Álláspontjuk szerint a közösségi intézményeknek semmiféle kötelezettségük nincs arra, hogy ideiglenes szerződés keretében „egyéb személyi állományt” vegyenek fel.
- 113 Az igaz, hogy a közösségi intézmények széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek személyzeti igényeik kielégítésének legmegfelelőbb módjának megválasztásában (a Bíróság 341/85., 251/86., 258/86., 259/86., 262/86. és 266/86., 222/87. és 232/87. sz., Van der Stijl és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 1989. február 28-án

hozott ítéletének [EBHT 1989., 511. o.] 11. pontja); különösen igaz ez az ideiglenes alkalmazottak felvételére (az Elsőfokú Bíróság T-217/96. sz., Fabert-Goossens kontra Bizottság ügyben 1998. november 17-én hozott ítéletének [EBHT-KSZ 1998., I-A-607. és II-1841. o.] 29. pontja). Így van ez többek között a közös vállalkozások megszervezése és működtetése tekintetében is (az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 154. pontja).

- 114 Az a körülmény, hogy a JET alapszabálya szerint a projektcsapat „egyéb személyi állományát” ideiglenes alkalmazotti szerződések keretében kell felvenni, nem kötelezte a Közösséget ilyen felvételre, amennyiben a projektcsapatnál nem jelentkezett ilyen jellegű igény. A közös vállalkozás igazgatósága tehát teljesen szabadon dönthette el, hogy a projektcsapat összetételében milyen arányban szerepeljen a személyi állománynak az alapszabály 8.1. cikke szerinti két kategóriája (a közös vállalkozás tagjaitól érkező és az egyéb személyi állomány); e döntés eredménye került be az éves költségvetésben szereplő állománytáblába. Az igazgatóságnak hasonlóképpen lehetősége volt munkaerő-kölcsönző vagy szolgáltató társaságokhoz fordulni, hogy a különféle, a közös vállalkozás működéséhez szükséges, de a közös vállalkozásra az alapító szerződések által rótt — a projektigazgató irányításával a projektcsapat által ellátandó — feladatköröktől eltérő feladatokat megoldja (a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 14. pontja).
- 115 Mindazonáltal a JET igazgatóságának nem lett volna joga ilyen szerződéseket kötni munkaerő-kölcsönző vagy szolgáltató társaságokkal abból a célból, hogy a személyzeti szabályzat rendelkezéseit kikerülje (a Bíróság 123/84. sz., Klein kontra Bizottság ügyben 1985. június 20-án hozott ítéletének [EBHT 1985., 1907. o.] 24. pontja, valamint a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 11. pontja). A közösségi intézményekre a Szerződésekben rótt feladatköröket a közösségi intézmény ugyanis nem bízhatja külső vállalkozásokra, ezeket a feladatköröket a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó személyi állománynak kell megoldania (a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 13. és 14. pontja).
- 116 Márpedig a 8., a 107., és a 109. pontban felhívott 78/471 határozatból kitűnik, hogy a JET-projekt az EAK „Fusion” programja magvalósításának fontos szakaszát képezte, ami — a projekt tudományos és technikai bonyolultsága, valamint a Közösség

ellátása biztonságának tétje, továbbá a megvalósításához szükséges pénzügyi források és személyi állomány miatt — indokoltta tette a közös vállalkozás létrehozását. Az ilyen projekt, amelynek megvalósítását — amint az a 107. pontban kifejtésre került — a JET alapszabályában meghatározott projektcsapat biztosította, beleillett a Közösségnek az EAK-Szerződésben megszabott, az 1. és 2. pontban hivatkozott céljai közé.

- 117 Következésképpen a JET közös vállalkozás keretében az alapító szerződések által a közösségi intézményekre rótt — a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletből eredő ítélkezési gyakorlat szerinti — feladatok esetében ha azokat a közös vállalkozás tagjai által rendelkezésre bocsátott személyi állomány tagjai nem tudták ellátni, e feladatokat csak az RAA-nak megfelelő ideiglenes alkalmazotti rendszerben felvett „egyéb személyi állományra” lett volna szabad bízni, amint azt a JET eredeti alapszabálya megkövetelte.
- 118 Ezután azt kell meghatározni, hogy a rájuk alkalmazott jogi és költségvetési besorolás ellenére a felperesek a rájuk bízott feladatok alapján a 8. cikkben szabályozott projektcsapat tagjainak tekinthetők-e.
- 119 E tekintetben a — Tanács által támogatott — Bizottság azon érve, miszerint a felperesek semmilyen jogviszonyban nem voltak a JET közös vállalkozással, és soha nem tekintették őket a projektcsapat tagjainak, mivelhogy a projektcsapat tagjai közé nem vettek fel egyéb személyi állományt, nem alapos, ugyanis itt éppen annak meghatározásáról van szó, hogy jogszerűen háritották-e el azt, hogy a felpereseket jogi értelemben a projektcsapathoz sorolják, vagy sem.

A felpereseknek a JET-nél ellátott feladatairól

- 120 A felek ellentétes álláspontot foglaltak el a felpereseknek a JET közös vállalkozás szolgálatában végzett feladatai természetének kérdésében. Az érintettek azt állítják, hogy képzettségük, munkakörük és felelősségük alapján *de facto* a projektcsapat tagjai voltak. A Bizottság ezzel szemben úgy véli, hogy az érintettek nem alkottak egynemű csoportot, hanem bárhol bevezethető fizetett alkalmazottak voltak; e munkavállalói csoportok — az érintettek által túlértékelt — feladatai a Bizottság szerint többségük esetében nem függték össze a projektcsapat tagjaira rótt feladatokkal.
- 121 Az iratokból, különösképpen pedig a felperesek állására és képzettségére vonatkozó — a Bizottság által nem komolyan, csupán a felelősségi szint kérdésében vitatott — adatokból kitűnik, hogy az érintettek között hat rajzoló, három mérnök, két fizikus, egy karbantartó és egy technikus volt. Márpedig a felpereseknek a Bizottság nyilvántartása szerinti foglalkozásának és képzettségének természete és szintje analógiászerűen hasonlított a projektcsapat tagjaiéhoz. A Bizottság egyébként a 2003. május 8-án tartott tárgyaláson elismerte, hogy nem volt alapvető különbség a projektcsapat elismert tagjai és a felperesek között, a két kategória képzettsége és szakmai tapasztalata hasonló volt; a felperesekhez hasonló személyi állomány felvételének módját a Bizottság adminisztratív megfontolásokkal magyarázta: felvételükre „a lyukak betömése” végett került sor.
- 122 A feladatkörök eme hasonlóságát a JET szervezeti felépítése is megerősíti. A JET 1997. évi — példaként becsatolt — működési naplója azt mutatja, hogy a JET szinte valamennyi részlegénél szerepeltek a szerződéses állomány tagjai, és semmiféle megkülönböztetés nem merült fel a projektcsapat tagjainak elismert kollégáikhoz képest, továbbá hogy sokszor olyan álláshelyeket töltöttek be, amelyek megnevezése szigorúan azonos azokkal, amelyeket kollégáik töltöttek be. A szervezeti felépítésből kiderül továbbá, hogy a „Finance service” (pénzügyi részleg), a „Quality Assurance

Group” (minőségbiztosítási csoport), a „Remote Handling Group” (a távvezérlési csoport) és a „Magnet Systems Group” (mágneses rendszerek csoportja) alkotta négy esetben a részleg-, illetve a csoportvezető a szerződéses állományból került ki.

- 123 Az is megállapítást nyert, hogy egyes felperesek felelősségteljes munkát végeztek a projektcsapatban. Néhányuknak a JET szervezeti felépítésében és más dokumentumokban való feltüntetése további tényként bizonyítja, hogy az érintettek ténylegesen betagozódtak a projektcsapatba. Ugyanezzel kapcsolatban a Bizottság elismerte, hogy néhány felperes tudományos cikkel járult hozzá a JET haladásáról szóló éves jelentések némelyikéhez.
- 124 Néhány, végrehajtási jellegű igazgatási és műszaki feladatköröket ellátó felperes sajátos esete nem változtat az előbbi megállapításokon, mivel a projektcsapat nem előre meghatározott, állandó és körülírt csoportként jelenik meg — amint az az előbbieken megállapítást nyert —, és a JET-program működésének adott pillanatában a felperesek által betöltött álláshelyeknek megvolt a megfelelőjük a projektcsapatban.
- 125 A közös vállalkozás és a harmadik társaságok között kötött egyéni és csoportos szerződések rendelkezései szintén azt mutatják, hogy a felperesek munkafeltételeit a JET igazgatósága rögzítette, a felperesek az igazgatóság alárendeltségébe kerültek, és kötelesek voltak tiszteletben tartani a közös vállalkozásra vonatkozó szabályrendszert (az egyéni szabványszerződés 3. cikke és a kollektív szabványszerződés 5. cikke). A felperesek azt állítják, és ezt az alperes nem vitatja, hogy munkafeltételeiket — mind a szervezés, mind a tartalom és a módszer tekintetében — a JET igazgatósága határozta meg.
- 126 A JET tevékenységi jelentései igazolják a szerződéses állomány és a projektcsapat szoros együttműködését, és megerősítik, hogy a projektcsapathoz tartozó feladatokat akár az e csapat tagjaként elimert személyekre, akár a szerződéses állomány tagjára is

rábízhatták. Az 1981. évi jelentés — miután megemlíti, hogy a projektcsapat létszámban növekedett — a következőkről tájékoztat (14. oldal):

„A személyi állomány bizonyos tagjainak felvétele — különösen a mérnökök és a technikusok vonatkozásában — továbbra is nehéz, jóllehet a második félévben bizonyos javulás volt tapasztalható a mérnöki és technikai álláshelyekre felvett brit állomány tekintetében. Mindazonáltal továbbra is szükség volt jelentős számú szerződéses állományra.”

- 127 Az iratokból kiderül, hogy a szerződéses állomány tagjai a közös vállalkozás fennállásának egész időtartama alatt orvosolták a JET-projekt emberi erőforrásra vonatkozó, mennyiségileg igen jelentős és állandó igényeit.

A projektcsapat személyi állományra vonatkozó igényeiről

- 128 A JET tanácsa, miután már kezdetben elhatározta, hogy — ahogyan az a 102. pontban bemutatásra került — az iparinak és műszakinak minősített álláshelyeket szerződéses állomány segítségével tölti be, később szerződéses csoportok révén továbbfejlesztette ezt a megoldást. A Bizottság ezt ellenkérelmében azzal magyarázta, hogy a közös vállalkozásnak szerződéseket kellett kötnie szerződéses állomány alkalmazására abban az esetben, amikor a közös vállalkozás tagjai számára nehézséget jelentett a tudományos, műszaki vagy igazgatási állomány projektcsapatba történő, alapszabály szerinti beosztása. Az Elsőfokú Bíróság az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletének 100. pontjában kimondta, hogy „a fogadó intézmény által nyújtott segítségről szóló, 1987-ben hozott és a JET tanácsa által 1988-ban megerősített megállapodás tisztázását követően jelentős számú szolgáltatást, amelyet korábban az említett megállapodás alapján a fogadó intézmény nyújtott, közbeszerzési eljárás alapján megkötött kereskedelmi szerződések keretében végeztek el.”

- 129 A szerződéses személyi állományt vagy egyéni szerződések, vagy csoportos szerződések keretében vették fel (munkavállalói csapatok), a 28. és 29. pontban összefoglalt módozatok szerint. Az ily módon felvett alkalmazottakhoz rendelt költségvetési álláshelyeket a személyi állományhoz sorolták, és a projektcsoportokhoz nem tartozóként azonosították.
- 130 A JET-nek az 1981., 1986., 1989., 1990. és 1998. évről szóló éves jelentéseinek az iratokhoz csatolt kivonatai, valamint a Számvevőszéknek a JET-ről 1987-ben készített jelentése alapján látható, hogy a JET-tel szerződött munkaerő-kölcsönző harmadik vállalkozásoknak a közös vállalkozás rendelkezésére bocsátott munka-vállalóiból álló szerződéses állomány létszáma a közös vállalkozás fennállásának teljes időtartama alatt jelentős volt.
- 131 E jelentések „Személyi állomány” fejezetéből kitűnik, hogy a személyi állománynak a projektcsoportokhoz nem tartozó szerződéses tagjai, akiket megkülönböztettek a projektcsoportokhoz tartozóktól, a projektnél dolgozó teljes személyi állomány számottevő részét tették ki, így például 1986-ban 37%-ot, 1998-ban pedig 48%-ot.
- 132 Az 1986. évről szóló jelentés megjegyzi „a munkaerő-szükséglet kielégítése érdekében a szerződéses állományhoz való fokozottabb folyamodás szükségességé[t]”, és e megjegyzés folytatásaként azt írja, hogy „miközben a csapat álláshelyekre vonatkozó engedélyezett összetételében csupán 165 álláshely szerepelt [az EAK jogcímén], illetőleg 260 és 19 áthelyezett álláshely az UKAEA, illetőleg a [Bizottság tudományos, kutatási és fejlesztési főigazgatóságának] „Fusion” Program[ja] számára, a JET tanácsa újabb felső határt hagyott jóvá a szerződéses álláshelyek vonatkozásában, amelyek számát 210-ben jelölte meg; ez 44 álláshelynyi általános növekedést jelent az előző évhez képest”. A jelentés hozzáfűzte:

„A szerződéses álláshelyeket társaságoknak és más szervezeteknek — a JET és e szervezetek között kötött szerződések alapján rendelkezésre bocsátott — alkalmazottaikkal kell betölteni.”

- 133 A Számvevőszék 1987. évi jelentése az engedélyezett létszám számbavételekor 449 projektcsapatbeli álláshelyet talált, valamint 231 szerződéses álláshelyet, betöltött álláshelyből pedig 372-t a projektcsapatban és 259 szerződéses álláshelyet. Ugyanez a jelentés azt írja, hogy a szerződéses állomány nem kötődik közvetlenül a JET közös vállalkozáshoz, hanem tagjai a közös vállalkozással ajánlattételre pályázati felhívásos eljárás keretében szerződött társaságok alkalmazásában állnak. A Számvevőszék kérésére, a közös vállalkozás igazgatósága ezután feltüntette a személyzeti kiadások között a szerződéses alkalmazottak foglalkoztatásának megfelelő forrásokat.
- 134 A JET jelentéseinek az iratanyaghoz csatolt kivonataiban szereplő, a költségvetésben előirányzott és a ténylegesen betöltött projektcsapatbeli és azon kívüli (vagyis szerződéses) álláshelyek számára vonatkozó statisztikai adatok igazolják, hogy az 1986., 1989. és 1998. évben jelentős volt a szerződéses álláshelyek aránya.

Év	1986		1989		1998	
	költségvetés szerint	betöltött	költségvetés szerint	betöltött	költségvetés szerint	betöltött
A projektcsapatbeli álláshelyek	444	384	470	383	nincs adat	242,5
Szerződéses álláshelyek	210	229	210	242	nincs adat	255

- 135 Kimutatható tehát, hogy a projektcsapat feladatainak ellátására szolgált az a gyakorlat, mely szerint annak a munkaerő-szükségletnek a fedezésére, amelyet a közös vállalkozás tagjai képtelenek voltak rendelkezésre bocsátással kielégíteni — erről lásd a 128. pontot —, a JET igazgatósága tömegesen alkalmazott szerződéses állományt, amelybe a felperesek is beletartoztak. A JET éves jelentései nyilvánvalóvá

teszik a közös vállalkozás e körben felmerült nehézségeit: a 126. pontban említett 1981. évi jelentés a mérnökök és a technikusok példáját hozza fel. E jelentések igazolják, hogy a JET fennállásának egész időtartama alatt a szerződéses állomány tömeges és ismételt felvételével orvosolták ezeket a nehézségeket. A 134. pontban bemutatott táblázat ezen túlmenően az is megjeleníti, hogy a költségvetésben a projektcsapatra előirányzott álláshelyeket nem mindig tudták betölteni, és azokat szerződéses állománnyal töltötték fel.

- 136 Ezenkívül a felperesek nagy része hosszú távon vett részt a JET-projektben. Tizenhárom felperesből tizenegy több mint öt évet dolgozott a közös vállalkozásnál, közülük nyolc több mint tíz évet, öt több mint tizenöt évet és három több mint húsz évet. Amint az korábban kifejtésre került: az érintettek éves szerződései megújíthatók voltak, és azokat meg is újították. A felperesek azt állítják — és ezt az alperes sem vitatja —, hogy a JET igazgatósága gyakran igényelte egyesek felvételét, majd a szerződés meghosszabbítását. A különleges képzettségű személyi állomány tartós foglalkoztatása szintén igazolni látszik azt a tényt, hogy állandó szükségletet elégítettek ki, és feladataik fontosak voltak a JET-projekt számára.
- 137 Az előzőekben írtakból következik, hogy a felperesek a projektcsapat elismert tagjai által végezhető feladattal egyenértékű feladatkört láttak el, és felvételükre abból a célból került sor, hogy a közös vállalkozás tagjai által rendelkezésre bocsátott állomány hiányát helyettesítéssel oldják meg, és ez a JET-program egész fennállása alatt így volt.
- 138 A Bizottság a 2003. május 8-án tartott tárgyaláson lényegében elismerte, hogy a felperesek alapvető munkát végeztek az EAK keretében fontos kutatóprojektnek minősülő JET-projekt számára. Az alperes azonban arra hivatkozik, hogy a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletből fakadó ítélkezési gyakorlat erre az esetre csak akkor lenne alkalmazható, ha a kérdéses feladatkörök a közösségi közszolgálat alapvető feladataihoz tartoznának, vagyis ha olyan feladatokról lenne szó, amelyet csak a Közösség alkalmazottai tudnak ellátni. A

Bizottság ilyen irányú értelmezése eltér a Bíróság által elfogadott szempontoktól. A jelen ügy tényei, továbbá a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítéletből eredő ítélkezési gyakorlat értelmében az EAK-Szerződésnek megfelelően létrehozott közös vállalkozás célját képező közösségi érdekű program megvalósításában közvetlenül és nemcsak járulékosan részt vevő projektcsapattagok feladatkörei az EAK-ra bízott kutatási feladatok közé tartoznak, következésképpen azokat a személyzeti szabályzat keretében kell ellátni, amint azt egyébként a JET alapszabályának 8. cikke előírta.

- 139 Végezetül, a szerződéses állomány által elvégzett feladatokra és az érintett állásoknak a közös vállalkozás egész fennállása alatti magas arányára tekintettel ésszerűen feltételezhető, hogy a JET-projekt nem lett volna megvalósítható a szerződéses állomány nélkül. A projektcsapathoz tartozó, illetve az ahhoz nem tartozó személyi állomány közötti megkülönböztetésben tehát anem tükröződik a két álláshelykategória közötti igazolható feladatköri különbség. Ebből megállapítható, hogy ezt a különbségtételt a JET alapszabályának figyelmen kívül hagyásával, továbbá abból a célból és azzal az eredménnyel vezették be, hogy az érintetteket ne az RAA-nak megfelelő ideiglenes szerződéssel vegyék fel, ahogyan pedig azt az alapszabály előírta.

A vétkes jogsértésről

- 140 Az előzőekből az következik, hogy a felperesek a JET közös vállalkozás alapvető — a projektcsapat más tagjaiéival egyenértékű — feladatait látták el, e tagokkal elválaszthatatlan egységben. Tehát *de facto* a projektcsapat tagjai voltak. A felpereseket ebből következőleg — amint az a 100. pontban kifejtésre került — a projektcsapatot alkotó „egyéb személyi állományként” kellett volna felvenni, a JET alapszabályával összhangban. Ily módon a szerződéses álláshelyekre harmadik vállalkozás közbeiktatásával történt felvételük visszaélészerű eljárást valósít meg. Ez az érintettekkel szembeni tartós hátrányos megkülönböztetésre utal, amelyre vonatkozólag a Bizottság és a Tanács nem adtak az alkalmazandó jogszabályokkal összeegyeztethető magyarázatot.

- 141 A Bizottság azáltal, hogy — a JET alapszabályát megsértve — nem ajánlott fel a felpereseknek ideiglenes alkalmazotti szerződést, igazgatási jogkörének gyakorlása során nem vette figyelembe az érintetteknek az alapszabályból eredő jogát. Ez a cselekmény, amely azzal járt, hogy az érintett személyi állományt a JET közös vállalkozás fennállása idején a projektcsapat többi, elismert tagjához képest hátrányosan megkülönböztető jogi helyzetben tartotta, az illető közösségi intézmény részéről különösen felróható magatartást valósít meg. Az ily módon elkövetett vétkes jogsértés emiatt olyan természetű, amely felveti a Közösség felelősségét.

A JET alapszabályának 1998-ban bekövetkezett módosításáról

- 142 Az alapszabály 1998-ban bekövetkezett módosítása, amely az „egyéb személyi állományra” való valamennyi utalást törölte (lásd a 26. pontot), nem változtatja meg az előbbi következtetést. Ez a módosítás nem érintette az érintettek helyzetét, mivel — a 27. pontban előadottak szerint — őket első alkalommal a módosítást megelőzően vették fel. Számos felperes egyébként a projekt végéig folytatta megkezdett munkáját a közös vállalkozásnál, amely egyáltalán nem kezdeményezte foglalkoztatásuk megszüntetését.
- 143 Anélkül, hogy határozni kellene a felpereseknek a 89. pontban előadott jogellenességi kifogásáról, elegendő emlékeztetni arra, hogy a közösségi intézményeknek — költségvetésük keretei között — mindig lehetőségük van az RAA alkalmazásával ideiglenes alkalmazottak felvételére, illetőleg a korábbi szerződések megújítására. Minthogy a kérdéses feladatkörök — amint az korábban megállapítást nyert — megfeleltek a JET-projekt alapvető, a közös vállalkozás céljához rendelt és az állománytáblában szereplő feladatainak, a külső vállalkozások szolgáltatásainak igénybevétele nem lehetett jogszerű (a Mulfinger és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 11. és 14. pontja).

- 144 Emiatt bár a JET módosított — a 26. pontban hivatkozott és 1998. október 21-én hatályba lépett — alapszabálya az eredetivel ellentétben már nem említi kifejezetten az ideiglenes alkalmazotti álláshelyekre felveendő „egyéb személyi állomány” kategóriáját, a projekttel kapcsolatos alapvető feladatokat, amennyiben azokat a módosított alapszabály 8.3. cikkében közös vállalkozás tagjai által rendelkezésre bocsátott állomány nem tudta ellátni, az előző időszakhoz hasonlóan az RAA jogállási rendelkezései alapján kellett volna megoldani, amelyekre egyébként a módosított alapszabály is utalt, a rendelkezésre bocsátott személyi állománnyal kapcsolatban.
- 145 A JET alapszabályában eszközölt módosítások tehát nem akadályozták meg, hogy a felperesekkel az RAA-nak megfelelő ideiglenes alkalmazotti szerződéseket kössenek, sőt: feladatköreikre tekintettel ennek így kellett volna történnie. Minthogy a módosított alapszabály alapján nem kötöttek ilyen szerződések, arra kell következtetni, hogy a felperesek sérelmére elkövetett és a 140. pontban megállapított vétkes jogsértés a JET-projekt végéig fennállt.

Az okozati összefüggésről

A felek érvei

- 146 A Bizottság fenntartja, hogy amennyiben az „egyéb személyi állományba” ideiglenes alkalmazottként történő felvételt szerveztek volna, a felperesek e jogcímen történő felvétele semmiképpen sem lett volna bizonyos, hiszen akkor meg kellett volna felelniük a felvételi feltételeknek, a kiválasztási eljárásban azonban a siker valószínűsége csak 25% körül van. Az alperes hozzáteszi, hogy az érintettek — akiket nem vetettek alá a projektcsapat tagjaira alkalmazott kiválasztási eljárásnak — soha nem pályáztak, amikor a projektcsapaton belül üresnek nyilvánítottak bizonyos álláshelyeket, ami arra enged következtetni, hogy nem rendelkeztek a szükséges képességgel. A Bizottság ebből arra következtet, hogy hiányzik a jogsértés és az állítólagos kár közötti okozati összefüggés.

- 147 A felperesek ezzel kapcsolatban a projekcscapat tagjaival azonos ténybeli helyzetükre hivatkoznak. Emlékeztetnek arra, hogy a projekcscapat tagjaival azonos feladatokat láttak el, hasonló képzettséggel rendelkeztek, és hosszú időn át dolgoztak a JET közös vállalkozásnál, továbbá közülük egyesek felelősségteljes beosztást láttak el a projekcscapaton belül.

Az Elsőfokú Bíróság álláspontja

- 148 Ahhoz, hogy az okozati összefüggés megállapítható legyen, elvileg szükséges annak bizonyítása, hogy az érintett közösségi intézmény kötelelességzegése és a hivatkozott kár között közvetlen és biztos ok-okozati kapcsolat áll fenn (az Elsőfokú Bíróság T-140/97. sz., Hautem kontra Európai Beruházási Bank ügyben 1999. szeptember 28-án hozott ítéletének [EBHT-KSZ 1999., I-A-171. és II-897. o.] 85. pontja).
- 149 Mindazonáltal a személyzeti szabályzattal kapcsolatos jogvitákban megállapítható az okozati összefüggésnek az ítélkezési gyakorlat által megkövetelt bizonyossága, amennyiben a közösségi intézmény jogsértése az illető személyt bizonyosan megfosztotta — ha nem is feltétlenül a felvételtől, amelyre vonatkozó jogát az érintett sohasem fogja tudni bizonyítani, hanem — attól a komoly esélytől, hogy tisztviselőnek vagy alkalmazottnak felvegyék, ami az érintettnek jövedelemvesztéssel járt. Amikor az adott ügy körülményei között különösen valószínű, hogy jogszerű eljárás esetén az érintett közösségi intézmény felvette volna alkalmazottként az érintettet, a szabályosan lefolytatott felvételi eljárás kimenetele tekintetében fennálló elméleti bizonytalanság nem akadályozhatja meg az érintett által amiatt elszenvedett tényleges kár megtérítését, hogy megfosztották a személyzeti szabályzat szerinti olyan állás igénylésének jogától, amelynek elnyerésére minden esélye megvolt.

- 150 A jelen ügyben a kártérítéshez való jog akkor állapítható meg, ha a felperesek bizonyítják, hogy mindenképpen elvesztették annak komoly esélyét, hogy a JET-projektnél a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek keretei között foglalkoztassák őket, és ebből az érintetteknek vagyoni káruk származott (a Tanács kontra de Nil és Impens ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 28. és 29. pontja).
- 151 Azáltal, hogy egyetlen felvételt sem eszközöltek az alapszabálynak megfelelően, hanem — ezzel ellentétben — egy párhuzamos rendszert alakítottak ki azért, hogy ne kelljen ideiglenes alkalmazottakat felvenni, az elkövetett jogsértés és az elszenvedett vagyoni kár között megállapítható az okozati összefüggés, minthogy látható, hogy az érintettek komoly felvételi lehetőségtől estek el.
- 152 Ezt a módszert alkalmazzák a közszolgálati jogvitákban, különösen akkor, amikor a helytelen újrabesorolásnak az érintett alkalmazott előmenetelére gyakorolt hatásait utólag kell megállapítani (a Tanács kontra de Nil és Impens ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 28. és 29. pontja).
- 153 Azt kell tehát megállapítani, hogy a felpereseknek — figyelembe véve képzettségüket, a JET-nél ellátott feladataikat és felvételük megújítását — lett volna-e komoly esélyük arra, hogy ideiglenes alkalmazottként felvegyék őket, ha a JET alapszabályában előírt eljárások betartásra kerültek volna.
- 154 Az előzőekben megállapítást nyert, hogy a felperesek feladatkörei képzettsége, valamint felvételi és munkafeltételei hasonlóak voltak azokhoz, amellyel a projektcsapatnak a JET igazgatósága által elismert tagjai rendelkeztek, továbbá, hogy a projektcsapat a projektet nem tudta volna végigvinni a szerződéses állomány segítségével nélkül, mivel ez utóbbi a projekthez beosztott személyi állomány jelentős

hányadát tette ki a projekt fennállásának teljes ideje alatt, valamint hogy az éves felvétel szinte rendszeres megújítása révén az érintettek többsége végül igen hosszú ideig állt a közös vállalkozás szolgálatában.

- 155 E körülmények azt igazolják, hogy a szerződéses állomány szükséges volt a JET-projekt megvalósításához, hogy a felperesek rendelkeztek az azon feladatok ellátásához szükséges képzettségekkel, amelyek ellátására felvették őket, és hogy a JET igazgatósága elégedett volt az általuk elvégzett munkával, ezért kezdeményezte és jóváhagyta az éves foglalkoztatás megújítását. A Bizottság egyébként nem bizonyította, hogy amennyiben a JET személyzeti igényeit — a JET alapszabályának megfelelően — ideiglenes alkalmazotti szerződések keretében elégítették volna ki, akkor a felpereseket nem vették volna fel (a Tanács kontra de Nil és Impens ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 28. és 29. pontja). Következésképpen a felperesek kellőképpen igazolták, hogy a sérelmükre elkövetett jogsértés révén elesetek az ideiglenes alkalmazottként történő felvételre való esélytől.
- 156 Noha a Bizottság kifogásolja, hogy a felperesek soha nem kezdeményezték a projektcsapatban megüresedett álláshelyekre való felvételüket, nem bizonyította — például álláshirdetések becsatolásával —, hogy az ilyen álláshely-üresedések a külső személyi állományba tartozó pályázók számára is nyitva álltak volna, illetőleg nem szólt az álláshirdetések ismétlődési időszakáról. Az alperes megelégszik a JET állománya fejlődésének bemutatásával, és csupán egy esetről számol be: eszerint 1989-ben tizenhárom szerződéses személyt vettek fel a projektcsapatba. Nyilvánvaló, hogy a felperesek által betöltött álláshelyek vonatkozásában soha nem voltak ideiglenes alkalmazotti szerződésre vonatkozó állásajánlatok. Ezzel szemben úgy tűnik, hogy a „projektcsapathoz tartozónak” mondott álláshelyeket a közös vállalkozás tagjaitól jövő, az EAK címén ideiglenes alkalmazottként felvett állománynak, a Bizottság alkalmazottainak és az UKAEA személyi állományának „tartották fenn”, és a szerződéses személyi állomány néhány tagjának csupán elvétele sikerült felvételt nyernie ezekre a helyekre.
- 157 Következésképpen az elkövetett jogsértés és az elszenvedett kár között kellőképpen igazolódott az okozati összefüggés ahhoz, hogy indokolttá tegye a felperesek által

amiatt elszenvedett kár megtérítését, hogy elesetek attól a komoly esélytől, az Európai Közösségek ideiglenes alkalmazottjaként felvegyék őket.

Az okozott kárról

A felek érvei

158 A felperesek fenntartják, hogy az általul elszenvedett vagyoni kár a következő három elemből tevődik össze: az arra az időszakra jutó nettó munkajövedelem-kiesés, amikor valamennyien a JET-projektnél dolgoztak; a kapcsolódó előnyökben, beleértve a nyugdíjjárulékban mutatkozó veszteség; továbbá az abból adódó jövedelemkiesés, hogy megfosztották attól a garanciától, hogy a projekt befejezésétől (1999. december 31.) számított öt évig a Bizottság valamely más álláshelyén fogják foglalkoztatni őket.

159 A felperesek valamennyien becsatolták az egyéni igényeik számszerűsített változatát és az alkalmazott számítási módszert. A felperesek kifejtik, hogy számításuk nem veszi figyelembe sem az eltérő adókulcsok hatását, sem az angol adórendszernek a kártérítés címén szerzett összegekre gyakorolt hatását. Az 1999-ben ideiglenes alkalmazottként felvett Walton felperes sajátos esetével kapcsolatban hangsúlyozták, hogy felvételére nem a projektcsapat korábbi alkalmazottainak nyújtott foglalkoztatás-szavatolás jogcímén került sor.

160 A Bizottság vitatja a felperesek kártérítésre való bármiféle jogát, és az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet indokolására

hivatkozik, amelyet méginkább alkalmazni kell a projektcsapaton kívüli személyi állományra. Úgy véli, hogy amennyiben egyáltalán valamiféle felelősséget viselnie kellene, erre csak az Altmann és társai kontra Bizottság ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet kihirdetését követő hatállyal lehet kötelezni. Álláspontja szerint az 1999-ben ideiglenes alkalmazottként felvett Walton felperes keresete kizárólag a felvételét megelőző időszakra vonatkozóan elfogadható.

- 161 A Bizottság elzárkózik a JET-projekt lezárását (1999. december 31.) követő bármiféle kártérítéstől. Az adóteherrel kapcsolatban hozzáteszi, hogy ez a körülmény a nemzeti és a közösségi jog hatálya alá tartozó foglalkoztatás közötti elkerülhetetlen különbségből adódik, továbbá kétli, hogy az Egyesült Királyság adóhatósága adókötelesnek tekintené a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítéseként kifizetett összeget.

Az Elsőfokú Bíróság álláspontja

- 162 A felperesek által előadott vagyoni kár főként a javadalmazásban, a kapcsolódó juttatásokban és a JET-nél munkaviszonyban eltöltött időszak során szerzett nyugdíjjogosultságban beállott veszteségből, valamint a Bizottságnál az 1999 utáni továbbfoglalkoztatási kilátásaikkal kapcsolatos jövedelemvesztéségből adódik.
- 163 Ez a kár azoknak a pénzügyi feltételeknek az összehasonlításából vezethető le, amelyek a felpereseket ideiglenes alkalmazottként történő foglalkoztatásuk esetén illette volna meg, valamint amelyek rájuk harmadik vállalkozások alkalmazottaként ténylegesen vonatkoztak. Az bizonyos, hogy a szerződéses állomány helyzete fizetési szempontból az ideiglenes alkalmazottakénál kevésbé előnyös volt.
- 164 A felpereseknek a JET közös vállalkozásnál eltöltött időszakban bekövetkezett kára abból a különbségből adódik, amely azon jövedelmek között merült fel, amelyet az

érintettek egyrészt a JET-projektnél ideiglenes alkalmazotti minőségben történő foglalkoztatásuk esetében vettek volna fel javadalmazás és kapcsolódó juttatások formájában, illetőleg szereztek volna meg nyugdíjjogosultság tekintetében, másrészt amelyet a szerződéses állomány tagjaiként ténylegesen felvettek vagy megszereztek.

165 Ami a továbbfoglalkoztatási kilátásokra vonatkozó állítólagos kárt illeti, az ahhoz a lehetőséghez kötődött, amelyet a felperesek akkor kaptak volna, ha a JET-projekt befejezését követően ideiglenes alkalmazotti szerződést ajánlottak volna fel nekik. Ez a felvételi kilátás nagyon feltételesnek tűnik az EAK-nak a felperesek által betöltött álláshelyek természetének megfelelő munkaerő-szükségleteire vonatkozó bármiféle utalás, valamint különösen bármiféle olyan információ hiányában, amely lehetővé tette volna a JET és az általa korábban végzett kutatásokat folytató — a 8. pontban hivatkozott —, a (mag)fúzióval kapcsolatos fejlesztésről szóló európai megállapodás keretében létrehozott jogalanyok közötti szerves folytonosság megállapítását. Minthogy a kár az 1999. december 31. utáni foglalkoztatási kilátások tekintetében nem igazolódott, a felperesek erre vonatkozó kártérítési igényét el kellett utasítani.

166 A felpereseknek járó kártérítés összegét mindegyikük esetében az őket érintő legrégebben kötött vagy megújított szerződés hatálybalépésének napjától kezdődően kell megállapítani, ez a kezdőnap azonban legfeljebb öt évvel előzheti meg az illető félperes kártérítési igényének a Bizottsághoz történt benyújtását.

167 Az egyes felpereseknek járó kártérítés összegét az Elsőfokú Bíróság az iratok alapján nem tudja meghatározni. Ezért az Elsőfokú Bíróság arra hívja fel a feleket, hogy az alábbi elvek és szempontok alapján kíséreljenek meg egyezséget kötni.

168 A feleknek előbb előbb minden egyes felperesre nézve külön-külön meg kell egyezniük arra az álláshelyre és besorolási fokozatra vonatkozóan, amely megfelelt

volna az illető feladatkörének, amennyiben a 166. pontban megjelölt időpontban ideiglenes alkalmazotti szerződést ajánlottak volna fel neki.

- 169 Ezt követően a felek kötelesek megállapodni minden érdekelt újrabesorolása tárgyában, a felvételtől legfeljebb a 166. pontban kifejtett utolsó öt év időtartamára, figyelembe véve az EAK ennek megfelelő álláshelyén és besorolásában — adott esetben a JET-nél — foglalkoztatott alkalmazottai fizetésének átlagos növekedését, valamint azt az esetleges előmenetelt, amelyet besorolási fokozata és ellátott feladatköre alapján az érintett ebben az időszakban elérhetett volna, az EAK hasonló helyzetű ideiglenes alkalmazottait érintő előmenetek átlagos arányával számolva.
- 170 A Közösségek ideiglenes alkalmazottja és a felperesekhez hasonló szerződéses alkalmazott helyzetének összevetését a nettó összegek alapján, a befizetéseket, levonásokat vagy más terheket leszámítva kell elvégezni. E tekintetben a kérdéses összegeket megadóztató — jelen esetben közösségi vagy brit — adórendszerek különbözőségének nem szabad befolyásolnia az összehasonlítást, amelyet az adózás utáni nettó összegek alapján kell elvégezni, figyelembe véve, hogy a Közösségek tisztviselői és alkalmazottai a Közösségek érdekében megállapított adó hatálya alá tartoznak (a legutóbb a 2002. szeptember 30-i 1750/2002/EK, Euratom tanácsi rendelettel [HL L 264., 15. o.; nyelvű különkiadás 1. fejezet, 4. kötet, 136. o.] módosított, az Európai Közösségeket illető adó alkalmazása feltételeinek és eljárásának megállapításáról szóló, 1968. február 29-i 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet [HL L 56., 8. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 1. kötet, 33. o.]).
- 171 A kártérítés összegét a 166. pontban meghatározott időponttól kezdődő és az addig az időpontig tartó időszakra kell kiszámítani, amikor az érintett felperes befejezte a JET-projektnél végzett munkáját, amennyiben ez a nap megelőzi a projekt végét jelentő 1999. december 31-ét, illetőleg ez utóbbi időpontig, amennyiben a felperes a JET-nél dolgozott a projekt befejezéséig. Walton felperes esetében, akinek 1999-ben

történt ideiglenes alkalmazotti felvétele nem vitás, a kártérítésre jogot adó időszak reá vonatkozó zárónapja az a nap, amikor az RAA-nak megfelelően felvették.

- 172 A felperesek utaltak arra az adóra, amelyet a brit adóhatóság vetne ki a jelen per tárgyával megegyező természetű, vagyis a Közösség által okozott kárt jóvátevő kártérítésre.
- 173 Mindazonáltal az egyes felpereseknek járó, az adó levonása utáni nettó javadalmasban és járulékos juttatásokban bekövetkezett veszteség kiegyenlítésére szolgáló, a 170. pontban kifejtettek alapján és módján — a közösségi adó figyelembevételével — kiszámított kártérítésre alkalmazni kell a Közösségek által az alkalmazottaiknak kifizetett összegekre vonatkozó adózási rendszer kedvezményeit, az Európai Közösségek tisztviselőinek és alkalmazottainak előjogairól és mentességeiről szóló jegyzőkönyv 16. cikkének megfelelően. A kérdéses — ily módon adómentesen értett — kártérítési összegre tehát nem vethető ki nemzeti adóteher. Következésképpen semmilyen — az ilyen levonásokat kiegyenlítő — kártérítési összeg nem jár.
- 174 A feleknek megegyezésre kell törekedniük a fent előadott elvek és szempontok alapján, az ítélet közlésétől számított hat hónapos határidőn belül. Megegyezés hiányában a felek kötelesek ugyanezen határidőn belül benyújtani a Bíróságnak számszerűsített kereseti kérelmüket (lásd például ugyanebben az értelemben a Bíróság 180/87. sz., Hamill kontra Bizottság ügyben 1988. október 5-én hozott ítéletét [EBHT 1988., 6141. o.]).

A költségekről

- 175 Az Elsőfokú Bíróság a költségekről jelenleg nem határoz.

A fenti indokok alapján

AZ ELSŐFOKÚ BÍRÓSÁG (első tanács)

közbenső jelleggel a következőképpen határozott:

- 1) Az Elsőfokú Bíróság kötelezi a Bizottságot, hogy valamennyi felperesnek térítse meg az amiatt elszenvedett vagyoni kárt, hogy a Joint European Torus (JET) közös vállalkozásnál végzett tevékenysége ellátására nem a Közösségek ideiglenes alkalmazottjaként vették fel az illetőt.
- 2) A felek az ítélet kihirdetését követő hat hónapon belül kötelesek benyújtani az Elsőfokú Bíróságnak az említett károkozás jóvátétele címén járó kártérítés közös megegyezéssel kiszámított összegét.
- 3) Megegyezés hiányában a felek — ugyanezen határidőn belül — kötelesek benyújtani az Elsőfokú Bíróságnak a számszerűsített kereseti kérelmüket.
- 4) Az Elsőfokú Bíróság a költségekről jelenleg nem határoz.

Vesterdorf

Jaeger

Legal

Kihirdetve Luxembourgban, a 2004. október 5-i nyilvános ülésen.

H. Jung

B. Vesterdorf

hivatalvezető

elnök