RETTENS DOM (Første Afdeling)

5. oktober 2004 *

I sag T-45/01

Stephen Sanders, Oxon (Det Forenede Kongerige), og de 94 sagsøgere, hvis navne er anført i bilaget, ved P. Roth, QC, og barristers I. Hutton og A. Howard,

sagsøgere,

mod

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Currall og L. Escobar Guerrero, som befuldmægtigede, og med valgt adresse i Luxembourg,

sagsøgt,

støttet af

Rådet for Den Europæiske Union først ved J.-P. Hix og A. Pilette, derefter ved J.-P. Hix og B. Driessen, som befuldmægtigede,

intervenient,

* Processprog: engelsk.

angående en påstand om erstatning for påstået tab som følge af ikke at være blevet ansat som midlertidigt ansat ved Fællesskaberne i forbindelse med udførelsen af deres virksomhed i fællesforetagendet Joint European Torus (JET),

har

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS RET I FØRSTE INSTANS
(Første Afdeling)

sammensat af præsident B. Vesterdorf og dommerne M. Jaeger og H. Legal,

justitssekretær: fuldmægtig J. Plingers,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmøderne den 8. maj 2003 og den 23. september 2003,

afsagt følgende

Dom

Retsforskrifter

1 Euratom-traktatens artikel 1, stk. 2, bestemmer:

»Fællesskabet har til opgave gennem skabelsen af de nødvendige betingelser for den hurtige dannelse og udvikling af en kerneenergiindustri at bidrage til højnelse af levestandarden i medlemsstaterne og til udvikling af forbindelserne med andre lande.«

2 Artikel 2 EA bestemmer bl.a., at det europæiske atomenenergifællesskab (Euratom) til opfyldelse af sin opgave skal udvikle forskningen og sikre udbredelsen af teknisk viden.

3 Artikel 49 EA bestemmer:

»Oprettelsen af et fællesforetagende sker i henhold til Rådets beslutning.

Ethvert fællesforetagende har status som juridisk person.

I hver medlemsstat har det den videstgående rets- og handleevne, som vedkommende stats lovgivning tillægger juridiske personer; det kan i særdeleshed erhverve og afhænde fast ejendom og løsøre og optræde som part i retssager.

Medmindre intet andet er bestemt i denne traktat eller i fællesforetagendets vedtægter, er dette underkastet de regler, der gælder for industri- eller handelsvirksomheder; vedtægterne kan subsidiært henvise til medlemsstaternes nationale lovgivning.

Med forbehold af den kompetence, der i kraft af denne traktat er tillagt Domstolen, afgøres tvister, der berører fællesforetagenderne, af de kompetente nationale domsmyndigheder.«

4 Artikel 51 EA bestemmer:

»Kommissionen sikrer udførelsen af alle Rådets beslutninger vedrørende fællesforetagenders oprettelse indtil nedsættelsen af de organer, der har til opgave at tage sig af foretagendernes drift.«

5 Artikel 152 EA bestemmer:

»Domstolen har kompetence til at afgøre alle tvister mellem Fællesskabet og dets ansatte med de begrænsninger og på de betingelser, der er fastsat i vedtægten for dets tjenestemænd, eller som fremgår af de ansættelsesvilkår, der gælder for dets øvrige ansatte.«

6 Artikel 151 EA bestemmer:

»Domstolen har kompetence til at afgøre tvister vedrørende de i artikel 188, stk. 2 [EA], omhandlede skadeserstatninger.«

7 Artikel 188, stk. 2, EA bestemmer:

»For så vidt angår ansvar uden for kontraktforhold skal Fællesskabet i overensstemmelse med de almindelige retsgrundsætninger, der er fælles for medlemsstaternes retssystemer, erstatte skader forvoldt af dets institutioner eller af dets ansatte under udøvelsen af deres hverv.«

8 Fællesforetagendet (joint undertaking) Joint European Torus (JET), som sagsøgerne arbejdede for, blev oprettet ved Rådets afgørelse 78/471/Euratom af 30. maj 1978 (EFT L 151, s. 10) med henblik på gennemførelsen af fusionsprogrammet, der omfattede opførelsen, driften og udnyttelsen af et stort torusanlæg af Tokamak-typen og de dertil hørende hjælpefaciliteter. JET-projektet blev oprindeligt oprettet for en periode på 12 år, men er blevet forlænget tre gange: Ved Rådets afgørelse 88/447/Euratom af 25. juli 1988 (EFT L 222, s. 4) indtil den 31. december 1992, ved Rådets afgørelse 91/677/Euratom af 19. december 1991 (EFT L 375, s. 9) indtil den 31. december 1996 og endelig ved Rådets afgørelse 96/305/Euratom af 7. maj 1996 (EFT L 117, s. 9) indtil den 31. december 1999. Derefter fortsatte programmet bl.a. inden for rammerne af den europæiske fusionsudviklingsaftale.

9 Ifølge vedtægterne for fællesforetagendet (herefter »vedtægterne«), der er indeholdt i et bilag til afgørelse 78/471, er foretagendet hjemmehørende i Culham, Oxfordshire i Det Forenede Kongerige, og dets medlemmer er, ud over Euratom, medlemsstaterne eller deres kompetente myndigheder på atomenergiområdet, navnlig værtsorganisationen United Kingdom Atomic Energy Authority (UKAEA), samt siden afgørelse 91/677 Den Schweiziske Konføderation.

10 Ifølge vedtægterne er JET's organer rådet og direktøren for projektet. JET-rådet bistås af et forretningsudvalg og kan konsultere et videnskabeligt råd.

11 Vedtægternes artikel 4.2.2 bestemmer:

»JET-rådet har specielt til opgave:

[...]

d) at udpege projektets direktør og overordnede medarbejdere med henblik på deres ansættelse gennem Kommissionen eller værtsorganisationen og fastsætte varigheden af deres ansættelse, godkende projektgruppens hovedstruktur og fastsætte fremgangsmåden for ansættelse og ledelse af personalet

[...]

f) i overensstemmelse med artikel 10 at godkende det årlige budget, herunder fastsættelse af personalerammen samt projektstyringsplanen og overslaget over projektomkostningerne.«

12 I henhold til vedtægternes artikel 7 er direktøren for projektet den øverste udøvende myndighed for fællesforetagendet og repræsenterer det i retlig henseende. Han »gennemfører projektstyringsplanen og leder gennemførelsen af projektet efter de retningslinjer, som er opstillet af JET-rådet«. Han har navnlig til opgave:

»a) at organisere, lede og føre tilsyn med projektgruppen

b) at forelægge JET-rådet forslag vedrørende projektgruppens hovedstruktur og forelægge JET-rådet forslag til udpegelse af overordnede medarbejdere.«

13 Vedtægternes artikel 8 vedrørende projektgruppen, der i sin oprindelige affattelse var gældende indtil den 21. oktober 1998 (jf. præmis 25 og 26 nedenfor), bestemmer:

»8.1. Projektgruppen skal bistå direktøren for projektet i varetagelsen af hans pligter. Rammerne for dens personale fastsættes i stillingsfortegnelsen i henhold til det årlige budget. Den består af medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet som omhandlet i [artikel] 8.3, og af andre ansatte. Projektgruppens personale rekrutteres i overensstemmelse med bestemmelserne i [artikel] 8.4 og 8.5 nedenfor.

8.2. Ved sammensætningen af projektgruppen skal der i rimeligt omfang tages ligeligt hensyn til nødvendigheden af at sikre Projektets fællesskabskarakter specielt i tilfælde af stillinger, hvortil der kræves kvalifikationer på et vist niveau (fysikere, ingeniører, administrative medarbejdere på et tilsvarende niveau), og nødvendigheden af med henblik på effektiv ledelse at give direktøren for projektet størst mulige beføjelser vedrørende udvælgelsen af medarbejdere. Ved anvendelsen af dette princip skal der ligeledes tages hensyn til interesserne hos de medlemmer af fællesforetagendet, som ikke er medlemmer af Fællesskabet.

8.3. Medlemmerne af fællesforetagendet stiller kvalificerede videnskabelige, tekniske og administrative medarbejdere til rådighed for fællesforetagendet.

8.4. Medarbejdere, som stilles til rådighed af værtsorganisationen, forbliver i værtsorganisationens ansættelse på denne organisations ansættelsesvilkår og stilles til rådighed for fællesforetagendet af denne.

8.5. Medmindre andet er bestemt i særlige tilfælde ifølge de regler for ansættelse og ledelse af personale, som JET-rådet vedtager, ansættes de medarbejdere, som medlemmerne af fællesforetagendet med undtagelse af værtsorganisationen stiller til rådighed, samt andet personale, af Kommissionen i midlertidige stillinger i overensstemmelse med »vilkårene for de øvrige ansatte i De europæiske Fællesskaber« og overflyttes til fællesforetagendet af Kommissionen.

8.6. Samtlige medarbejdere, der indgår i projektgruppen, underlægges alene direktøren for projektets myndighed.

8.7. Alle personaleudgifter, herunder udgifter vedrørende personale, som er overflyttet til fællesforetagendet af Kommissionen og værtsorganisationen, afholdes af fællesforetagendet.

8.8. Alle medlemmer, der har en associeringskontrakt med Euratom, forpligter sig til at genansætte det personale, de stillede til rådighed for projektet, og som blev rekrutteret af Kommissionen i midlertidige stillinger, så snart dette personale har afsluttet sit arbejde ved projektet.

8.9. JET-rådet opstiller de nærmere regler for ansættelse og ledelse af personale.«

14 I den sag, der gav anledning til Domstolens dom af 15. januar 1987, Ainsworth m.fl. mod Kommissionen (forenede sager 271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84, 203/84 og 13/85, Sml. s. 167), anfægtede sagsøgerne, der var britiske statsborgere ansat af UKAEA, og som i denne egenskab var stillet til rådighed for fællesforetagendet for at deltage i projektgruppen, den afgørelse, som direktøren for fællesforetagendet JET havde truffet på vegne af Kommissionen, hvorved det afvistes at give sagsøgerne

status som midlertidigt ansatte i Euratom-Kommissionen. De anførte bl.a., at vedtægterne for fællesforetagendet var ulovlige på grund af den forskelsbehandling, der var indført ved artikel 8.4 og 8.5.

15 Domstolen fastslog, at bestemmelsernes »virkelige formål er, at der skal gælde forskellige vilkår, alt efter hvilken medlemsorganisation der stiller den pågældende medarbejder til rådighed for fællesforetagendet« (præmis 32). Domstolen udtalte i imidlertid, at »fællesforetagendet JET udelukkende [tjener] forskningsmæssige formål, og [...] er tidsmæssigt begrænset« (præmis 35), ligesom den fremhævede den særlige situation for værtsorganisationen, UKAEA, der påtog sig et særligt ansvar (præmis 36 og 37). Under disse omstændigheder fandt Domstolen, »at den ganske særlige situation, som værtsorganisationen, UKAEA, befinder sig i i forhold til JET, og som ikke kan sidestilles med, hvad der gælder for andre af JET's medlemsorganisationer, udgør en tilstrækkelig objektiv begrundelse for de forskellige vilkår, som er fastlagt ved vedtægternes artikel [8.4 og 8.5]« (præmis 38).

16 Europa-Parlamentet vedtog den 10. december 1991 en lovgivningsmæssig beslutning med en udtalelse om bl.a. forslaget til Rådets beslutning om ændringerne af vedtægterne for fællesforetagendet JET og udtrykte i denne forbindelse bekymring for, at forskelle i aflønningen af forskere i Kommissionens og nationale myndigheders tjeneste førte til spændinger i JET (EFT 1992 C 13, s. 50).

17 I sagerne, der gav anledning til Rettens dom af 12. december 1996, Altmann m.fl. mod Kommissionen, (forenede sager T-177/94 og T-377/94, Sml. II, s. 2041), anfægtede sagsøgerne, der var britiske statsborgere ansat ved UKAEA og stillet til rådighed for JET, Kommissionens afgørelser, hvorved deres ansøgninger om ansættelse som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet blev afvist. De påberåbte sig bl.a. ændrede omstændigheder indtrådt efter afsigelsen af dommen i sagen Ainsworth m.fl. mod Kommissionen og Rådet.

18 Retten fastslog for det første, at »de ansatte, der indgår i projektgruppen, befinder sig i sammenlignelige situationer, uanset hvilke medlemsorganisationer der har stillet dem til rådighed for fællesforetagendet. Alle arbejder således udelukkende for projektet i den samme gruppe og under ledelse af samme direktør. De er blevet ansat via samme udvælgelsesprøver og forfremmes alene på grundlag af deres fortjenester, uden at der tages hensyn til, hvem der nominelt er deres arbejdsgiver« (præmis 81). Retten konstaterede for det andet, at der fortsat forelå en forskelsbehandling inden for projektgruppen med hensyn til aflønning og karriereudsigter, som følge af vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 (præmis 82, 84 og 85).

19 Retten fastslog dernæst, »at der er fremkommet en række nye elementer eller ændringer i forhold til den situation, der forelå for Domstolen i 1987«. »Der er navnlig tale om følgende: a) den betydelige forlængelse af JET's varighed; b) UKAEA's mindre rolle i fællesforetagendets organisation og funktion; c) UKAEA's opgivelse af modstanden mod, at de ved UKAEA ansatte, der gør tjeneste ved JET, siger op hos UKAEA ved overgang til tjeneste ved Kommissionen; d) forstyrrelse af fællesforetagendets funktion som følge af en arbejdskonflikt, og e) JET's ansættelsessystems manglende evne til at opnå de formål, med henblik på hvilke de blev udformet« (præmis 96).

20 Retten udtalte endvidere:

»Henset til alle disse faktorer må det konkluderes, at der ikke længere foreligger nogen af de faktiske omstændigheder, Domstolen lagde til grund for sin konklusion om, at den ved JET-vedtægterne indførte forskelsbehandling var objektivt begrundet. Det må i øvrigt påpeges, at Domstolen ikke skulle udtale sig om den forskelsbehandling, som var knyttet til karriereudsigterne og sikkerheden for beskæftigelse, der ikke var tvist om i Ainsworth-dommen« (præmis 117).

21 Hvad angår begrebet »andet personale« i vedtægternes artikel 8, som oprindeligt affattet, fandt Retten, at »ingen vedtægtsbestemmelse vel udtrykkeligt og utvetydigt forbyder princippet om ansættelse som »andet personale« efter artikel 8.5 af personer, der som sagsøgerne allerede er stillet til rådighed for projektet af UKAEA, men forholdet er dog ikke desto mindre det, at vedtægternes almindelige opbygning og selve ordlyden af bestemmelserne fører til den konklusion, at en sådan ansættelse ikke kan komme på tale, uden at der alvorligt gribes ind i det system med ansættelse og ledelse af personale, som er indført ved de nævnte vedtægter« (præmis 136).

22 Retten tilføjede:

»Begrebet »andet personale« i vedtægternes artikel 8.5 skal således fortolkes med reference til artikel 8.1, der bestemmer, at projektgruppen består af medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet, som omhandlet i artikel 8.3, og af »andre ansatte«. Der står i disse bestemmelser intet om den operation, ved hvilken en ansat i projektgruppen, der er stillet til rådighed af UKAEA, siger op ved denne organisation med det ene formål at blive ansat af Kommissionen som »andet personale«« (præmis 137).

23 Retten fandt, at »vedtægternes artikel 8.4. og 8.5 i deres [oprindelige] affattelse ikke kan fortolkes således, at de giver hjemmel for at ansætte sagsøgerne som »andet personale« efter betydningen i disse bestemmelser« (præmis 139) og fastslog, »ulovligheden af vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, af tillægsbestemmelserne om gennemførelse heraf og af de administrative regler, der skal gøre dem virksomme, i det omfang, hvori de indfører eller bidrager til at opretholde en forskelsbehandling, der ikke er objektivt begrundet og derfor er ulovlig, især hvad angår udsigterne til ansættelse under Fællesskabernes tjenestemandssystem, mellem to grupper af ansatte ved JET alt efter, hvilken medlemsorganisation der stiller den pågældende ansatte til rådighed for fællesforetagendet« (præmis 141).

24 Med hensyn til sagsøgernes påstand om erstatning for økonomisk tab som følge af den omhandlede forskelsbehandling fandt Retten, at den tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, som var en følge af vedtægterne, ikke i det foreliggende tilfælde var tilstrækkeligt kvalificeret til at kunne pådrage Fællesskabet ansvar for de retsakter, som Rådet ulovligt havde vedtaget, og som Kommissionen havde gennemført (præmis 154).

25 Som følge af dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen, der ikke blev appelleret, blev vedtægterne for fællesforetagendet ændret ved Rådets afgørelse 98/585/Euratom af 13. oktober 1998 (EFT L 282, s. 65), som trådte i kraft den 21. oktober 1998, og henvisningerne heri til begrebet »andet personale« blev ophævet.

26 I henhold til punkt 4 i bilaget til afgørelse 98/585 blev artikel 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 og 8.7 affattet således:

»8.1. Projektgruppen skal bistå projektets direktør i varetagelsen af hans pligter. Rammerne for dens personale fastsættes i stillingsfortegnelsen i henhold til det årlige budget. Den består af medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet som omhandlet i artikel 8.3.«

»8.3. Medlemmer af fællesforetagender, der har en associeringskontrakt med Euratom eller har tidsbegrænsede kontrakter som led i Euratoms fusionsprogram i medlemsstater, hvor der ikke er nogen associering (i det følgende benævnt »hjemorganisationer«), stiller kvalificerede videnskabelige, tekniske og administrative medarbejdere til rådighed for fællesforetagendet.«

»8.4. Medarbejdere, som stilles til rådighed af hjemorganisationerne, udstationeres ved fællesforetagendet og

a) forbliver i hjemorganisationernes ansættelse i udstationeringsperioden på disse organisationers ansættelsesvilkår

b) har i udstationeringsperioden ret til en godtgørelse som fastsat i de regler for udstationering ved fællesforetagendet af medarbejdere fra hjemorganisationer, som JET-rådet vedtager i medfør af artikel 8.5.«

»8.5. JET-Rådet vedtager de nærmere regler for personaleadministration (herunder regler for udstationering ved fællesforetagendet af medarbejdere fra hjemorganisationer). Det vedtager overgangsbestemmelser og træffer de fornødne foranstaltninger for så vidt angår projektgruppen, der er overflyttet til fællesforetagendet af Kommissionen og værtsorganisationen inden den 21. oktober 1998.«

»8.7. Alle personaleudgifter, herunder refusion af hjemorganisationernes udgifter i forbindelse med udstationerede medarbejdere og udgifter i forbindelse med personale, som er overflyttet til fællesforetagendet af Kommissionen og værtsorganisationen inden ikrafttrædelsen af ovennævnte regler, afholdes af fællesforetagendet.«

Sagens baggrund og retsforhandlinger

27 De 95 sagsøgere, som er britiske statsborgere, har arbejdet inden for rammerne af JET-projektet og heraf har 51 arbejdet inden for dette projekt i ti år eller mere. Sagsøgerne har generelt været ansat som ingeniører, teknikere eller tekniske tegnere. Sagsøgerne, der alle blev ansat i henhold til en første etårig kontrakt, stod inden ændringen af vedtægterne i oktober 1998 ikke i et kontraktforhold til UKAEA eller Kommissionen, men var ansat og aflønnet af udenforstående selskaber, som var kontraktretligt forpligtet over for fællesforetagendet JET. Deres ansættelse, hvis formål var at stille dem til rådighed for fællesforetagendet JET, var under alle omstændigheder ophørt på datoen for projektets afslutning den 31. december 1999.

28 Fællesforetagendet JET indgik kontrakter med selskaber, der udbyder arbejdskraft, med henblik på levering af tjenesteydelser fra en person eller en gruppe af personer med særlige tekniske kvalifikationer eller faglige kompetencer. De kollektive kontrakter gav mulighed for at stille grupper af arbejdstagere til rådighed for fællesforetagendet JET, som f.eks. de personer, der var gjorde tjeneste ved MAC [»main assembly contract« (hovedaftale om montering)], MEC [»main electrical contract« (hovedaftale om elektricitet)], i tegnestuen eller i afdelingen for edb-programmering, samt de personer, der arbejdede i postomdelingen, telefonister eller værkstedsteknikere. Fællesforetagendet JET indgik desuden kontrakter med andre virksomheder om levering aftjenesteydelser som f.eks. vedligeholdelse og rengøring af bygninger.

29 De fleste af de kontrakter, som fællesforetagendet JET indgik med selskaber, der udbyder arbejdskraft, blev sendt i udbud, som almindeligvis blev offentliggjort hvert tredje år. JET's ledelse afholdt samtaler med de ansøgere, som de bydende selskaber havde indstillet, inden de gav deres eventuelle samtykke til det valgte selskabs udvælgelse af personer, der skulle ansættes med henblik på at udføre deres opgaver i fællesforetagendet. Fællesforetagendet JET indgik alle kontrakterne om at stille

personale til rådighed for et år med mulighed for forlængelse, hvilket altid skete med et år ad gangen. Derimod kunne kontrakterne til enhver tid opsiges.

30 Sagsøgerne fremsendte hver især i perioden fra den 12. november 1999 til den 16. februar 2000 en skrivelse til Kommissionen, der principalt var støttet på artikel 90 i vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »vedtægten«). Sagsøgerne anførte subsidiært artikel 188 EA som grundlag for deres klage. De anmodede Kommissionen om at træffe en beslutning vedrørende deres påstand om erstatning for den skade, som fællesforetagendet JET har forvoldt ved — i strid med dets vedtægter — ikke at ansætte dem som midlertidigt ansatte ved Fællesskaberne. Kommissionen meddelte ved skrivelse af 14. marts 2000 de berørte personer, at den ville behandle deres ansøgning, som om den var fremsat i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 1.

31 Da der ikke var afgivet svar på denne ansøgning inden for fristen på fire måneder, indgav sagsøgerne gennem deres repræsentant ved skrivelse af 28. juni 2000 en klage i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2, over den stiltiende afvisning, som deres ansøgning havde været genstand for.

32 Denne klage, som Kommissionen ikke havde afgivet svar på inden for den frist på fire måneder, der er nævnt i vedtægtens artikel 90, stk. 2 in fine, blev inden for klagefristen for den stiltiende afvisning i vedtægtens artikel 91, stk. 3, udtrykkeligt afvist den 14. november 2000, hvilket blev meddelt de berørtes repræsentant ved telefax af 17. november 2000.

33 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 27. februar 2001 har sagsøgerne anlagt denne sag.

34 Ved kendelse afsagt af Rettens præsident den 3. oktober 2001 fik Rådet tilladelse til at intervenere i sagen til støtte for Kommissionen.

35 Sagsøgerne har anmodet om fremlæggelse af dokumenter i Kommissionens besiddelse. Kommissionen har fremlagt to tillæg til sit svarskrift vedrørende tidligere tvister og de funktioner, som visse sagsøgere havde udført. Sagsøgerne anmodede ved skrivelse, som blev registreret på Justitskontoret den 18. juli 2002, tillige om fremlæggelse af den korrespondance, som var blevet udvekslet mellem ledelsen for fællesforetagendet JET og Revisionsretten vedrørende det kontraktansatte personale, der arbejdede ved JET-projektet.

36 Ved en foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse, som blev meddelt den 26. september 2002, stillede Retten sagsøgte spørgsmål om de »supplerende bestemmelser« vedrørende personalet i fællesforetagendet JET, som blev vedtaget i 1979. Kommissionen svarede ved skrivelse af 4. oktober 2002.

37 Parterne har afgivet mundtlige indlæg og besvaret spørgsmål fra Retten i retsmødet den 8. maj 2003.

38 Ved kendelse af 21. juli 2003 genåbnede formanden for Rettens Første Afdeling den mundtlige forhandling for at give parterne mulighed for at tage stilling til de bestemmelser, der skal finde anvendelse i den foreliggende tvist, samt de retsvirkninger, der bør følge heraf. Parterne udtrykte deres stilling på dette punkt under et nyt retsmøde, der blev afholdt den 23. september 2003.

Parternes påstande

39 Sagsøgerne har nedlagt følgende påstande:

— Det fastslås, at Kommissionen har udsat sagsøgerne for forskelsbehandling uden objektiv begrundelse i den periode, hvor de var ansat ved JET-projektet, med hensyn til deres løn, pensionsrettigheder og dertil knyttede fordele, samt med hensyn til garantien for senere beskæftigelse.

— Det fastslås, at sagsøgerne burde være blevet behandlet som »andet personale« i henhold til artikel 8.1 i de oprindelige vedtægter for fællesforetagendet JET.

— Det fastslås, at de ændringer af artikel 8 i vedtægterne for fællesforetagendet JET, der blev indført ved afgørelse 98/585, og dens gennemførelsesbestemmelser var retsstridige, idet de etablerede eller bidrog til at opretholde en forskelsbehandling af sagsøgerne uden objektiv begrundelse med hensyn til de forhold, der er anført i den første påstand.

— Det fastslås, at sagsøgerne havde ret til at blive ansat i midlertidige stillinger i Kommissionen.

— Kommissionens afgørelse af 14. november 2000 annulleres.

— Kommissionen tilpligtes at erstatte sagsøgerne for tabet af løn, pension, godtgørelser og fordele, som følge af nævnte tilsidesættelser af fællesskabsretten.

— Kommissionen tilpligtes at betale sagens omkostninger.

40 Kommissionen, støttet af Rådet, har nedlagt følgende påstande:

— Frifindelse.

— Der træffes afgørelse om sagens omkostninger efter gældende bestemmelser.

Tvistens art

41 Sagsøgerne ønsker nærmere bestemt at opnå erstatning for det økonomiske tab, som de har lidt ved, at de ikke blev ansat ved Kommissionen i henhold til kontrakter som midlertidigt ansatte. Sagsøgernes påstande, som er anført i præmis 39, vedrører bl.a. annullation af afgørelsen af 14. november 2000, hvorved de klager, som de hver især havde indgivet til Kommissionen over den stiltiende afvisning af erstatningskravet i henhold til proceduren, der er beskrevet i præmis 30 og 31, blev afvist, og har til følge, at den akt, der indeholder det klagepunkt, over hvilket der blev klaget, forelægges Retten til prøvelse (Domstolens dom af 14.2.1989, sag 346/87, Bossi mod Kommissionen, Sml. s. 303, præmis 10), det vil i det foreliggende tilfælde sige den stiltiende afvisning af deres erstatningskrav. Disse påstande skal anses for at være uløseligt forbundet med det krav, der reelt ene og alene vedrører erstatning, som er

genstand for søgsmålet og er baseret på den retsstridige adfærd, som Kommissionen angiveligt har udvist ved ikke at ansætte de pågældende i henhold til sådanne kontrakter og har derved tilsidesat bestemmelserne i JET-vedtægterne. Da der ikke består et kontraktforhold mellem sagsøgerne og Kommissionen vedrører sagen Fællesskabets ansvar uden for kontrakt.

42 På baggrund af de særlige omstændigheder i den foreliggende sag skal der — idet der er tale om en ufravigelig procesforudsætning — ex officio tages stilling til, om tvisten skal betragtes som en generel tvist om ansvar uden for kontrakt, som omhandlet i artikel 151 EA og artikel 188, stk. 2, EA, eller som en tvist, der vedrører forholdet mellem Fællesskabet og dets ansatte i henhold til artikel 152 EA. Retten har hørt parterne vedrørende dette spørgsmål under det retsmøde, der blev afholdt med henblik herpå den 23. september 2003.

43 Stævningen bør bedømmes som en tvist mellem Fællesskabet og dets ansatte af tre grunde.

44 For det første beror vurderingen af, om der bør gives sagsøgerne medhold, på fortolkningen af JET-vedtægterne. Sagsøgerne har gjort gældende, at vedtægterne skal fortolkes således, at de giver dem ret til at blive ansat som midlertidigt ansatte. Desuden svarer det erstatningskrav, som sagsøgerne hver især har fremsat, til forskellen mellem det, de ville have tjent, såfremt de havde arbejdet i fællesforetagendet som midlertidigt ansatte, og det, de har oppebåret hos den arbejdsgiver, der stillede dem til rådighed for JET. I en situation som den foreliggende, hvor det drejer sig om vedtægtsmæssige rettigheder, kan de retlige problemer, der skal løses, sidestilles med dem, der opstår i det tilfælde, hvor sagsøgerne kræver status som tjenestemænd eller øvrige ansatte, og hvor Domstolen og Retten efterprøver tvisterne inden for rammerne af en personalesag (Domstolens dom af 11.3.1975, sag 65/74, Porrini m.fl. mod Euratom m.fl., Sml. s. 319, præmis 3-13, og Rettens dom af 12.5.1998, sag T-184/94, O'Casey mod Kommissionen, Sml.Pers. I-A, s. 183, og II, s. 565, præmis 56-62).

45 For det andet skal begrebet en tvist mellem Fællesskabet og dets ansatte i henhold til retspraksis gives en vid fortolkning, hvilket indebærer, at tvister vedrørende personer, der hverken har status som tjenestemænd eller øvrige ansatte, men hævder at have en sådan status, skal prøves som en personalesag (Domstolens dom af 5.4.1979, sag 116/78, Bellintani m.fl. mod Kommissionen, Sml. s. 1585, præmis 6, af 11.7.1985, forenede sager 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 og 10/84, Salerno m.fl. mod Kommissionen og Rådet, Sml. s. 2523, præmis 24 og 25, og af 13.7.1989, sag 286/83, Alexis m.fl. mod Kommissionen, Sml. s. 2445, præmis 9). Dette gælder navnlig for ansøgere i udvælgelsesprøver (Domstolens dom af 31.3.1965, sag 23/64, Vandevyvere mod Parlamentet, Sml. 1965-1968, s. 41, org.ref.: Rec. s. 205, på s. 214). Kommissionen har med rette gjort gældende, at en alt for streng fortolkning af tvister mellem Fællesskabet og dets ansatte ville skabe retlig usikkerhed ved at sætte eventuelle sagsøgere i en uvis situation med hensyn til klageadgangen eller ved at give dem en kunstig valgmulighed.

46 Det er i øvrigt inden for denne vedtægtsmæssige ramme, at sagerne, der gav anledning til dommene Ainsworth m.fl. mod Kommissionen og Rådet (præmis 10-13), og Altmann m.fl. mod Kommissionen (præmis 44 og 45), der vedrørte JET's personale, der hverken havde status som tjenestemænd eller som øvrige ansatte i Fællesskabet, blev efterprøvet.

47 I det foreliggende tilfælde har sagsøgerne ganske vist kun efterfølgende gjort krav på at få del i de økonomiske fordele, der følger af bestemmelserne i vedtægten, som — ifølge sagsøgerne — tidligere burde have fundet anvendelse på dem, og som ikke længere er gældende. Selv om sagsøgerne har gjort gældende, at en del af deres tab består i det økonomiske tab, der er forbundet med udsigterne til senere ansættelse som midlertidigt ansat efter JET-projektets ophør, indeholder deres påstande ikke en anmodning om aktuel eller fremtidig ansættelse som midlertidigt ansat ved Fællesskabet.

48 Det må imidlertid fastslås, at tvisten ikke havde noget formål, og at der ikke ville have været en sag, hvis ikke der var henvist til ordningen for midlertidigt ansatte ved Fællesskaberne, hvilken udgjorde rammen for det personale, der var stillet til rådighed for projektgruppen af fællesforetagendets medlemmer. Det ville derfor

været konstrueret at fastslå, at spørgsmålet om, hvorvidt det vedtægtsmæssige begreb projektgruppe bør finde anvendelse på sagsøgerne, når de arbejder for fællesforetagendet JET, ikke skal behandles som en personalesag.

49 For det tredje har parterne selv valgt, at sagen skulle behandles som en personalesag, selv om alternativet i form af en prøvelse inden for rammerne af ansvar uden for kontrakt blev anført, da sagsøgerne fremsatte deres erstatningskrav, således som det fremgår af denne doms præmis 30. Under retsmødet den 23. september 2003 oplyste sagsøgerne, at Kommissionen havde pålagt dem at holde sig inden for denne ramme, da de fremsatte deres erstatningskrav. De har bekræftet, at tvisten efter deres opfattelse er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 152 EA. Kommissionen og Rådet har understreget, at årsagen til tvisten og den fejl, som de kritiseres for at have begået, skal findes i vedtægtens bestemmelser.

50 Af disse grunde er det begrundet at behandle stævningen som en tvist mellem Fællesskabet og dets ansatte. Denne konklusion påvirkes ikke af sagens omstændigheder, der, hvilket parterne har medgivet, på flere områder er af en karakter, som ikke tidligere har været prøvet.

51 For det første er sagsøgerne ikke, som sagsøgerne i de sager, der har givet anledning til dommene i sagerne Ainsworth m.fl. mod Kommissionen og Rådet samt Altmann m.fl. mod Kommissionen, personale ved UKAEA, der er stillet til rådighed for fællesforetagendet og dermed er omfattet af JET-vedtægternes artikel 8.

52 For det andet kræver de ikke — og har aldrig krævet — status som midlertidigt ansatte. I modsætning til sagerne, der gav anledning til dommene i sagerne Ainsworth m.fl. mod Kommissionen og Rådet samt Altmann m.fl. mod Kommissionen eller den sag, som forsvaret har henvist til, der gav anledning til Rettens dom af 10. maj 2000, Simon mod Kommissionen (sag T-177/97, Sml.Pers. I-A, s. 75, og II,

s. 319), der efter appel blev stadfæstet ved Domstolens dom af 27. juni 2002, Simon mod Kommissionen (sag C-274/00 P, Sml. I, s. 5999), har sagsøgerne aldrig anmodet Kommissionen eller JET's ledelse om ansættelse som midlertidigt ansatte i løbet af den periode, hvor de gjorde tjeneste ved fællesforetagendet.

53 For det tredje er genstanden for det foreliggende søgsmål udelukkende et erstatningskrav, som anført i præmis 41, der blev fremsat i forbindelse med JET-projektets afslutning eller kort tid efter dets ophør.

54 Uanset disse særlige omstændigheder bør tvisten behandles som en tvist mellem Fællesskabet og dets ansatte, som omhandlet i artikel 152 EA, og dermed under hensyntagen til de bestemmelser, der har sammenhæng hermed, navnlig vedrørende procedure og frister.

Formaliteten

Parternes argumenter

55 Uden formelt at nedlægge påstand om afvisning har Kommissionen, støttet af Rådet, gjort gældende, at det er tvivlsomt, om erstatningskravet kan antages til realitetsbehandling, idet de berørte har ventet længe med at anlægge sag. Kommissionen har for det første påpeget, at sagsøgerne fra fællesforetagendet JET's begyndelse i 1978 havde haft mulighed for at rejse spørgsmålet om de ansættelsesvilkår, som de klager over i dag, og at de har handlet frit med kendskab hertil ved at underskrive en kontrakt med deres arbejdsgiver. Kommissionen har for det andet anført, at da Retten i dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen fastslog, at der var indtrådt ændrede omstændigheder med udviklingen i JET-

projektet, burde sagsøgerne have handlet inden for en rimelig frist efter afsigelsen af dommen. Efter Kommissionens opfattelse kan en rimelig frist under hensyn til de særlige omstændigheder i den foreliggende sag, og da vedtægtens artikel 90 ikke fastsætter en frist for indgivelse af en ansøgning ikke overstige to år.

56 Sagsøgerne har anført, at deres erstatningskrav i de fleste tilfælde blev fremsat over for Kommissionen i slutningen af 1999 som følge af JET-projektets forestående afslutning, og at kravene ikke var fremsat for sent, idet der ikke var andre frister end dem, der er fastsat i vedtægtens artikel 90 og 91, som kunne gøres gældende over for dem.

Rettens bemærkninger

57 Da tvisten er omfattet af artikel 152 EA, således som det blev anført ovenfor i præmis 54, skal bestemmelserne om, hvorvidt det foreliggende søgsmål kan antages til realitetsbehandling, udelukkende findes i vedtægtens artikel 90 og 91 og ligger dermed uden for anvendelsesområdet for såvel artikel 151 EA og 188 EA (artikel 235 EF og 288 EF), som artikel 43 (nu artikel 46) i statutten for Domstolen (Domstolens dom af 22.10.1975, sag 9/75, Meyer-Burckhardt mod Kommissionen, Sml. s. 1171, præmis 7, 10 og 11).

58 Det er ubestridt, at sagsøgerne har fulgt den procedure, der er fastsat i vedtægtens bestemmelser, som anført ovenfor. Vedtægtens artikel 90, stk. 1, fastsætter ingen frist for indgivelse af en ansøgning (Domstolens dom af 21.5.1981, sag 29/80, Reinarz mod Kommissionen, Sml. s. 1311, præmis 12), hvilket sagsøgte har medgivet.

Forpligtelse til at overholde en rimelig frist

59 Når der ikke er fastsat udtrykkelige fristbestemmelser, kan der stilles krav om overholdelse af en rimelig frist i alle de tilfælde, hvor retssikkerhedsprincippet eller princippet om den berettigede forventning er til hinder for, at Fællesskabets institutioner og fysiske eller juridiske personer kan handle uden tidsmæssige begrænsninger, og derved navnlig risikere, at allerede opnåede rettigheder bringes i fare. I erstatningssøgsmål, der kan medføre en økonomisk byrde for Fællesskabet, er overholdelse af en rimelig frist for fremsættelse af et erstatningskrav også begrundet i hensynet til beskyttelsen af offentlige finanser, hvilket navnlig i søgsmål vedrørende ansvar uden for kontrakt kommer til udtryk i den forældelsesfrist på fem år, som er fastsat i artikel 46 i Domstolens statut.

60 For fællesskabsinstitutionerne er overholdelsen af en rimelig frist en del af princippet om god forvaltningsskik (Domstolens dom af 18.3.1997, sag C-282/95 P, Guérin automobiles mod Kommissionen, Sml. I, s. 1503) og er afledt af det grundlæggende krav om retssikkerhed (Domstolens dom af 14.7.1972, sag 52/69, Geigy mod Kommissionen, Sml. 1972, s. 225, org.ref.: Rec. s. 787, præmis 20 og 21).

61 Hvad angår fysiske eller juridiske personer har Domstolen fastslået, at skadelidte i erstatningssøgsmål på passende måde skal søge at begrænse skadens omfang, idet vedkommende ellers selv må bære tabet (Domstolens dom af 19.5.1992, forenede sager C-104/89 og C-37/90, Mulder m.fl. mod Rådet og Kommissionen, Sml. I, s. 3061, præmis 33).

62 Fra det øjeblik, hvor en tjenestemand eller en ansat får kendskab til en retsakt eller en væsentlig ny omstændighed, skal den pågældende indgive sin ansøgning til fællesskabsinstitutionen inden for en rimelig frist (jf. om anfægtelse af ansættelses-

vilkår, Domstolens dom af 1.12.1983, sag 190/82, Blomefield mod Kommissionen, Sml. s. 3981, præmis 10 og 11, samt Rettens kendelse af 25.3.1998, sag T-202/97, Koopman mod Kommissionen, Sml.Pers. I-A, s. 163, og II, s. 511, præmis 24, og af 29.4.2002, sag T-68/98, Jung mod Kommissionen, Sml.Pers. I-A, s. 55, og II, s. 251, præmis 41).

63 Dette krav finder tilsvarende anvendelse på en anmodning om en afgørelse indgivet af en person, der hverken er tjenestemand eller ansat, men som henvender sig til en fællesskabsinstitution og anmoder om dennes stillingtagen.

64 Forpligtelsen for den enkelte til at overholde en rimelig frist ved fremsættelsen af et krav om erstatning for den skade, som Fællesskabet har forvoldt i forbindelse med dets relationer til dets ansatte, tjener i denne sammenhæng navnlig et formål, som er forbundet med retssikkerhedsprincippet, nemlig at undgå at belaste fællesskabsbudgettet med udgifter, der er knyttet til hændelser, som ligger for langt tilbage i tiden.

65 Dette er under alle omstændigheder tilfældet, når genstanden for søgsmålet — som i den foreliggende sag — udelukkende er af økonomisk art og ikke kan medføre en ændring af det retlige forhold mellem den pågældende fællesskabsinstitution og sagsøgerne eller mellem denne institution og dets ansatte.

66 Heraf følger, at princippet om overholdelse af en rimelig frist, som er afledt af generelle fællesskabsretlige principper, navnlig retssikkerhedsprincippet, i det foreliggende tilfælde finder anvendelse på sagsøgernes erstatningskrav over for Fællesskabet for den skade, det har forårsaget.

Fastsættelsen af en rimelig frist

67 Den periode, inden for hvilken de berørte burde have fremsat deres erstatningskrav over for fællesskabsinstitutionen skal — for at ansøgningerne kan anses for at være fremsat inden for en rimelig frist fra det tidspunkt, hvor de berørte fik kendskab til den situation, som de har klaget over — vurderes i forhold til de retlige og faktiske omstændigheder, der kendetegner situationen. Hvorvidt en frist er rimelig vurderes på grundlag af omstændighederne i den enkelte sag, herunder navnlig sagens betydning for den pågældende, dens kompleksitet samt parternes adfærd (Domstolens dom af 15.10.2002, forenede sager C-238/99 P, C-244/99 P, C-245/99 P, C-247/99 P, C-250/99 P-C-252/99 P og C-254/99 P, Limburgse Vinyl Maatschappij m.fl mod Kommissionen, Sml. I, s. 8375, præmis 187).

68 Det bemærkes, at blandt de forskellige tilfælde i retspraksis, hvor en rimelig frist har skullet overholdes, kan ingen sammenlignes med omstændighederne i den foreliggende sag, og de kan ikke danne grundlag for en analogislutning med hensyn til fristens længde.

69 Derimod kan forældelsesfristen på fem år i artikel 46 i Domstolens statut vedrørende ansvar uden for kontrakt tjene som sammenligningsgrundlag, som anført i denne doms præmis 59, selv om denne frist ikke finder anvendelse på tvister mellem Fællesskabet og dets ansatte (dommen i sagen Meyer-Burckhardt mod Kommissionen, præmis 7, 10 og 11). Den nævnte bestemmelse giver mulighed for at kræve, at alle, der fremsætter et erstatningskrav over for Fællesskabet, skal overholde en frist, der garanterer retssikkerheden og er fastsat i alles interesse. Bestemmelsen sikrer nemlig, at den berørte indrømmes en tilstrækkelig lang periode efter skadens indtræden til at gøre sine krav gældende over for den pågældende fællesskabsinstitution, samtidig med, at den giver Fællesskabet mulighed for at beskytte Fællesskabets finanser mod krav fra personer, som ikke har udvist nogen særlig agtpågivenhed.

70 Henvisningen til nævnte bestemmelse er relevant i den foreliggende sag, idet dommens retsvirkninger — såfremt tvisten falder ud til fordel for sagsøgerne ved en anerkendelse af Fællesskabets ansvar og dets pligt til at udrede skadeserstatning — hovedsageligt, om ikke udelukkende, vedrører Fællesskabets finanser.

71 Sagsøgerne har nemlig aldrig haft en direkte retlig tilknytning til fællesforetagendet JET og Kommissionen, og fællesforetagendet ophørte under alle omstændigheder med at eksistere den 31. december 1999. Den tid, som sagsøgerne har haft til at anlægge deres søgsmål, hvis formål udelukkende er at få erstatning, kan derfor ikke f.eks. gribe ind i en retsstilling, som tredjemand har opnået, eller påvirke stabiliteten af de retlige vilkår, som fællesskabsinstitutionerne handler under. Den retssikkerhed, som i den foreliggende sag beskyttes med kravet om en rimelig frist, er derfor i det væsentlige den, som skal komme Fællesskabets finanser til gode.

72 Under disse omstændigheder og henset til det sammenligningsgrundlag, som forældelsesfristen på fem år for søgsmål vedrørende ansvar uden for kontrakt i artikel 46 i Domstolens statut udgør, og i mangel af anden henvisning eller relevante grunde for at forkaste dette sammenligningsgrundlag, bemærkes, ud fra en analogislutning, at de berørte, da de så sig udsat for en ulovlig forskelsbehandling — inden for en rimelig frist, som ikke må overskride fem år fra det tidspunkt, hvor de fik kendskab til den situation, som de klager over — burde have anmodet den pågældende fællesskabsinstitution om at træffe foranstaltninger med henblik på at afhjælpe denne situation og bringe den til ophør.

Udgangspunktet for fastsættelsen af en rimelig frist

73 Da der ikke foreligger en ensidig retsakt eller en kontrakt, der regulerer forholdet mellem fællesskabsinstitutionen og de enkelte sagsøgere, skal det undersøges, hvilken omstændighed der har bragt den påståede forskelsbehandling af sagsøgerne i

forhold til det andet personale, som arbejdede i JET-projektgruppen, frem i lyset. Denne omstændighed vil således kunne betragtes som en væsentlig ny omstændighed, fra hvilken den berørte, da denne fik kendskab hertil, skal overholde en rimelig frist for at fremsætte krav over for Kommissionen.

74 Det fremgår af sagen og af fremstillingen af JET's ansættelsesvilkår for kontraktansat personale som sagsøgerne, jf. ovenfor i præmis 28 og 29, at der blev indgået etårige kontrakter med mulighed for forlængelse mellem JET's ledelse og udenforstående selskaber, der udbyder arbejdskraft med henblik på at stille en eller flere arbejdstagere til rådighed. Sagsøgerne var ganske vist ikke part i de således indgåede individuelle eller kollektive kontrakter, idet disse bestemte, at deres arbejdsgiver var den virksomhed, der kontraherede med JET (artikel 3 og 4 i de individuelle kontrakter, artikel 5 og 8 i de kollektive kontrakter). Hver enkelt arbejdstager underskrev imidlertid et bilag til kontrakten, hvori var anført deres forpligtelser og ansvar i forbindelse med, at de blev stillet til rådighed for JET, herunder navnlig, at de var bekendt med de kontraktbestemmelser, som deres arbejdsgiver og JET havde aftalt, og at de var undergivet disse bestemmelser.

75 De nævnte individuelle eller kollektive kontrakter fastsatte præcist og utvetydigt sagsøgernes retsstilling i forhold til JET som personale, der blev aflønnet af udenforstående virksomheder, der kontraherede med JET, og som blev stillet til rådighed for fællesforetagendet af deres arbejdsgivere, det vil sige ansættelsesvilkår, der er forskellig fra dem, der gjaldt for personale, der var stillet til rådighed for fællesforetagendet af UKAEA, eller af andre medlemmer af fællesforetagendet, med hvem de forventedes at samarbejde.

76 Det fremgår af sagen, at de individuelle eller kollektive kontrakter, som JET indgik med udenforstående virksomheder, blev indgået for højst et år med mulighed for forlængelse, men at de til enhver tid kunne opsiges med en måneds varsel (artikel 2 i den individuelle kontrakt, artikel 4 og 5.7 i den kollektive kontrakt). Kommissionen har forklaret, at denne tidsmæssige begrænsning var forbundet med princippet om etårige budgetterr, som fandt anvendelse på JET, og har tilføjet, at »når de pågældende personers tjenesteydelse var påkrævet i mere end et år, blev kontrakterne, der var indgået med virksomhederne, hver gang forlænget med

yderligere et år«. Desuden kunne forlængelsen af kontrakterne ifølge bestemmelserne i kontrakten kun ske på fællesforetagendets initiativ og ikke på de udenforstående virksomheders eller endnu mindre på deres ansattes initiativ. Artikel 2 i den individuelle kontrakt og artikel 4 i den kollektive kontrakt er identiske og bestemmer: »Fællesforetagendet forbeholder sig retten til efter behov at forlænge kontrakten for yderligere tolv måneder.« Der er ikke fastsat bestemmelser om stiltiende forlængelse af kontrakten.

77 Sagsøgerne har understreget, at deres ansættelsesvilkår var usikre. De har tillige oplyst, at de blev aflønnet på timebasis. Kommissionen har præciseret, at den pågældende arbejdstager og »responsible officer« (ledende administrator) i JET i slutningen af hver uge skulle underskrive en timeopgørelse, som derefter blev sendt til den virksomhed, der leverede tjenesteydelser, med henblik på at beregne deres løn.

78 Det fremgår endvidere af uddragene af virksomhedsrapporterne for JET, som er vedlagt sagen, at ansættelsen af kontraktansat personale såsom sagsøgerne, på grundlag af en revurdering hvert år, var kendetegnende for den personalepolitik, der var besluttet og gennemført af fællesforetagendet.

79 Kommissionen har anført, at sagsøgernes status ikke var så usikker, som påstået, og at de følte sig sikre på at kunne blive og arbejde for JET, indtil programmet ophørte, hvilket fremgår af den anmodning, som de indgav til JET-rådet den 10. marts 1997 med henblik på at opnå særlige løntillæg ved projektets afslutning.

80 Den omstændighed, at de etårige kontrakter, som blev indgået af fællesforetagendets ledelse, generelt blev forlænget, og at 62 af de 119, som affattede anmodningen, havde arbejdet mellem 10 og 20 år for JET, påvirker retligt set ikke deres usikre beskæftigelsessituation, idet kontraktforlængelse, der hvert år skete på grundlaf af en revurdering, og som skulle være udtrykkelig, var undergivet JET's skøn.

81 Sagsøgernes usikre ansættelses- og arbejdsvilkår som følge af de etårige kontrakter, som til enhver tid kunne opsiges, og hvis forlængelse — der ikke var sikker — alene afhang af fællesforetagendets udtrykkelige afgørelse, giver ikke mulighed for at antage, at de berørte kunne have opnået et varigt og kontinuerligt kendskab til deres situation fra det tidspunkt, hvor de første gang blive stillet til rådighed for JET, for en nominel varighed af et år.

82 Denne særlige omstændighed i sagsøgernes situation, der adskiller sig fra den, som Retten tog stilling til i dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen, er til hinder for at anse afsigelsesdatoen for denne dom — hvilket Kommissionen har foreslået — som en sådan omstændighed, at de berørte fra det tidspunkt kunne anses for at være tilstrækkeligt informeret om nævnte situation.

83 I den foreliggende sag er det indgåelsen af hver enkelt etårig kontrakt, uanset om det drejer sig om den første kontrakt eller om en forlængelse, der bestemmer tidspunktet for, hvornår kendskabet til den situation, der anfægtes, opstod, og som udgør en sådan væsentlig ny omstændighed, at sagsøgerne fra det tidspunkt fik kendskab til den eventuelt retsstridige situation, som de blev sat i, fordi Kommissionen ikke tilbød dem en kontrakt som midlertidigt ansat.

84 Heraf følger, at de erstatningskrav, der er fremsat i medfør af vedtægtens artikel 90, som blev fremsendt i perioden fra den 12. november 1999 til den 16. februar 2000, som anført ovenfor i præmis 30, blev indgivet inden for en rimelig frist i forhold til de kontrakter, som blev indgået eller forlænget højst fem år før fremsættelsen af erstatningskravene, det vil i de foreliggende tilfælde sige efter en dato, der ligger mellem den 12. november 1994 og den 16. februar 1995.

85 Det søgsmål, som er indgivet i overensstemmelse med proceduren i vedtægtens artikel 90 og 91, kan derfor kun antages til realitetsbehandling, for så vidt angår de

erstatningskrav, der vedrører den periode, der begynder på tidspunktet for indgåelsen eller forlængelsen af den tidligste af den berørtes ansættelseskontrakter, som blev indgået eller forlænget højst fem år forud for, at hver enkelt sagsøger fremsatte sit erstatningskrav.

Om ansvaret

Den påståede retsstridighed

Parternes argumenter

86 Sagsøgerne har principalt gjort gældende, at de i forbindelse med deres virksomhed for JET-projektet har været genstand for forskelsbehandling med hensyn til deres ansættelsesvilkår, aflønning, pensionsrettigheder og andre fordele, som er forbundet med arbejdet, samt med hensyn til sikkerheden for senere beskæftigelse, i forhold til andre ansatte i projektgruppen, der blev ansat af Kommissionen i midlertidige stillinger. De har anført, at JET's ledelse ved at betragte dem som »kontraktansat personale« har forsøgt at fastholde dem i en anden og diskriminerende status uden objektiv begrundelse, selv om de burde have været ansat med status som midlertidigt ansatte.

87 Faktuelt har sagsøgerne gjort gældende, at deres evner, kvalifikationer og kompetencer svarede til medlemmernes i projektgruppen, at de blev ansat efter indstilling fra JET's ledelse, og at de udøvede deres virksomhed på samme vilkår, som medlemmerne af projektgruppen, nemlig under direkte kontrol af JET's ledelse. Efter sagsøgernes opfattelse henhørte de opgaver, som de udførte, rent praktisk under projektgruppens opgaver, og de har henvist til dokumenter og redegørelser, såsom

»JET Function Book« (Årsrapport om JET's virksomhed), JET's internetside, »JET News« (Nyheder fra JET) eller rapporten »Safety Management Arrangement Document (SMAD) for the Integration of the JET Facilities into the Culham Division« (dokument om aftalen vedrørende sikkerhedskontrol for integrationen af JET-anlæg i Culham-afdelingen), der bekræftede, at 71 blandt sagsøgerne var blevet indsat og tildelt ansvaret som ledende administratorer i JET.

88 Sagsøgerne har anført, at de vedtægtsmæssigt er omfattet af begrebet »andet personale«, som projektgruppen i artikel 8.1 og 8.5 i vedtægterne for fællesforetagendet JET i deres oprindelige affattelse består af, og at de burde være blevet ansat i egenskab heraf i projektgruppen. De har oplyst, at vedtægternes artikel 8 finder anvendelse på fysiske personer, at medlemmerne af projektgruppen er enkeltpersoner, og at Kommissionen derfor ikke kunne gøre brug af kontrakter med eksterne arbejdsgivere for at oprette projektgruppen. Sagsøgerne har gjort gældende, at selv om de som ansatte hos udenforstående selskaber og uden kontraktretlig forbindelse med hverken UKAEA eller Kommissionen ikke retligt set var medlemmer af projektgruppen, så var de faktisk berettiget til at være en del heraf. De har tillige gjort gældende, at et medlem af Revisionsretten i 1987 havde rejst tvivl om lovligheden af den behandling, som af JET's ledelse var forbeholdt personale, som var stillet til rådighed af eksterne selskaber, og havde anmodet Kommissionen om at overveje muligheden for at anse dette personale som »andet personale« i henhold til JET-vedtægternes artikel 8.

89 Subsidiært har sagsøgerne anført, at ændringen af JET-vedtægterne, som blev vedtaget ved afgørelsen af 13. oktober 1998 efter dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen, var retstridig, for så vidt som den blev fortolket, som om den afskaffede muligheden for at ansætte »andet personale« som midlertidigt ansatte ved Kommissionen og blev anvendt på denne måde, hvilket ifølge sagsøgerne var en åbenbar urigtig fortolkning af nævnte dom. Sagsøgerne har endvidere gjort gældende, at Retten i dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen fastslog, at »projektgruppen omfatter tillige personale på kontrakt indgået med eksterne selskaber« (præmis 24), og at den understregede betydningen af de tjenesteydelser, der blev udført af kontraktansat personale inden for rammerne af handelsaftaler (præmis 100).

90 Kommissionen har anført, at sagsøgerne, der ikke havde nogen retlig tilknytning til fællesforetagendet JET, idet de hverken var ansat af UKAEA eller af Kommissionen, ikke efterfølgende kan gøre gældende, at de har krav på at blive behandlet, som om de havde været ansat af en fællesskabsinstitution, og at de ikke retlig kan kræve ansættelse som midlertidigt ansatte i henhold til Euratom-traktaten med tilbagevirkende kraft (dommen af 10.5.2000, Simon mod Kommissionen). Kommissionen har understreget, at denne vigtige retlige forskel er til hinder for sagsøgernes krav og påstande. Kommissionen har anført, at begrebet »andet personale«, som projektgruppen består af, og som forekommer i artikel 8 i de oprindelige vedtægter, ikke omfatter sagsøgerne. »Andet personale« i henhold til vedtægternes artikel 8.1 og 8.5 adskiller sig fra andre personalegrupper, som ikke indgår i projektgruppen, og som bl.a. omfatter kontraktansat personale som sagsøgerne.

91 Kommissionen har gjort gældende, at sagsøgerne indgår i det kontraktansatte personale, som fællesforetagendet JET i lighed med alle andre store og komplekse virksomheder altid har benyttet sig af, og dertil kommer, at fællesforetagendet i henhold til vedtægterne ikke selv må ansætte sit personale. Kommissionen har tilføjet, at der er tale om en almindelig og sædvanlig fremgangsmåde i en sådan virksomhed. Domstolen har desuden medgivet, at fællesskabsinstitutionerne har beføjelse til at indgå sådanne kontrakter (Domstolens dom af 6.12.1989, sag C-249/87, Mulfinger m.fl. mod Kommissionen, Sml. s. 4127). Kommissionen har endvidere anført, at sagsøgerne — uanset om de indgår i en gruppe eller er ansat enkeltvis — i alle tilfælde forbliver arbejdstagere i udenforstående virksomheder, der leverer tjenesteydelser til fællesforetagendet JET, eller i de kontraherende virksomheder, der leverer tjenesteydelser til disse virksomheder. Ifølge Kommissionen er sagsøgerne således omfattet af lovgivningen i England og Wales.

92 Kommissionen har hævdet, at sagsøgerne aldrig har været en del af projektgruppen, lige så lidt som de er blevet anset for at indgå i denne, men at de udgjorde en uensartet gruppe, at de for det meste udførte opgaver, der ikke umiddelbart svarede til projektgruppens, og at de synes at have overvurderet deres ansvar. Kommissionen har oplyst, at den omstændighed, at visse sagsøgere har kunnet udøve funktioner, som kunne sidestilles med medlemmernes i projektgruppen, at de besad kvalifikationer, der gav dem mulighed for at indgå i denne gruppe eller, i givet

fald, træde i stedet for et af medlemmerne, ikke medfører, at de retligt blev medlemmer af projektgruppen. Kommissionen har tilføjet, at de dokumenter og redegørelser, som de har henvist til, de udvælgelsesprocedurer, som de har været undergivet, eller det ansvar, som nogle af dem påtog sig, ikke har nogen indflydelse på retsstillingen for de berørte, som ikke havde status som medlemmer af projektgruppen.

93 Kommissionen har desuden gjort gældende, at sagsøgerne aldrig ansøgte om eller deltog i udvælgelsesprocedurer med henblik på at blive medlemmer af projektgruppen, at de heller ikke indgav ansøgning, når der var ledige stillinger i JET. Kommissionen har i denne forbindelse understreget, at JET's ledelse aldrig har hindret en sådan faglig udvikling, men tværtimod har glædet sig over de tilfælde, hvor personale på kontrakt bestod udvælgelsesprøverne og blev integreret i projektgruppen.

94 Kommissionen har tilføjet, at Retten i dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen tillige sondrede mellem »andet personale« i vedtægterne og andre personalegrupper, som arbejdede i fællesforetagendet JET. Afskaffelsen af begrebet »andet personale« i vedtægternes artikel 8 efter dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen havde til formål at korrigere den forskelsbehandling inden for JET-projektgruppen, som Retten havde kritiseret. Det kontraktansatte personale, som ikke indgik i denne gruppe, var således ikke omfattet af denne ændring. Kommissionen har præciseret, at muligheden for at ansætte »andet personale« aldrig har været anvendt. Den har tilføjet, at sagsøgerne aldrig havde rejst spørgsmålet om deres påståede ret til at blive betragtet som medlemmer af projektgruppen i egenskab af »andet personale«.

95 Kommissionen har gjort gældende, at den ikke har begået en ansvarspådragende fejl, og at sagsøgerne ikke har været genstand for forskelsbehandling, hverken retligt eller faktisk, idet de ikke retligt var medlemmer af projektgruppen, og ikke har bevist, at de befandt sig i en stilling, der kunne sidestilles med den stilling, som medlemmerne af gruppen befandt sig i. Den har tillige bemærket, at Revisionsretten aldrig har rettet kritik mod ansættelsesvilkårene i fællesforetagendet JET.

96 Rådet har oplyst, at det tvivler på, at dets afgørelse 98/585 om ændring af vedtægterne for fællesforetagendet, som påstås at være retsstridig, finder anvendelse i det foreliggende tilfælde. Det har gjort gældende, at ændringerne af vedtægterne var lovlige og gyldige, og i alle tilfælde ikke havde nogen forbindelse med de faktiske, konkrete omstændigheder, idet alle sagsøgerne var begyndt at arbejde med JET-projektet, inden afgørelse 98/585 trådte i kraft.

97 Rådet har anført, at det inden for rammerne af dets skønsmæssige beføjelser tilkommer Rådet at træffe bestemmelse om ansættelsesformen for personale i projektgruppen JET, og at det ikke er retligt forpligtet til at opretholde begrebet »andet personale«. Rådet har anført, at det hverken var forpligtet til at påse, at andre personer end dem fra hjemorganisationen blev ansat som »andet personale«, eller at behandle personale, der blev ansat i henhold til en tjenesteydelseskontrakt, på en bestemt måde.

98 Rådet har understreget, at sagsøgerne, som ikke har været stillet til rådighed for fællesforetagendet JET, hverken af UKAEA, eller af andre medlemmer af fællesforetagendet, men som arbejdede på stedet i henhold til en tjenesteydelseskontrakt indgået med tredjemand, ikke er omfattet af den personalegruppe, som ifølge dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen var genstand for forskelsbehandling. Det har tilføjet, at afskaffelsen af dette begreb ikke har skabt grundlag for nogen forskelsbehandling, og at der ikke er sket nogen ansættelse efter ændringen af vedtægterne.

Rettens bemærkninger

99 I relation til Fællesskabets ansvar uden for kontrakt herunder bl.a. sager, der som denne omhandler forholdet mellem Fællesskabet og dets ansatte, er den ansatte i henhold til fællesskabsretten kun berettiget til erstatning, hvis følgende tre betingelser er opfyldt. Den adfærd, institutionen kritiseres for at have udvist, skal være retsstridig, der skal være lidt et tab, og der skal være årsagsforbindelse mellem den pågældende adfærd og tabet (jf. f.eks. Domstolens dom af 14.5.1998, sag C-259/96 P, Rådet mod de Nil og Impens, Sml. I, s. 2915, præmis 23).

100 Ved vurderingen af, om sagsøgernes erstatningssøgsmål er begrundet, er det for det første nødvendigt at definere begrebet »projektgruppe« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i den oprindelige affattelse af JET-vedtægterne, dvs. at afgøre, hvilke opgaver, funktioner og særlige ansvarsområder der påhviler gruppens medlemmer. Det skal for det andet undersøges, om sagsøgerne udførte opgaver, funktioner og havde ansvarsområder svarende til dem, der påhvilede projektgruppens medlemmer, og om de faktisk – således som de har gjort gældende – hørte under kategorien »andet personale«, idet sådanne personer i henhold til nævnte vedtægters artikel 8.5 skulle ansættes af Kommissionen i midlertidige stillinger i overensstemmelse med vilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber (herefter »ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte«).

101 Det er ubestridt, at ansættelsen af »andet personale«, som udtrykkeligt fastsat i vedtægterne, skulle ske på kontrakter som midlertidigt ansat. Tvisten mellem parterne angår spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgerne faktisk hørte under denne særlige kategori og følgelig burde være blevet tilbudt ansættelse på sådanne kontrakter af Kommissionen.

Om begreberne »projektgruppe« og »andet personale«

102 Hvad angår begrebet »projektgruppe« indeholder JET-vedtægterne, herunder navnlig de oprindelige vedtægters artikel 8, som citeret ovenfor i præmis 13, ikke nogen praktisk definition af, hvilke opgaver der var forbeholdt projektgruppens medlemmer. Artikel 8.2 vedrørende sammensætningen af projektgruppen bestemmer, at gruppen skal sikre projektets fællesskabskarakter og henviser i den forbindelse til stillinger, hvortil der kræves kvalifikationer på et vist niveau såsom fysikere, ingeniører og administrative medarbejdere på et tilsvarende niveau. Artikel 8.3 præciserer, at medlemmerne af fællesforetagendet stiller sådanne kvalificerede medarbejdere til rådighed for fællesforetagendet. Artikel 8.2 tillægger desuden direktøren for projektet omfattende beføjelser ved udvælgelsen af personale.

103 Kommissionen har ikke givet nogen definition af, hvad der henset til kompetencer, kvalifikationer, funktioner og ansvarsområder karakteriserede de stillinger, der ifølge Kommissionen hørte under projektgruppen, og hvad der adskilte disse stillinger fra sagsøgernes stillinger, men har hovedsagelig holdt fast ved, at sagsøgerne ikke indgik i projektgruppen. Kommissionen har udelukkende anført, at JET-rådet fra begyndelsen havde besluttet, at projektgruppen ikke skulle omfatte industripersonale.

104 Når bortses fra denne undtagelse, blev projektgruppen tilsyneladende ikke opfattet som en gruppe med et bestemt hierarkisk niveau eller med bestemte faglige kvalifikationer.

105 For det første skal stillingerne ifølge artikel 8.2 vedrørende sammensætningen af projektgruppen besættes af fysikere, ingeniører og administrative medarbejdere »på et tilsvarende niveau«, som skal sikre projektets fællesskabskarakter, hvorfra det modsætningsvis kan sluttes, at projektgruppen omfattede andre stillinger på forskellige niveauer. Kommissionen har i øvrigt erkendt, at projektgruppen omfattede administrativt personale, og at dette ikke var begrænset til personale med ledende funktioner.

106 For det andet foretages der under kapitlet »Personale« i JET's årsrapporter, som der er uddrag af i sagsakterne, en sondring mellem på den ene side ansatte, der tilhører projektgruppen (team posts), som består af midlertidigt ansatte ved Euratom (medarbejdere, som stilles til rådighed for fællesforetagendet af dets medlemmer med undtagelse af UKAEA, jf. vedtægternes artikel 8.5), UKAEA's og Kommissionens ansatte (ved Kommissionens generaldirektorat, der beskæftiger sig med videnskab, forskning og udvikling) og på den anden side ansatte, der ikke tilhører projektgruppen (non team posts), og som er ansat på kontrakt (contract posts). Denne fremstilling, der tjener budgetmæssige formål, synes imidlertid ikke at være udtryk for en praktisk opdeling mellem to forskellige former for kompetenceområder. Det fremgår ligeledes af rapporterne, at kontraktansat personale blev

rekrutteret til bl.a. ingeniørstillinger, der i den ovenfor citerede artikel 8.2 udtrykkeligt er nævnt som stillinger, der hører under projektgruppen, og at stillinger som f.eks. teknisk tegner eller datamatiker lige så vel kunne besættes af ansatte, der tilhørte projektgruppen, som af ansatte, der ikke tilhørte denne gruppe.

107 Det ser desuden ud til, at projektgruppen, der bistod direktøren for projektet i varetagelsen af hans opgaver (artikel 8.1), som navnlig omfattede gennemførelsen af projektstyringsplanen (artikel 7.2) – når henses til programmets videnskabelige og teknologiske kompleksitet, der er fremhævet i betragtningerne til afgørelse 78/471, som nævnt ovenfor i præmis 8 – var den vigtigste del af fællesforetagendet, som samlede alle de menneskelige ressourcer, der var nødvendige for programmets gennemførelse.

108 Projektgruppen bestod således ikke af en fast og forudbestemt kategori af personer, som sagsøgerne i kraft af deres stillinger og kvalifikationer klart skulle være udelukket fra, ligesom der heller ikke i fællesforetagendet var foretaget en klar og permanent afgrænsning ud fra opgavernes karakter, hvorved der blev sondret mellem de opgaver, der henhørte under projektgruppen, og som kun kunne udføres af medlemmerne i projektgruppen, og de øvrige opgaver, som ikke henhørte under gruppen. Det ligger derimod fast, at projektgruppen omfattede videnskabeligt, teknisk og administrativt personale med forskellige kvalifikationer og på forskellige niveauer i hierarkiet.

109 Begrebet »projektgruppe« skal følgelig i henhold til afgørelse 78/471 forstås således, at den beskæftiger sig med alle de funktioner, der bidrager til gennemførelsen af Euratoms »fusionsprogram«.

110 Hvad angår udtrykket »andet personale« fremgår det af den oprindelige affattelse af JET-vedtægterne, at projektgruppen består af to personalegrupper: medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet, og »andet personale« (artikel 8.1). Det er ligeledes fastsat (artikel 8.5), at med undtagelse af medarbejderne

fra UKAEA, der bevarer deres status – hvilket, som fastslået i dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen, fra den 19. december 1991 medførte en forskelsbehandling – ansættes de medarbejdere i projektgruppen, der stilles til rådighed for fællesforetagendet af dets medlemmer, og de medlemmer, der hører under kategorien »andet personale« i nævnte artikel, i stillinger som midlertidigt ansatte i henhold til ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte.

111 Kategorien »andet personale« er ikke defineret på anden måde end som den ansættelsesform, der er fastsat i JET-vedtægterne. Som anført ovenfor i præmis 102 er det spørgsmål, der skal tages stilling til, ikke, hvorvidt der i henhold til nævnte vedtægter var pligt til at ansætte »andet personale« i henhold til kontrakter for midlertidigt ansatte, men hvorvidt sagsøgerne, fordi de faktisk tilhørte projektgruppen, burde have været ansat på de vilkår, der er fastsat for at indgå i denne særlige kategori.

112 Kommissionen og Rådet har gjort gældende, at den mulighed for at ansætte »andet personale« i kontrakter som midlertidigt ansatte, der er fastsat i JET-vedtægterne, aldrig er blevet anvendt, og at fællesskabsinstitutionerne — som altid kan indgå kontrakter om køb af varer og tjenesteydelser — frit kan beslutte fremgangsmåden ved ansættelser til projektgruppen. De har på ingen måde været retligt forpligtet til at ansætte »andet personale« på kontrakter som midlertidigt ansatte.

113 Fællesskabsinstitutionerne råder over et vidt skøn ved vurderingen af, hvorledes de mest hensigtsmæssigt kan dække deres personalebehov (Domstolens dom af 28.2.1989, forenede sager 341/85, 251/86, 258/86, 259/86, 262/86 og 266/86, 222/87 og 232/87, Van der Stijl m.fl. mod Kommissionen, Sml. s. 511, præmis 11), navnlig ved ansættelse af midlertidigt ansatte (Rettens dom af 17.11.1998, sag T-217/96, Fabert-Goossens mod Kommissionen, Sml.Pers. I-A, s. 607, og II, s. 1841, præmis 29). Det samme gælder med hensyn til, hvorledes fællesforetagenderne skal indrettes og fungere (dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen, præmis 154).

114 Den omstændighed, at »andet personale« til projektgruppen efter JET-vedtægterne skulle ansættes på kontrakter som midlertidigt ansat, forpligtede ikke Kommissionen til at ansætte sådant personale, hvis der ikke i projektgruppen var noget behov for det. Ledelsen for fællesforetagendet havde således ved sammensætningen af projektgruppen fuld frihed til at vurdere, hvor mange personer der skulle være i hver af de to personalegrupper, som er omhandlet i vedtægternes artikel 8.1 (medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet og andre ansatte), idet ledelsens valg kom til udtryk i stillingsfortegnelsen i det årlige budget. Ledelsen kunne ligeledes benytte sig af selskaber, der udbyder arbejdskraft eller tjenesteydelser, for at få udført forskellige opgaver, der var nødvendige for fællesforetagendet, men som ikke hørte under de funktioner, som det var pålagt ved traktaterne (dommen i sagen Mulfinger m.fl. mod Kommissionen, præmis 14), dvs. de funktioner, som projektgruppen var forpligtet til at udføre under ledelse af direktøren for projektet.

115 JET's ledelse kan derimod ikke indgå sådanne kontrakter med selskaber, der udbyder arbejdskraft eller tjenesteydelser, for at unddrage sig anvendelsen af de vedtægtsmæssige bestemmelser (Domstolens dom af 20.6.1985, sag 123/84, Klein mod Kommissionen, Sml. s. 1907, præmis 24, og dommen i sagen Mulfinger m.fl. mod Kommissionen, præmis 11). De funktioner, som traktaterne pålægger fællesskabsinstitutionerne, kan ikke overlades til eksterne virksomheder, men skal udføres af personer, der er ansat under den vedtægtsmæssige ordning (dommen i sagen Mulfinger m.fl. mod Kommissionen, præmis 13 og 14).

116 Det fremgår imidlertid af afgørelse 78/471, der er nævnt ovenfor i præmis 8, 107 og 109, at JET-projektet var en vigtig fase i gennemførelsen af Euratoms fusionsprogram, som – under hensyn til dets videnskabelige og teknologiske kompleksitet, og dets betydning for Fællesskabets forsyningssikkerhed og for de finansielle og menneskelige ressourcer, der var nødvendige for programmets gennemførelse – begrundede oprettelsen af et fællesforetagende. Et sådant projekt, hvis gennemførelse, som anført i præmis 107, blev varetaget af den i vedtægterne nævnte JET-projektgruppe, er en af de opgaver, som påhviler Fællesskabet i henhold til Euratomtraktaten, jf. ovenfor i præmis 1 og 2.

117 For så vidt der for fællesforetagendet JET's vedkommende er tale om funktioner, som i henhold til traktaterne påhviler fællesskabsinstitutionerne – jf. den i dommen i sagen Mulfinger m.fl. mod Kommissionen anlagte fortolkning – kan sådanne funktioner, når de ikke varetages af de medarbejdere, som medlemmerne af fællesforetagendet stiller til rådighed, følgelig kun udføres af »andet personale«, som, i henhold til de oprindelige JET-vedtægter, skal ansættes under den vedtægtsmæssige ordning for midlertidigt ansatte, jf. ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte.

118 Det skal derfor afgøres, om sagsøgerne – uagtet deres retsstilling og budgetmæssige indplacering – når henses til de funktioner, de har fået overladt, skal anses for at være del af projektgruppen, som omhandlet i vedtægternes artikel 8.

119 Kommissionens argument, som Rådet har tilsluttet sig, hvorefter sagsøgerne retligt set ikke havde nogen tilknytning til fællesforetagendet JET og aldrig var blevet anset for en del af projektgruppen, hvortil der aldrig blev ansat andet personale, er herved uden betydning, idet det her netop drejer sig om at fastslå, hvorvidt det var lovligt at undlade at give sagsøgerne en retlig tilknytning til projektgruppen med de deraf følgende vedtægtsmæssige konsekvenser.

Om sagsøgernes funktioner ved JET

120 Parterne er uenige om arten af de opgaver, som sagsøgerne udførte for fællesforetagendet JET. De berørte har gjort gældende, at de som følge af deres kvalifikationer, funktioner og ansvarsområder faktisk var medlemmer af projektgruppen. Kommissionen er derimod af den opfattelse, at de berørte var en heterogen gruppe, der bestod af uspecificerede lønmodtagere, idet der var tale om en gruppe af arbejdstagere, hvis opgaver – som er blevet overvurderet af de berørte – for størstedelens vedkommende ikke svarede til de opgaver, som blev udført af projektgruppens medlemmer.

121 Som det fremgår af sagen, navnlig af klassificeringen af sagsøgernes stillinger i bilaget til svarskriftet, drejer det sig om 37 teknikere, 23 ingeniører, 18 tekniske tegnere, 10 gruppe- eller teamledere, 5 kontorstillinger, 1 sikkerhedsvagt og 1 specialiseret svejser. Sagsøgernes stillinger og kvalifikationer, således som de er angivet af Kommissionen, synes ud fra deres art og niveau at kunne sidestilles med dem, som medlemmerne af projektgruppen havde. Kommissionen har desuden under retsmødet den 8. maj 2003 erkendt, at der ikke var afgørende forskelle mellem medlemmerne i projektgruppen og sagsøgerne, idet deres kvalifikationer og erhvervserfaring svarede til hinanden, men at det var administrative overvejelser, der var afgørende for den ansættelsesform, der blev anvendt ved ansættelse af personer som sagsøgerne »for at lukke hullerne«.

122 Den omstændighed, at deres funktioner lignede hinanden, støttes af JET's organigram. JET's funktionsbeskrivelser for 1997, der er anført som et eksempel, viser, at der i langt hovedparten af JET's tjenestegrene fandtes kontraktansat personale, og at der ikke sondres mellem dette personale og deres kolleger, der er medlemmer af projektgruppen, og som af og til havde titler, der nøjagtig svarede til de stillinger, som deres kontraktansatte kolleger havde. Det fremgår desuden af organigrammet, at det i fire tilfælde, nemlig i »Finance service« (finansafdelingen), i »Quality Assurance Group« (gruppen for kvalitetssikring), i »Remote Handling Group « (gruppen for fjernstyring) og »Magnet Systems Group« (gruppen for magnetiske systemer), var en person, der hørte til det kontraktansatte personale, der var ansvarlig for tjenestegrenen eller for gruppen.

123 Det kan i øvrigt fastslås, at visse af sagsøgerne har haft ansvarsområder inden for projektgruppen. Visse af sagsøgernes titler, som angivet i JET's organigram eller i andre af fællesforetagendets dokumenter, er en supplerende faktisk oplysning, der underbygger, at de berørte reelt var integreret i projektgruppen. Kommissionen har på samme måde erkendt, at visse af sagsøgerne var fremkommet med videnskabelige bidrag til visse årsrapporter om JET's udviklingstrin.

124 De særlige tilfælde, hvor visse sagsøgere havde underordnede tekniske stillinger, eller det ene tilfælde med en specialiseret svejser, er uden betydning for det ovenfor

anførte, når projektgruppen tilsyneladende ikke var en forud defineret, permanent og bestemt gruppe, således som det er fastslået ovenfor, og når der på et eller andet tidspunkt under JET-programmets forløb har eksisteret stillinger i projektgruppen svarende til dem, som sagsøgerne var ansat i. I tilfældet med den specialiserede svejser, som der bl.a. henvistes til under retsmødet den 8. maj 2003, har Kommissionen ikke benægtet, at han var ekspert på sit område, og at andre medlemmer af projektgruppen havde ansvarsopgaver, der kunne sidestilles med hans opgaver.

125 Desuden var der ikke nævneværdig forskel på den ansættelsesprocedure, der fandt anvendelse for sagsøgerne og den, der fandt anvendelse for UKAEA's personale og andre medlemmer af fællesforetagendet. Det fremgår af de oplysninger, som Kommissionen har afgivet i sin skrivelse af 19. februar 2003 som svar på et skriftligt spørgsmål fra Retten, at JET's ledelse foretog en udvælgelse af både den ene og den anden gruppe og afholdt samtaler med dem. Den eneste forskel var, at JET's direktør indstillede ansøgerne, når der var tale om personale, som blev stillet til rådighed af medlemmerne i fællesforetagendet, mens en godkendelse fra direktørens og JET's forretningsudvalg var nødvendig for at ansætte de berørte, når det drejede sig om kontraktansat personale.

126 Bestemmelserne i de individuelle eller kollektive kontrakter, der blev indgået mellem fællesforetagendet JET og udenforstående selskaber, viser ligeledes, at sagsøgernes arbejdsvilkår blev fastsat af JET's ledelse, at de var undergivet ledelsens myndighed, og at de skulle overholde de for fællesforetagendet gældende forskrifter (artikel 3 i de individuelle kontrakter og artikel 5 i de kollektive kontrakter). Sagsøgerne har anført – uden at dette er blevet bestridt – at deres arbejdsvilkår, såvel organisatorisk, som indholdsmæssigt og metodisk, blev fastsat af ledelsen for fællesforetagendet JET.

127 JET's aktivitetsrapporter bekræfter, at det kontraktansatte personale indgik i et tæt samarbejde med projektgruppen, og underbygger, at projektgruppens opgaver kunne overlades til såvel det kontraktansatte personale som til medlemmerne af projektgruppen. I rapporten for 1981 henvises til stigningen i antallet af medlemmer

i projektgruppen, hvorefter det anføres (s. 14):

»Det er stadig meget vanskeligt at få ansat visse medarbejdere, navnlig ingeniører og teknikere, selv om der er sket en vis forbedring i løbet af andet halvår, for så vidt angår ansættelsen af britiske medarbejdere til ingeniør- og teknikerstillinger. Det er imidlertid fortsat nødvendigt at ansætte et betydeligt antal kontraktansatte medarbejdere«.

128 Det fremgår af sagsakterne, at det kontraktansatte personale har opfyldt det omfattende og permanente behov for menneskelige ressourcer, som JET-projektet har haft i hele fællesforetagendets levetid.

Om projektgruppens personalebehov

129 JET-rådet, der lige fra starten besluttede at anvende kontraktansat personale til at dække behovet for kvalificerede industriansatte og teknikere, videreudviklede tilsyneladende, som anført ovenfor i præmis 102, denne fremgangsmåde betydeligt, især i forbindelse med kollektive kontrakter. Kommissionen har således i svarskriftet præciseret, at fællesforetagendet var nødt til at indgå kontrakter med kontraktansat personale i de tilfælde, hvor medlemmerne af JET havde vanskeligt ved at afgive de nødvendige videnskabelige, tekniske og administrative medarbejdere til projektgruppen som fastsat i vedtægterne. Retten har i dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen, præmis 100, fastslået, at der »efter en afklaring af aftalen om værtsorganisationens pligtige støtte, der blev forhandlet i 1987 og godkendt af JET-rådet i 1988, blev leveret et betydeligt antal tjenesteydelser, som tidligere var blevet præsteret i henhold til den nævnte aftale om værtsorganisationens støtte, på kommerciel basis efter udbudsproceduren«.

130 Det kontraktansatte personale blev enten ansat i henhold til en individuel kontrakt eller i henhold til kollektive kontrakter (flere arbejdstagere) efter den ovenfor i præmis 28 og 29 anførte fremgangsmåde. 53 sagsøgere blev ansat i henhold til individuelle kontrakter og 42 i henhold til kollektive kontrakter. De budgetmæssige stillinger, der svarede til de således ansatte medarbejdere, blev medtaget under personale, idet det blev anført, at de ikke indgik i projektgruppen.

131 Uddrag fra JET's årsberetninger vedrørende årene 1981, 1986, 1989, 1990 og 1998, der indgår i sagens akter, samt Revisionsrettens beretning, der blev udarbejdet for JET i 1987, viser, at et stort antal kontraktansatte medarbejdere – aflønnet af udenforstående virksomheder, som indgik kontrakt med JET om levering af arbejdskraft – blev stillet til rådighed for fællesforetagendet i hele dets levetid.

132 Det fremgår af kapitlet »Personale« i disse beretninger, at det kontraktansatte personale, der ikke indgik i projektgruppen, og som blev holdt ude fra de medarbejdere, der indgik i projektgruppen, udgjorde en betragtelig andel af det samlede personale, der arbejdede med projektet, idet de således for eksempel udgjorde 37% i 1986 og 48% i 1998.

133 I beretningen for 1986 henvises til, at det er »nødvendigt i højere grad at anvende kontraktansat personale for at opfylde behovet for arbejdskraft«, og efter denne bemærkning anføres, at »selv om den godkendte sammensætning af stillinger til gruppen fortsat er på 165 stillinger [ved Euratom], 260 udlånte stillinger fra UKAEA og 19 udlånte stillinger fra »fusionsprogrammet« under [Kommissionens generaldirektorat, der beskæftiger sig med videnskab, forskning og udvikling], har JET-rådet

godkendt et nyt maksimum på 210 stillinger til kontraktansat personale, dvs. en samlet stigning på 44 stillinger i forhold til sidste år«. I rapporten tilføjes:

»Stillingerne til kontraktansat personale besættes med personer, der er ansat i selskaber og andre organisationer, og som stilles til rådighed i henhold til kontrakter indgået mellem JET og disse selskaber.«

134 Det fremgår af Revisionsrettens beretning for 1987, at der var godkendt en personaleramme på 449 stillinger til projektgruppen og 231 stillinger til kontraktansatte, og at de besatte stillinger fordelte sig med 372 stillinger i projektgruppen og 259 stillinger til kontraktansatte. Af beretningen fremgår, at det kontraktansatte personale ikke var knyttet direkte til fællesforetagendet JET, men var ansat af selskaber, der havde indgået kontrakter med fællesforetagendet efter afholdelse af udbudsprocedurer. På Revisionsrettens anmodning har fællesforetagendets ledelse efterfølgende optaget bevillingerne til ansættelse af kontraktansatte under posten personaleudgifter.

135 Kommissionen har i skrivelse af 19. februar 2003, som er nævnt i præmis 125 ovenfor, bekræftet de statistiske oplysninger, som fremgår af JET's rapporter for de tre år 1986, 1989 og 1998 vedrørende fordelingen af stillinger, såvel budgetterede som faktisk besatte, mellem stillinger i projektgruppen og stillinger uden for projektgruppen, dvs. stillinger til kontraktansatte.

År	1986		1989		1998	
Budgetteret/gennemført	budget	besatte stillinger	budget	besatte stillinger	budget	besatte stillinger
Stillinger til projektgruppen	444	384	470	383	ikke oplyst	242,5
Kontraktstillinger	210	229	210	242	ikke oplyst	255

136 JET-ledelsens udstrakte brug af kontraktansat personale, som f.eks. sagsøgerne, for at dække det personalebehov, som medlemmerne af fællesforetagendet ikke var i stand til at opfylde ved at stille personale til rådighed, som anført ovenfor i præmis 129, synes således at have haft til formål at få udført opgaver, der henhørte under projektgruppen. JET's årsrapporter viser, at fællesforetagendet havde tilbagevendende problemer på dette område, herunder den ovenfor i præmis 127 omtalte rapport for 1981, hvori navnlig nævnes problemerne med ingeniører og teknikere. Disse rapporter viser, hvordan et stort antal ansættelser af kontraktansat personale og forlængelser af deres kontrakter i hele JET's levetid gjorde det muligt at afhjælpe disse vanskeligheder. Oversigten ovenfor i præmis 135 viser endvidere, at det ikke altid var muligt at besætte alle de stillinger, der var budgetteret til projektgruppen, og at de blev udfyldt med kontraktansat personale.

137 Mange af sagsøgerne deltog desuden i JET-projektet i lang tid. 51 af de 95 sagsøgere arbejdede mere end ti år for fællesforetagendet, heraf 20 i mere end 15 år og 11 i mere end 20 år. 12 af de 18 tekniske tegnere har arbejdet ved JET-projektet i mere end 17 år. 33 af de 37 teknikere og 14 af de 23 ingeniører arbejdede der i mere end syv år. Som det tidligere er anført, kunne de berørtes etårige kontrakter forlænges, og de blev forlænget. Sagsøgerne har, uden at dette er blevet bestridt, anført, at JET's ledelse ofte havde fået ansat en af sagsøgerne og senere forlængede deres kontrakter. Den omstændighed, at et sådant personale med særlige kvalifikationer hele tiden deltog i projektet, bekræfter ligeledes, at de opfyldte et permanent behov, og at de opgaver, de varetog, var vigtige for JET-projektet.

138 Det følger af det ovenfor anførte, at sagsøgerne udførte opgaver, der svarede til dem, som kunne have været udført af medlemmer af projektgruppen, og at deres ansættelse havde til formål at afbøde manglen på det personale, der skulle stilles til rådighed af medlemmerne af fællesforetagendet. Denne personalemangel bestod i hele JET-programmets levetid.

139 Kommissionen har desuden under retsmødet den 8. maj 2003 medgivet, at sagsøgerne udførte et betydningsfuldt arbejde for JET-projektet, der var et vigtigt forskningsprojekt inden for rammerne af Euratom-traktaten. Kommissionen har imidlertid gjort gældende, at den praksis, der følger af dommen i sagen Mulfinger m. fl. mod Kommissionen, kun kan overføres på denne sag, såfremt de omhandlede funktioner er uadskilleligt forbundet med Fællesskabernes tjenestemandssystem, og at der er tale om sådanne særlige opgaver, at de kun kan udføres af Fællesskabets ansatte. Den af Kommissionen anlagte fortolkning afviger fra de af Domstolen opstillede kriterier. I den foreliggende sag og i henhold til den praksis, der følger af dommen i sagen Mulfinger m.fl. mod Kommissionen, kan de funktioner, der varetages af projektgruppens medlemmer – som direkte, og i ikke uvæsentligt omfang, var beskæftiget med gennemførelsen af et program af interesse for Fællesskabet, og med henblik på hvilket fællesforetagendet var blevet oprettet i henhold til Euratom-traktaten – således anses for funktioner, der henhører under de forskningsopgaver, der er tillagt Euratom, og som derfor burde udføres inden for de vedtægtsmæssige rammer, således som det i øvrigt også er forudsat i JET-vedtægternes artikel 8.

140 Det kan endelig med rimelighed antages, at JET-projektet – når henses til de opgaver, der blev udført af det kontraktansatte personale, og til hvor stor en andel de pågældende stillinger udgjorde i hele fællesforetagendets levetid – ikke kunne have været gennemført uden det kontraktansatte personale. Sondringen mellem det personale, der indgik i projektgruppen, og det personale, der ikke indgik i denne gruppe, er således ikke udtryk for, at der var nogen praktiske forskelle mellem de to stillingskategorier. Det må således fastslås, at sondringen er foretaget i strid med JET-vedtægterne for at undgå at ansætte de berørte som midlertidigt ansatte i henhold til ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, således som de nævnte vedtægter foreskrev.

Om den retsstridige adfærd

141 Det fremgår af det foregående, at sagsøgerne udførte opgaver af afgørende betydning for fællesforetagendet JET's projekt, og at de svarede til dem, der blev udført af de andre medlemmer af projektgruppen, som de arbejdede sammen med, uden at der kunne konstateres nogen forskelle. De var således reelt medlemmer af projekt-

gruppen. Sagsøgerne skulle følgelig have været ansat som »andet personale«, som efter JET-vedtægterne indgår i projektgruppen, jf. ovenfor i præmis 100. Deres ansættelse i kontraktstillinger ved udenforstående virksomheders mellemkomst er således udtryk for procedurefordrejning. Denne ansættelsesform er ligeledes udtryk for en varig forskelsbehandling af de berørte, som Kommissionen og Rådet ikke har begrundet på en måde, der er forenelig med gældende retsforskrifter.

142 Kommissionen har i strid med JET-vedtægterne undladt at tilbyde sagsøgerne kontrakter som midlertidigt ansatte og har således ved udøvelsen af sine administrative beføjelser tilsidesat de berørtes rettigheder i henhold til nævnte vedtægter. Med denne adfærd, der bevirkede, at det berørte personale blev fastholdt i en situation, hvor de retligt set – i hele fællesforetagendet JET's levetid – blev forskelsbehandlet i forhold til de andre medlemmer af projektgruppen, har den pågældende fællesskabsinstitution begået en kvalificeret fejl. Den således udviste retsstridige adfærd er følgelig af en sådan karakter, at Fællesskabet pådrager sig et erstatningsansvar.

Om ændringen af JET-vedtægterne i 1998

143 Den vedtægtsændring, der fandt sted i oktober 1998, hvorved enhver henvisning til »andet personale« i artikel 8 (jf. ovenfor i præmis 26) blev ophævet, ændrer ikke ved den ovenfor anførte vurdering. Ændringen har ikke kunnet påvirke de berørtes situation, idet den første ansættelse for alles vedkommende fandt sted før ændringen, således som det er anført ovenfor i præmis 27. Flere af sagsøgerne fortsatte i øvrigt med at arbejde for fællesforetagendet JET, indtil projektet var afsluttet, og fællesforetagendet forsøgte på ingen måde at bringe deres ansættelse til ophør.

144 Det er unødvendigt at tage stilling til den af sagsøgerne fremsatte indsigelse om retsstridighed, som anført ovenfor i præmis 89, idet det er tilstrækkeligt at bemærke, at fællesskabsinstitutionerne inden for de budgetmæssige begrænsninger altid kan

ansætte midlertidigt ansatte i henhold til ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte og forlænge tidligere kontrakter. Når de omhandlede funktioner var opgaver af afgørende betydning for JET-projektet, som hørte under fællesforetagendets opgaver og fremgik af stillingsfortegnelsen, således som det tidligere er fastslået, var Kommissionen ikke berettiget til at benytte sig af tjenesteydelser fra udenforstående virksomheder (dommen i sagen Mulfinger m.fl. mod Kommissionen, præmis 11 og 14).

145 Selv om de ændrede vedtægter for JET, der er gengivet ovenfor i præmis 26, og som trådte i kraft den 21. oktober 1998, således ikke – som de oprindelige vedtægter – udtrykkeligt omtaler kategorien »andet personale«, der har adgang til ansættelse i midlertidige stillinger, står det alligevel fast, at opgaver af afgørende betydning for projektet skulle udføres inden for de vedtægtsmæssige rammer, der er fastsat i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, ligesom det også tidligere var tilfældet, når opgaverne ikke kunne udføres af det personale, der blev stillet til rådighed af medlemmerne af fællesforetagendet, som omhandlet i artikel 8.3 i de ændrede vedtægter. I de ændrede vedtægter henvises i øvrigt til nævnte ansættelsesvilkår i relation til det personale, der stilles til rådighed.

146 Ændringerne af JET-vedtægterne var følgelig ikke til hinder for, at der med sagsøgerne blev indgået kontrakter som midlertidigt ansatte i henhold til ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, således som det burde være sket, når henses til de funktioner, som de varetog. Da der ikke blev indgået sådanne kontrakter i henhold til de ændrede vedtægter, må det fastslås, at den retsstridige adfærd, der, som fastslået ovenfor i præmis 142, blev udvist over for sagsøgerne, fortsatte indtil JET-projektets afslutning.

Spørgsmålet om årsagssammenhæng

Parternes argumenter

147 Kommissionen har anført, at selv om sagsøgerne som »andet personale« burde have været ansat som midlertidigt ansatte, var det slet ikke sikkert, at de ville være blevet

ansat, idet de i så fald skulle have opfyldt de relevante ansættelsesvilkår, hvor chancen for at bestå udvælgelsesproceduren var på omkring 25%. Kommissionen har tilføjet, at de pågældende, som ikke deltog i den udvælgelsesprøve, som medlemmerne i projektgruppen deltog i, desuden aldrig havde indgivet nogen ansøgninger, når der var ledige stillinger inden for projektgruppen, hvilket kunne føre til den antagelse, at de ikke var i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer. Kommissionen har konkluderet, at der ikke er nogen årsagssammenhæng mellem den retsstridige adfærd og det påståede tab.

148 Sagsøgerne har anført, at eftersom de udførte de samme opgaver som medlemmerne af projektgruppen, havde tilsvarende kvalifikationer, og for nogens vedkommende varetog ledende funktioner i projektgruppen eller erstattede de medlemmer af gruppen, som havde forladt JET, burde de have haft gode chancer for at blive ansat som midlertigt ansatte. Sagsøgerne har tilføjet, at da de fleste har været fuldtidsansatte i JET i lange perioder, beviser det, at fællesforetagendets ledelse var tilfreds med dem.

Rettens bemærkninger

149 En årsagssammenhæng foreligger i princippet kun, hvis der kan fremlægges bevis for, at der med sikkerhed består en direkte forbindelse mellem den fejl, som den pågældende fællesskabsinstitution har begået og det påståede tab (Rettens dom af 28.9.1999, sag T-140/97, Hautem mod EIB, Sml.Pers., I-A, s. 171, og II, s. 897, præmis 85).

150 I personalesager er den i retspraksis krævede grad af sikkerhed for, at der består en årsagssammenhæng, opfyldt, når en fællesskabsinstitutions retsstridige adfærd med sikkerhed har betydet, at en person er blevet frataget – ikke nødvendigvis en ansættelse, hvilket den pågældende aldrig ville kunne bevise at have haft ret til – men en reel chance for at blive ansat som tjenestemand eller midlertidigt ansat, med

den følge, at den pågældende har lidt et økonomisk tab i form af tabt arbejdsfortjeneste. Når det under omstændigheder som i den foreliggende sag forekommer højst sandsynligt, at en overholdelse af reglerne ville have ført til, at den pågældende fællesskabsinstitution havde ansat den pågældende som midlertidigt ansat, kan den teoretiske usikkerhed om, hvilket udfald en normal ansættelsesprodedure ville have haft, ikke være til hinder for, at der ydes erstatning for det reelle økonomiske tab, som den berørte har lidt ved at være berøvet retten til at søge en stilling i henhold til vedtægten, som han ville have haft gode chancer for at få.

151 I den foreliggende sag kan det fastslås, at der består et sådant erstatningskrav, såfremt sagsøgerne dokumenterer, at de i hvert fald har mistet en reel chance for at arbejde for JET-projektet på de forudsatte vedtægtsmæssige vilkår, hvilket har resulteret i, at de berørte har lidt et økonomisk tab (dommen i sagen Rådet mod de Nil og Impens, præmis 28 og 29).

152 Når ingen er blevet ansat under den vedtægtsmæssige ordning, og der, tværtimod, er etableret en parallel ordning for at undgå at ansætte midlertidigt ansatte, må der anses at foreligge en årsagssammenhæng mellem den retsstridige adfærd og det økonomiske tab, såfremt de berørte har mistet en reel chance for at blive ansat.

153 Denne fremgangsmåde følges navnlig i de tjenestemandssager, hvor det drejer sig om at vurdere, hvilke konsekvenser en fejlagtig indplacering har for den pågældende ansattes fremtidige karriereforløb (dommen i sagen Rådet mod de Nil og Impens, præmis 28 og 29).

154 Det skal således vurderes, om sagsøgerne, når henses til deres kvalifikationer, deres opgaver for JET og forlængelsen af deres ansættelser, ville have haft en reel chance for at blive ansat som midlertidigt ansatte, hvis den efter JET-vedtægterne krævede procedure var blevet fulgt.

155 Det er tidligere blevet fastslået, at de funktioner, som sagsøgerne varetog, deres kvalifikationer og deres ansættelses- og arbejdsvilkår var de samme som for de medlemmer af projektgruppen, som af JET's ledelse var anerkendt som medlemmer af gruppen. Det er endvidere fastslået, at projektgruppen ikke kunne have gennemført projektet uden bistand fra det kontraktansatte personale, der udgjorde en betydelig andel af det personale, der var knyttet til projektet i hele dets løbetid, og at størstedelen af dem, som følge af den nærmest systematiske forlængelse af deres etårige kontrakter, i sidste ende havde arbejdet for fællesforetagendet i samlet set meget lang tid.

156 Disse omstændigheder viser, at det kontraktansatte personale var nødvendigt for gennemførelsen af JET-projektet, at sagsøgerne besad de nødvendige kvalifikationer i forhold til de opgaver, som de var ansat til at udføre, og at deres arbejde var tilfredsstillende for JET's ledelse, som tog initiativ til og godkendte forlængelsen af de etårige ansættelseskontrakter. Kommissionen har i øvrigt ikke godtgjort, at sagsøgerne ikke ville være blevet ansat, hvis JET's personalebehov var blevet tilgodeset ved ansættelse af midlertidigt ansatte, som fastsat i JET-vedtægterne (dommen i sagen Rådet mod de Nil og Impens, præmis 28 og 29). Sagsøgerne har således i tilstrækkelig grad godtgjort, at den retsstridige adfærd over for dem har betydet, at de mistede chancen for at blive ansat som midlertidigt ansatte.

157 Kommissionen har heroverfor anført, at sagsøgerne aldrig gjorde noget for at søge ledige stillinger i projektgruppen, men har ikke f.eks. ved fremlæggelse af stillingsopslag godtgjort, at eksternt personale kunne søge sådanne ledige stillinger og har heller ikke anført, hvor ofte sådanne stillinger blev opslået. I sit svar i præmis 125 og 135 ovenfor har Kommissionen blot henvist til udviklingen i personalesituationen og givet en enkelt oplysning om, at tretten kontraktansatte personer blev ansat i projektgruppen i 1989. De stillinger, som sagsøgerne var beskæftiget i, blev åbenbart aldrig opslået ledige som stillinger for midlertidigt ansatte. Derimod var stillingerne inden for »projektgruppen« tilsyneladende »forbeholdt« personale fra medlemmerne af fællesforetagendet, der blev ansat som midlertidigt ansatte ved Euratom, samt Kommissionens ansatte og UKAEA's personale, og det var kun i meget sjældne tilfælde, at enkelte af de kontraktansatte personer kunne blive ansat under projektgruppen.

158 Det er således tilstrækkeligt godtgjort, at der er årsagssammenhæng mellem den retsstridige adfærd og det lidte tab, og sagsøgerne er dermed berettigede til at få erstattet det tab, de har lidt, som følge af at de har mistet en reel chance for at blive tilbudt ansættelse som midlertidigt ansatte ved De Europæiske Fællesskaber.

Om tabet

Parternes argumenter

159 Sagsøgerne har gjort gældende, at de har lidt et økonomisk tab, der kan opdeles i tre dele, nemlig et nettotab af arbejdsfortjeneste for den periode, hvor den enkelte arbejdede på JET-projektet, et nettotab af arbejdsfortjeneste, som er forbundet med en anden stilling i Kommissionen i et tidsrum på fem år eller indtil det fyldte 60. år såfremt denne begivenhed indtraf før udløbet af nævnte tidsrum, for de sagsøgere, der arbejdede ved fællesforetagendet JET på tidspunktet for projektets afslutning den 31. december 1999, og et nettotab af pensionsindtægter efter den fællesskabsretlige pensionsordning.

160 Sagsøgerne har fremlagt en erstatningsopgørelse over de enkeltes krav samt den anvendte beregningsmetode. De har desuden fremsat krav om erstatning for det beløb, der svarer til den britiske skat, der opkræves i forbindelse med udbetalt erstatning.

161 Kommissionen har afvist, at sagsøgerne skulle have nogen ret til erstatning, og har anført, at såfremt den skulle blive anset for at være erstatningsansvarlig, må erstatningsansvaret være begrænset til tiden efter dommen i sagen Altmann m.fl. mod Kommissionen.

162 Kommissionen har gjort gældende, at argumentationen vedrørende det tab, der er lidt, er fremført i generelle vendinger, og at de økonomiske påstande savner præcision og forklaringer. Efter Kommissionens opfattelse opfylder sagsøgernes erstatningskrav ikke bestemmelserne i artikel 44 og 47 i Rettens procesreglement og kan derfor ikke antages til realitetsbehandling.

163 Kommissionen har bestridt den måde, hvorpå sagsøgernes erstatningskrav er opgjort. Kommissionen finder ikke, at sagsøgerne og dem, der er ansat i henhold til Euratom, kan indplaceres på samme niveau, ligesom den ikke finder, at sagsøgernes tabspåstande kan efterprøves. Kommissionen har afvist ethvert erstatningskrav, der ligger efter datoen for JET-projektets udløb den 31. december 1999. Kommissionen har med hensyn til beskatningens indvirkning tilføjet, at den skyldes den omstændighed, at der uundgåeligt er forskel på ansættelser efter national ret og ansættelser efter fællesskabsordningen, og at det ikke er sikkert, at Det Forenede Kongeriges skattemyndigheder vil anse et beløb, der modtages som erstatning for tjenesteforsømmelse, for skattepligtigt.

Rettens bemærkninger

164 Det af Kommissionen anførte med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt erstatningskravene kan antages til realitetsbehandling er ugrundede. I stævningen er det påståede tab nemlig anført klart og præcist, idet der sondres mellem tab af arbejdsfortjeneste, tab af pension og tab, der svarer til visse godtgørelser og visse fordele. I bilaget til stævningen er anført en note om beregningsmetoden og en opgørelse over det påståede samlede tab, som hver enkelt sagsøger har lidt. Endelig blev en detaljeret opgørelse over hver enkelt sagsøgers erstatningspåstand fremlagt sammen med replikken. Kommissionen har fået mulighed for at tage stilling til disse oplysninger. Erstatningspåstandende kan derfor antages til realitetsbehandling (Rettens dom af 30.9.1998, sag T-149/96, Coldiretti m.fl. mod Rådet og Kommissionen, Sml. II. s. 3841, præmis 47-49, og af 29.10.1998, sag T-13/96, TEAM mod Kommissionen, Sml. II, s. 4073, præmis 28 og 29).

165 Det økonomiske tab, som sagsøgerne har gjort gældende, består hovedsagelig af tabt arbejdsfortjeneste i form af løn, dertil knyttede rettigheder og pensionsrettigheder i forbindelse med deres arbejde ved JET, og tabt arbejdsfortjeneste, der er forbundet med udsigterne til senere ansættelse, som de kunne være blevet tilbudt efter 1999.

166 Tabet udregnes som forskellen mellem de økonomiske ansættelsesvilkår, som sagsøgerne ville have haft, hvis de var blevet ansat i midlertidige stillinger, og de ansættelsesvilkår, som de faktisk havde som lønmodtagere i de udenforstående virksomheder. Det står fast, at det kontraktansatte personale økonomisk set befandt sig i en situation, der var mindre gunstig end den, de midlertidigt ansatte befandt sig i.

167 For det tidsrum, hvor de arbejdede for fællesforetagendet JET, består sagsøgernes tab i forskellen mellem den løn, dertil knyttede rettigheder og pensionsrettigheder, som de ville have modtaget eller erhvervet, hvis de havde arbejdet for JET-projektet som midlertidigt ansatte, og den løn, dertil knyttede rettigheder og pensionsrettigheder, som de faktisk modtog eller erhvervede som kontraktansat personale.

168 Hvad angår udsigten til senere ansættelse er det påståede tab knyttet til den omstændighed, at sagsøgerne ville have haft mulighed for at få tilbudt en kontrakt som midlertidigt ansat efter udløbet af JET-projektet. En sådan udsigt til beskæftigelse forekommer meget hypotetisk, idet der ikke foreligger nogen angivelser af, hvilket behov Euratom efter udløbet af fællesforetagendet JET ville have for stillinger af den karakter, som sagsøgerne havde haft, og der foreligger navnlig ingen oplysninger, som gør det muligt at fastslå, om der var kontinuitet mellem fællesforetagendet JET og de enheder under den europæiske fusionsudviklingsaftale, jf. ovenfor i præmis 8, som fortsatte den forskning, der tidligere blev udført af fællesforetagendet. Da det ikke er godtgjort, at der er lidt noget tab i relation til udsigten til ansættelse efter den 31. december 1999, må sagsøgernes erstatningskrav i så henseende forkastes.

169 Erstatningen beregnes for hver enkelt af sagsøgerne med virkning fra det tidspunkt, hvor den tidligste kontrakt, der vedrørte dem, blev indgået eller forlænget, idet dette tidspunkt ikke må ligge mere end fem år forud for det tidspunkt, hvor denne fremsatte erstatningskravet over for Kommissionen.

170 Retten kan ikke fastsætte erstatningens størrelse på grundlag af oplysningerne i sagen. Det henstilles således, at parterne indgår en aftale på grundlag af følgende principper og kriterier.

171 Parterne indgår først en aftale om, hvilken stilling og lønklasse der ville have svaret til de funktioner, som hver af sagsøgerne udførte, hvis den pågældende var blevet tilbudt en kontrakt som midlertidigt ansat på det tidspunkt, der er anført ovenfor i præmis 169.

172 Parterne skal herefter nå til enighed om at genskabe et passende karriereforløb for hver af sagsøgerne, fra dennes ansættelse og indtil den ovenfor i præmis 169 anførte periode på maksimalt de seneste fem år, hvorved der skal tages hensyn til den gennemsnitlige lønstigning for den stilling og den lønklasse, der svarer til en stilling som midlertidigt ansat ved Euratom, eller i givet fald ved JET, samt til de eventuelle forfremmelser, som hver enkelt ville kunne have opnået i løbet af dette tidsrum, når henses til den pågældendes lønklasse og stilling, og under anvendelse af det gennemsnitlige antal forfremmelser, som midlertidigt ansatte ved Euratom ville få i en tilsvarende situation.

173 Sammenligningen mellem situationen for en midlertidigt ansat ved Fællesskaberne og en kontraktansat skal for hver af sagsøgerne foretages på grundlag af nettobeløbet fratrukket bidrag, fradrag og andre indeholdelser i henhold til gældende lovgivning. Herved kommer de skatteordninger i henholdsvis Fællesskabet og Det Forenede Kongerige, som finder anvendelse på de omhandlede beløb, ikke til at påvirke den sammenligning, der foretages mellem beløbene efter fradrag af skat, idet bemærkes, at tjenestemænd og øvrige ansatte ved Fællesskaberne opkræves skat til De

Europæiske Fællesskaber (Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 af 29.2.1968 om fastlæggelse af betingelserne for og fremgangsmåden ved opkrævning af skat til De Europæiske Fællesskaber (EFT L 56, s. 8), som senest ændret ved Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 1750/2002 af 30.9.2002 (EFT L 264, s.15)).

174 Erstatningen skal beregnes for et tidsrum, der begynder på det ovenfor i præmis 169 anførte tidspunkt, og som enten slutter på det tidspunkt, hvor den pågældende sagsøger ophørte med at arbejde for JET-projektet, hvis dette tidspunkt ligger forud for afslutningen af projektet den 31. december 1999, eller som slutter på tidspunktet for projektets afslutning, hvis den pågældende arbejdede for JET-projektet indtil dets udløb.

175 Sagsøgerne har tillige forlangt en kompensation for den skat, som de britiske skattemyndigheder opkræver i forbindelse med en erstatning af den her omhandlede karakter, nemlig en erstatning for en af Fællesskabet forårsaget skade.

176 Da den erstatning, der tilkommer hver af sagsøgerne, skal kompensere tabet af løn og dertil knyttede rettigheder, skal den opgøres efter fradrag af skat, som anført ovenfor i præmis 173, og når erstatningen beregnes på denne måde under hensyntagen til fællesskabsbeskatningen, skal den pågældende have fordel af den skatteordning, der finder anvendelse på de beløb, som Fællesskabet udbetaler til deres ansatte i henhold til artikel 16 i protokollen vedrørende privilegier og immuniteter for De Europæiske Fællesskabers tjenestemænd og øvrige ansatte. Den omhandlede erstatning, der således er et nettobeløb efter fradrag af enhver beskatning, kan følgelig ikke undergives national beskatning. Der kan derfor ikke ydes nogen supplerende erstatning som kompensation for en sådan beskatning.

177 Parterne skal søge at nå til enighed på grundlag af de ovenfor anførte principper og kriterier inden for en frist på seks måneder at regne fra dommens meddelelse. Såfremt parterne ikke når til enighed, giver de inden for samme frist Retten meddelelse om deres påstande med beløbsangivelser (jf. f.eks. i samme retning Domstolens dom af 5.10.1988, sag 180/87, Hamill mod Kommissionen, Sml. s. 6141).

Sagens omkostninger

178 Afgørelsen om sagens omkostninger udsættes.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RETTEN (Første Afdeling)

før der træffes endelig afgørelse i sagen:

1) Kommissionen pålægges at erstatte det økonomiske tab, som hver enkelt sagsøger har lidt, som følge af ikke at være blevet ansat som midlertidigt ansat ved Kommissionen i forbindelse med udførelsen af den pågældendes virksomhed i fællesforetagendet Joint European Torus (JET).

2) Senest seks måneder efter afsigelsen af denne dom giver parterne Retten meddelelse om det beløb, som de efter fælles overenskomst er blevet enige om, skal betales i erstatning for dette tab.

3) **Såfremt parterne ikke når til enighed, giver de inden for samme frist Retten meddelelse om deres påstande med beløbsangivelser.**

4) **Afgørelsen om sagens omkostninger udsættes.**

Vesterdorf Jaeger Legal

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 5. oktober 2004.

H. Jung B. Vesterdorf

Justitssekretær Præsident