



Zbiór Orzeczeń

Sprawa C-566/10 P

**Republika Włosa
przeciwko
Komisji Europejskiej**

Odwołanie — System językowy — Ogłoszenia o konkursach otwartych mających na celu nabór administratorów i asystentów — Publikacja pełnej treści w trzech językach urzędowych — Język egzaminów — Wybór drugiego języka spośród trzech języków urzędowych

Streszczenie – wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 27 listopada 2012 r.

1. *Unia Europejska — System językowy — Rozporządzenie nr 1 — Zakres stosowania — Stosunki między instytucjami a ich personelem — Włączenie w braku przepisów szczególnych*

(rozporządzenie Rady nr 1)

2. *Urzednicy — Konkurs — Ogłoszenie o konkursie otwartym — Publikacja pełnej treści tylko w niektórych językach urzędowych — Niedopuszczalność — Dyskryminacja ze względu na język — Naruszenie zasady proporcjonalności — Publikacja poprawek we wszystkich językach urzędowych — Brak wpływu*

(Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 21; regulamin pracowniczy, art. 1d ust. 1; załącznik III, art. 1 ust. 2; rozporządzenie Rady nr 1, art. 5)

3. *Urzednicy — Konkurs — Przeprowadzanie konkursu otwartego — Języki udziału w egzaminach — Równość traktowania — Wymóg szczególnych umiejętności językowych — Uzasadnienie — Uzasadnienie w świetle interesu służby — Poszanowanie zasady proporcjonalności*

(regulamin pracowniczy, art. 1d, art. 27 akapit pierwszy)

4. *Urzednicy — Skarga — Wyrok stwierdzający nieważność — Skutki — Stwierdzenie nieważności ogłoszeń o konkursach otwartych — Uzasadnione oczekiwania wybranych kandydatów — Brak podważenia wyników konkursów*

(art. 266 TFUE; regulamin pracowniczy, art. 91)

1. W braku przepisów szczególnych mających zastosowanie do urzędników i pracowników oraz w braku przepisów z tego zakresu w regulaminach instytucji, żaden akt prawny nie pozwala dojść do wniosku, że stosunki między instytucjami a ich urzędnikami i pracownikami, w które wpisują się ogłoszenia o konkursach, są całkowicie wyłączone z zakresu stosowania rozporządzenia nr 1 w sprawie określenia systemu językowego Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, którego art. 1 wyraźnie określa, jakie języki są językami roboczymi instytucji. To samo odnosi się tym bardziej do stosunków między instytucjami a kandydatami biorącymi udział w konkursie zewnętrznym, którzy zasadniczo nie są ani urzędnikami ani pracownikami.

(por. pkt 67–69)

2. Zgodnie z art. 1 ust. 2 załącznika III do regulaminu pracowniczego w związku z art. 5 rozporządzenia nr 1 w sprawie określenia systemu językowego Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, który stanowi, że *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej* jest wydawany we wszystkich językach urzędowych, ogłoszenia o konkursach powinny być publikowane opublikowane w pełnym brzmieniu we wszystkich językach urzędowych.

Z racji tego, że powyższe przepisy nie dopuszczają żadnych wyjątków, późniejsza publikacja poprawek we wszystkich językach urzędowych, zawierających jedynie zwięzłą informację, nie zaradza brakowi publikacji w *Dzienniku Urzędowym* pełnej treści ogłoszeń o konkursach we wszystkich językach urzędowych. W każdym razie, nawet jeżeli wspomniane poprawki zawierają pewne informacje dotyczące konkursów, to wychodząc z założenia, że obywatele Unii Europejskiej czytają *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej* w swoim ojczystym języku i że ten język jest jednym z języków urzędowych Unii, potencjalny kandydat, którego język ojczysty nie jest jednym z języków publikacji pełnej treści ogłoszeń o konkursach, musi zaopatrzyć się w *Dziennik Urzędowy* w jednym z tamtych języków i przeczytać ogłoszenie w tym języku, zanim zdecyduje, czy chce się zgłosić do jednego z konkursów. Taki kandydat znajduje się w sytuacji mniej korzystnej niż kandydat, którego język ojczysty jest jednym z języków, w których opublikowano ogłoszenia o konkursach w pełnym brzmieniu, zarówno pod względem prawidłowego zrozumienia tych ogłoszeń, jak i terminu na przygotowanie i wysłanie zgłoszenia na te konkursy

Taka mniej korzystna sytuacja wynika z odmiennego traktowania ze względu na język, zakazanego przez art. 21 karty praw podstawowych Unii i art. 1d ust. 1 regulaminu pracowniczego, a jego źródłem były omawiane publikacje. W istocie praktyka polegająca na ograniczonej publikacji nie zapewnia poszanowania zasady proporcjonalności, a zatem stwarza dyskryminację ze względu na język, zakazaną przez art. 1d regulaminu pracowniczego.

(por. pkt 71–75, 77)

3. Ograniczenie wyboru danego języka jako drugiego języka w celu wzięcia udziału w konkursie otwartym Unii może być uzasadnione interesem służby. W szczególności art. 1d regulaminu pracowniczego dopuszcza ograniczenia zasad niedyskryminacji i proporcjonalności. Jednak taki interes służby musi być obiektywnie uzasadniony, a wymagany poziom znajomości języków musi być proporcjonalny do rzeczywistych potrzeb służby. Ponadto zasady ograniczające wybór drugiego języka powinny zawierać jasne, obiektywne i możliwe do przewidzenia kryteria, tak by kandydaci mogli znać z wystarczającym wyprzedzeniem wymogi językowe, po to, by mieli jak najlepsze warunki przygotowania się do konkursów.

O ile można podnieść uzasadniony cel leżący w interesie ogólnym i wykazać jego rzeczywiste istnienie, o tyle przy stosowaniu odmiennego traktowania ze względu na język należy ponadto przestrzegać zasady proporcjonalności, co oznacza, że odmienne traktowanie musi być odpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu i nie wykraczać poza to, co jest niezbędne do jego realizacji. Zgodnie z art. 27 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego przy naborze urzędników należy dążyć do pozyskania dla instytucji urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości. Ponieważ cel ten można lepiej spełnić, gdy kandydatom pozwoli się przystąpić do egzaminów selekcyjnych w swoim języku ojczystym lub w innym języku, który ich zdaniem znają najlepiej, zadaniem instytucji jest w tym względzie znalezienie równowagi między uzasadnionym celem stanowiącym podstawę ograniczenia liczby języków konkursu a celem polegającym na znalezieniu kandydatów spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji.

Ponadto znajomość języków przez urzędników jest jednym z zasadniczych czynników wpływających na ich karierę i organy powołujące dysponują różnorodnymi środkami kontrolowania tejże znajomości oraz starań, jakich urzędnicy dokładają w celu praktycznego wykorzystania znajomości języków

i ewentualnie jej poszerzenia. W tym względzie na instytucji spoczywa zadanie znalezienia równowagi między uzasadnionym celem stanowiącym podstawę ograniczenia liczby języków konkursów a możliwościami nauki, już wewnątrz instytucji, języków niezbędnych z punktu widzenia interesu służby przez przyjętych urzędników.

(por. pkt 87, 88, 90, 91, 93, 94, 96, 97)

4. Zobacz tekst orzeczenia.

(por. pkt 102, 103)