



Zbiór Orzeczeń

Sprawa T-437/16

**Republika Włoska
przeciwko
Komisji Europejskiej**

Wyrok Sądu (dziewiąta izba) z dnia 9 września 2020 r.

System językowy – Ogłoszenie o konkursie otwartym celem naboru administratorów w dziedzinie audytu – Znajomość języków – Ograniczenie wyboru drugiego języka konkursu do angielskiego, francuskiego i niemieckiego – Język wykorzystywany w komunikacji – Rozporządzenie nr 1 – Artykuł 1d ust. 1, art. 27 i art. 28 lit. f) regulaminu pracowniczego – Dyskryminacja ze względu na język – Względy uzasadniające – Interes służby – Proporcjonalność

1. *Urzędnicy – Konkursy – Przebieg konkursu otwartego – Języki udziału w egzaminach – Ograniczenie wyboru drugiego języka – Dyskryminacja ze względu na język – Uzasadnienie w świetle interesu służby – Poszanowanie zasady proporcjonalności [regulamin pracowniczy urzędników, art. 1d ust. 1, 6, art. 27, art. 28 lit. f); załącznik III, art. 1 ust. 1 lit. f); rozporządzenie Rady nr 1, art. 1]*

(zob. pkt 51–55, 59–61, 80, 81)

2. *Urzędnicy – Konkursy – Przebieg konkursu otwartego – Języki udziału w egzaminach – Ograniczenie wyboru drugiego języka – Kontrola sądowa – Zakres (regulamin pracowniczy urzędników, art. 1d)*

(zob. pkt 82, 83)

3. *Urzędnicy – Konkursy – Przebieg konkursu otwartego – Języki udziału w egzaminach – Ograniczenie wyboru drugiego języka – Dyskryminacja ze względu na język – Uzasadnienie wynikające z ograniczeń budżetowych i operacyjnych – Uzasadnienie wynikające z charakteru postępowania w sprawie naboru – Niedopuszczalność [regulamin pracowniczy urzędników, art. 1d ust. 1, 6, art. 27, art. 28 lit. f); załącznik III, art. 1 ust. 1 lit. f); rozporządzenie Rady nr 1, art. 1]*

(zob. pkt 87, 89, 91)

4. *Urzędnicy – Konkursy – Przebieg konkursu otwartego – Języki udziału w egzaminach – Ograniczenie wyboru drugiego języka – Dyskryminacja ze względu na język –*

Uzasadnienie wynikające z interesu służby w zatrudnianiu osób gotowych do natychmiastowego podjęcia obowiązków – Niedopuszczalność [regulamin pracowniczy urzędników, art. 1d ust. 1, 6, art. 27, art. 28 lit. f); załącznik III, art. 1 ust. 1 lit. f); rozporządzenie Rady nr 1, art. 1]

(zob. pkt 94, 98–100, 137, 159, 194, 195, 197, 198)

5. *Urzędnicy – Konkursy – Przebieg konkursu otwartego – Język komunikacji między Europejskim Urzędem Doboru Kadr (EPSO) a kandydatami – Ograniczenie – Uzasadnienie wynikające z konieczności zapewnienia szybkiej i skutecznej komunikacji oraz przeprowadzenia jednorodnego porównania kandydatów – Dopuszczalność – Przesłanka – Interes służby w zatrudnianiu osób gotowych do natychmiastowego podjęcia obowiązków (regulamin pracowniczy urzędników, art. 1d ust. 1, 6; rozporządzenie Rady nr 1, art. 1, 2)*

(zob. pkt 211–214, 217–219)

6. *Skargi urzędników – Wyrok stwierdzający nieważność – Skutki – Stwierdzenie nieważności ogłoszeń o konkursach otwartych – Uzasadnione oczekiwania wybranych kandydatów – Brak podważenia nawiązanych już ewentualnie stosunków pracy (art. 266 TFUE)*

(zob. pkt 224, 229, 230)

Streszczenie

Wyrokiem Włochy/Komisja (T-437/16) wydanym w dniu 9 września 2020 r. Sąd stwierdził nieważność ogłoszenia o konkursie otwartym EPSO/AD/322/16 w celu stworzenia listy rezerwy kadrowej administratorów w dziedzinie audytu¹ z uwagi na to, że ograniczenie wyboru, po pierwsze, drugiego języka konkursu, a po drugie, języka wykorzystywanego przez Europejski Urząd Doboru Kadr (EPSO) do komunikacji z kandydatami do angielskiego, francuskiego i niemieckiego, stanowiło przejaw nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na język.

W dniu 12 maja 2016 r. EPSO opublikowało ogłoszenie o konkursie otwartym EPSO/AD/322/16 w celu stworzenia listy rezerwy kadrowej administratorów w dziedzinie audytu, na podstawie której instytucje Unii Europejskiej, przede wszystkim Komisja Europejska i Europejski Trybunał Obrachunkowy, miały rekrutować nowych członków służby publicznej Unii. W ogłoszeniu tym określono, że drugim językiem wybranym w ramach konkursu musi być angielski, francuski lub niemiecki, a formularz zgłoszeniowy musi być wypełniony w jednym z tych trzech języków. Jako uzasadnienie dla tego ograniczenia wskazano konieczność zapewnienia, by nowo zatrudnione osoby były gotowe do natychmiastowego podjęcia obowiązków, charakter postępowania w sprawie naboru oraz ograniczenia budżetowe i operacyjne.

¹ Ogłoszenie o konkursie EPSO/AD/322/16 w celu stworzenia list rezerwy kadrowej administratorów w dziedzinie audytu (AD 5/AD 7).

W dniu 5 sierpnia 2016 r. Republika Włoch wniosła skargę o stwierdzenie nieważności tego ogłoszenia, w której to skardze podniosła między innymi, że takie ograniczenie stanowi przejaw nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na język. Zawiesiwszy najpierw postępowanie do czasu wydania wyroku Komisja/Włochy (C-621/16 P)², Sąd ostatecznie uwzględnił skargę.

W pierwszej kolejności, jeśli chodzi o ograniczenie kandydatom biorącym udział w konkursie możliwości wyboru drugiego języka do wąskiej liczby języków, Sąd zauważył, że ograniczenie to stanowi przejaw, co do zasady zakazanej, dyskryminacji ze względu na język. Takie ograniczenie przyczynia się bowiem do faworyzowania kandydatów posiadających zadowalającą znajomość przynajmniej jednego z trzech wskazanych języków, ze szkodą dla pozostałych kandydatów. Niemniej jednak ograniczenia tego zakazu odmiennego traktowania ze względu na język są dopuszczalne, pod warunkiem że będą się opierały na obiektywnych i uzasadnionych podstawach i są proporcjonalne do rzeczywistych potrzeb służby.

Tym samym w trakcie postępowania w sprawie naboru instytucje dysponują szerokim zakresem uznania przy ocenie interesu służby i szczególnego charakteru przewidywanych zadań mogących uzasadniać nabór oparty na gruntownej znajomości konkretnego języka. Jednakże to na instytucji, która ograniczyła system językowy danego postępowania w sprawie naboru do wąskiej liczby języków urzędowych Unii, ciąży obowiązek wykazania, że takie ograniczenie odpowiada faktycznym potrzebom związanym z obowiązkami, jakie mają wykonywać zatrudnione osoby.

Jeśli chodzi o względy związane z ograniczeniami budżetowymi i operacyjnymi oraz z charakterem postępowania w sprawie naboru, Sąd orzekł, że nie mogą one same w sobie uzasadniać wprowadzonego ograniczenia, ponieważ względy te nie pozwalają wykazać, dlaczego wybór ten miałby być ograniczony wyłącznie do trzech rozpatrywanych w tym wypadku języków.

Co się tyczy powodu dotyczącego konieczności zapewnienia, by nowo zatrudnione osoby były gotowe do natychmiastowego podjęcia obowiązków, Sąd zauważył, po pierwsze, że nie wydaje się możliwe ustalenie, na podstawie samego opisu obowiązków zawartego w zaskarżonym ogłoszeniu, dlaczego znajomość jednego z trzech języków, do których ograniczono wybór drugiego języka rozpatrywanego konkursu, miałby gwarantować, że zatrudnieni laureaci będą gotowi do natychmiastowego podjęcia obowiązków. Po drugie, Sąd stwierdził, że dowody przedstawione przez Komisję nie były w stanie wykazać, iż ograniczenie wyboru drugiego języka konkursu było w stanie zaspokoić rzeczywiste potrzeby służby.

W tym względzie Sąd zauważył przede wszystkim, że informacje dotyczące wewnętrznej praktyki Komisji i Trybunału Obrachunkowego w kwestiach językowych nie pozwalają na ustalenie, jakie języki są używane przez ich służby w codziennej pracy.

Następnie, co się tyczy dowodów dotyczących języków używanych przez członków personelu Komisji wykonujących obowiązki związane z audytem i Trybunału Obrachunkowego, Sąd zauważył, po pierwsze, że nie pozwalają one na ustalenie, jakie języki są najczęściej faktycznie używane, a po drugie, że z analizy tych dowodów wynika, iż jedynie zadowalająca znajomość języka angielskiego może zostać uznana za przyznającą korzyść potencjalnym laureatom rozpatrywanego konkursu.

² Wyrokiem z dnia 26 marca 2019 r., Komisja/Włochy (C-621/16 P, EU:C:2019:251), Trybunał potwierdził stwierdzenie nieważności dwóch ogłoszeń o konkursach otwartych z uwagi na to, że ograniczenie wyboru, po pierwsze, drugiego języka konkursu, a po drugie, języka wykorzystywanego przez EPSO do komunikacji z kandydatami do angielskiego, francuskiego i niemieckiego stanowiło przejaw nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na język.

Wreszcie, jeśli chodzi o dowody mające na celu wykazanie, że niemiecki, angielski i francuski są językami obcymi najczęściej nauczonymi i używanymi w Europie, Sąd podkreślił, że takie dowody nie wystarczają do tego, by uznać, że omawiane ograniczenie nie jest dyskryminujące.

Sąd stwierdził zatem, że ograniczenie do niemieckiego, angielskiego i francuskiego wyboru przez kandydatów drugiego języka konkursu, którego dotyczy zaskarżone ogłoszenie, nie jest ani obiektywnie uzasadnione, ani proporcjonalne do celu zatrudniania administratorów, którzy byliby gotowi do natychmiastowego podjęcia obowiązków.

W drugiej kolejności, co się tyczy ograniczenia wyboru języków komunikacji między kandydatami biorącymi udział w konkursie a EPSO, Sąd przypomniał, że o ile prawo wyboru spośród języków urzędowych Unii języka używanego w korespondencji z instytucjami ma charakter podstawowy, o tyle nie jest wykluczone, że interes służby może uzasadniać takie ograniczenie. Ograniczenie to musi jednak opierać się na elementach obiektywnie możliwych do zweryfikowania, zarówno przez kandydatów w konkursie, jak i przez sądy Unii.

Sąd uznał jednak, że względy związane z koniecznością zapewnienia szybkiej i skutecznej komunikacji oraz przeprowadzenia jednorodnego porównania kandydatów nie mogą uzasadniać takiego ograniczenia w braku konkretnych dowodów pozwalających wykazać, że z uwagi na charakter przewidywanych obowiązków i rzeczywiste potrzeby służby języki wymagane do komunikacji pozwalały kandydatom na niezwłoczne podjęcie przez nich obowiązków.

Sąd orzekł zatem, że nieprawidłowości stwierdzone w odniesieniu do systemu językowego przewidzianego w zaskarżonym ogłoszeniu negatywnie rzutują na całe postępowanie w sprawie naboru, skutkiem czego wymagają stwierdzenia nieważności tego ogłoszenia w całości. To stwierdzenie nieważności nie może jednak mieć wpływu na stosunki pracy nawiązane już ewentualnie na podstawie list rezerwy kadrowej sporządzonych w wyniku rozpatrywanego postępowania w sprawie naboru ze względu na uzasadnione oczekiwania kandydatów, którym zaproponowano już stanowisko.