



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (siódma izba)

z dnia 9 listopada 2022 r.*

Służba publiczna – Personel tymczasowy – Nieprzedłużenie na czas nieokreślony umowy zawartej na czas określony – Interes służby – Naruszenie prawa – Oczywisty błąd w ocenie – Prawo do bycia wysłuchanym – Zasada dobrej administracji – Obowiązek dbałości

W sprawie T-164/21,

QM, którego reprezentowała adwokat N. de Montigny,

strona skarżąca,

przeciwko

Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol), którą reprezentowali A. Nunzi, O. Sajin i C. Falmagne, w charakterze pełnomocników, wspierani przez adwokatów A. Duron i D. Waelbroeck, a

strona pozwana,

SĄD (siódma izba),

w składzie podczas narady: R. da Silva Passos, prezes, V. Valančius (sprawozdawca) i M. Sampol Pucurull, sędziowie,

sekretarz: L. Ramette, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 czerwca 2022 r.,

wydaje niniejszy

* Język postępowania: francuski.

Wyrok¹

- 1 W skardze wniesionej na podstawie art. 270 TFUE skarżący, QM, wnosi o stwierdzenie nieważności decyzji Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) z dnia 27 maja 2020 r. o nieprzedłużeniu z nim na czas nieokreślony umowy o pracę (zwanej dalej „zaskarżoną decyzją”), a także, w razie potrzeby, o stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 18 grudnia 2020 r. oddalającej jego zażalenie (zwanej dalej „decyzją oddalającą zażalenie”).

Okoliczności powstania sporu

[...]

- 10 W dniu 7 stycznia 2020 r. rozpoczęła się procedura przedłużenia na czas nieokreślony umowy o pracę ze skarżącym, zgodnie z przepisami obowiązującymi w Europolu.

[...]

- 18 Pismem z dnia 5 maja 2020 r. (zwanym dalej „pismem informacyjnym z dnia 5 maja 2020 r.”) dyrektor wykonawcza, działająca w charakterze organu upoważnionego do zawierania umów o pracę (zwanego dalej „OUZU”), poinformowała skarżącego o zamiarze nieprzedłużenia z nim na czas nieokreślony umowy o pracę, wskazując jednocześnie, że do celów realizacji strategii Europolu, zatytułowanej „Europol Strategy 2020+” (zwanej dalej „strategią Europolu 2020+”), i obowiązków powierzonych Europolowi w ramach programu „EU Interoperability Agenda” przyszły dyrektor departamentu [poufne] powinien posiadać dodatkowe umiejętności i kwalifikacje, których skarżący nie posiada.

- 19 W dniu 12 maja 2020 r. skarżący umieścił w sekcji 6 formularza przedłużenia umowy o pracę swoje uwagi dotyczące zamiaru dyrektor wykonawczej, by nie przedłużać z nim umowy.

- 20 W dniu 27 maja 2020 r. OUZU wydał zaskarżoną decyzję. Decyzję tę doręczono skarżącemu pocztą elektroniczną w dniu 2 czerwca 2020 r.

- 21 W zaskarżonej decyzji OUZU wyjaśnił, że „[p]o analizie strategii Europolu 2020+ oraz »dokumentacji programowej« Europolu, w tym obowiązków powierzonych Europolowi w ramach programu interoperacyjności Unii, które są wdrażane progresywnie, stwierdzono jednak potrzebę operacyjną posiadania dyrektora departamentu [poufne] posiadającego dodatkową fachową wiedzę w stosunku do profilu aktualnego stanowiska [skarżącego]”.

[...]

Żądania stron

- 25 Skarżący wnosi do Sądu o:

– stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji oraz, w razie potrzeby, decyzji oddalającej zażalenie;

¹ Przedstawiono jedynie te punkty uzasadnienia niniejszego wyroku, których publikację Sąd uważa za zasadną.

– obciążenie Europolu kosztami postępowania.

26 Europol wnosi do Sądu o:

- oddalenie skargi jako bezzasadnej;
- obciążenie skarżącego kosztami postępowania.

Co do prawa

[...]

W przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności zaskarżonej decyzji

41 W uzasadnieniu skargi o stwierdzenie nieważności skarżący podnosi pięć zarzutów. Pierwszy zarzut dotyczy błędów popełnionych przez OUZU przy stosowaniu kryteriów oceny kandydata do przedłużenia umowy na czas nieokreślony, braku decyzji w sprawie reorganizacji i braku określenia nowych wymagań dotyczących zakresu obowiązków, drugi – naruszenia prawa do bycia wysłuchanym, trzeci – uprzedzeń co do zdolności skarżącego do należytego wypełniania przyszłych obowiązków, niezbadania jego kwalifikacji, naruszenia obowiązku dobrej administracji i uzasadnionego prawa skarżącego do bycia ocenionym, czwarty – oczywistego błędu w ocenie przy ocenie profilu skarżącego i jego kwalifikacji, oraz piąty – nadużycia prawa i naruszenia obowiązku dbałości.

[...]

W przedmiocie zarzutu pierwszego, dotyczącego błędów popełnionych przez OUZU przy stosowaniu kryteriów oceny kandydata do przedłużenia umowy na czas nieokreślony, braku decyzji w sprawie reorganizacji i braku określenia nowych wymagań dotyczących zakresu obowiązków

72 Skarżący uważa, że zgodnie z art. 4 ust. 3 decyzji z dnia 28 marca 2019 r. wskazane w tym artykule wyrażenie „przewidywalne przyszłe zmiany” odnosi się do stałych wymagań odnośnie do stanowiska lub obowiązków, a zatem tylko i wyłącznie do pierwszego kryterium. Tymczasem z uzasadnienia zaskarżonej decyzji wynika, że opiera się ona wyłącznie na drugim kryterium przewidzianym w rzeczonym przepisie, a mianowicie na umiejętnościach i kwalifikacjach pracownika, które nie odnoszą się do przewidywalnych przyszłych zmian.

73 W związku z tym skarżący podnosi, że poprzez wymaganie od niego wykazania się nowymi kwalifikacjami w świetle przewidywalnych przyszłych zmian zaskarżona decyzja w rzeczywistości opiera się na przekształceniu sprawowanych przez niego obowiązków, które nie były przedmiotem żadnej decyzji o reorganizacji, natomiast w chwili wydania decyzji o nieprzedłużeniu z nim umowy o pracę nie określono nowych wymagań dotyczących zakresu tych obowiązków.

74 W tym względzie, po pierwsze, powołując się na wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop (T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613), skarżący podnosi, że Europol mógł odwołać się do przyszłej reorganizacji dla oceny swojego interesu w ewentualnym przedłużeniu umowy z jednym z zatrudnianych przez siebie pracowników jedynie przy założeniu, że wspomniana

reorganizacja była możliwa do przewidzenia. Tak więc, zdaniem skarżącego, dyrektor wykonawcza popełniła błąd, gdy podjęła decyzję o nieprzedłużeniu umowy ze skarżącym na czas nieokreślony z powodu wymogu posiadania innych kwalifikacji do wykonywania zadań powierzonych przyszłemu dyrektorowi departamentu [poufne], mimo że nie zmieniono jeszcze opisu obowiązków związanych z tym stanowiskiem.

- 75 Po drugie, skarżący podnosi, że w zaskarżonej decyzji nie określono, jakie kwalifikacje będą niezbędne do zajmowania w przyszłości stanowiska dyrektora departamentu [poufne]. Ponadto, jego zdaniem, żaden ze wspomnianych przez Europol dokumentów nie określa nowych umiejętności, jakie powinien posiadać przyszły dyrektor departamentu [poufne].
- 76 Dlatego też skarżący uważa, że należało przeanalizować jego umiejętności i kwalifikacje w celu sprawdzenia, czy odpowiadają one profilowi planowanego stanowiska. Europol powinien był bowiem ocenić kwalifikacje i umiejętności skarżącego w wyniku postępowania lub na podstawie testu, a nie w oparciu o wyniki w ramach aktualnego profilu tego stanowiska.
- 77 Skarżący twierdzi ponadto, że wykazał, iż posiada umiejętności i kwalifikacje, na które jest obecnie zapotrzebowanie, lub przynajmniej w czasie całej swojej kariery zawodowej potrafił wykazać, że jest w stanie doskonale dopasować swój profil do swoich umiejętności i odwrotnie.
- 78 Skarżący podnosi również, że ogłoszenie o wolnym stanowisku opublikowane w dniu [poufne] zawierało opis stanowiska podobnego do tego, które zajmował. W tym względzie skarżący twierdzi, że w czasie zatrudnienia opis jego stanowiska nigdy nie ulegał zmianie, pomimo dostosowywania jego obowiązków.
- 79 Po trzecie, skarżący nie aprobeuje tego, że stanowisko dyrektora departamentu [poufne] zostało przypisane do grupy tzw. stanowisk zastrzeżonych. Skarżący twierdzi, że nie można skutecznie powołać się wobec niego na tę zmianę, ponieważ zmiana rodzaju stanowiska w trakcie sprawowania obowiązków nie może działać na niekorzyść pracownika zajmującego dane stanowisko. Tymczasem na skutek wspomnianej zmiany, która wiąże się z obowiązkiem rotacji pracowników tymczasowych, skarżący nie mógłby ubiegać się o to stanowisko ze względu na trzyletni okres oczekiwania.
- 80 Po czwarte, skarżący podnosi zarzut nierównego traktowania i naruszenia art. 27 regulaminu pracowniczego. Skarżący twierdzi, że osoba zatrudniona w [poufne] na stanowisku dyrektora departamentu [poufne] nie posiadała umiejętności dodatkowych w porównaniu do jego umiejętności i że profil tej osoby jest podobny do jego profilu. Jediną różnicą pomiędzy tą osobą a skarżącym jest obywatelstwo. Skarżący dodaje, że wybór pracownika [poufne] na stanowisko dyrektora departamentu [poufne], w którym dwaj kierownicy wydziałów są również [poufne], naruszyłyby równowagę w zakresie przynależności państwowej urzędników i pracowników oraz zasadę ustanowioną w art. 27 regulaminu pracowniczego.
- 81 Europol kwestionuje argumentację skarżącego.
- 82 W tym względzie należy na wstępie przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem możliwość przedłużenia umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego stanowi tylko zwykłą możliwość pozostawioną uznaniu właściwego organu, ponieważ instytucje korzystają z szerokiego zakresu uznania odnośnie do organizacji swoich służb w zależności od zadań, jakie zostały im powierzone, oraz – z uwagi na ich realizację – w obsadzaniu stanowisk personelem

pozostającym w ich dyspozycji, pod warunkiem jednakże, że odbywa się to w interesie służby (zob. wyrok z dnia 10 października 2014 r., EMA/BU, T-444/13 P, EU:T:2014:865, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 83 Orzecznictwo to ma większe znaczenie w przypadku zastąpienia umowy na czas określony umową na czas nieokreślony, która tworzy bardziej stabilną i bezterminową więź między instytucją a zainteresowanym pracownikiem (wyrok z dnia 26 stycznia 2022 r., MN/Europol, T-586/20, niepublikowany, EU:T:2022:24, pkt 34).
- 84 Organizacja i funkcjonowanie służby należą do wyłącznej właściwości instytucji, a hierarchia jest wyłącznie odpowiedzialna za organizację służb. Jedynie do instytucji należy ocena potrzeb służby oraz w konsekwencji przydzielenie pozostającego w jej dyspozycji personelu (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 104 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 85 Instytucje i agencje Unii mają zatem również swobodę w zakresie budowy struktur swych jednostek administracyjnych, z uwzględnieniem wszystkich czynników, takich jak charakter i skala powierzonych im zadań oraz możliwości budżetowe. Swoboda ta wiąże się ze swobodą w zakresie likwidacji miejsc pracy i zmiany przydziału zadań w interesie większej wydajności organizacji pracy lub w celu spełnienia nałożonych przez instancje polityczne Unii wymogów budżetowych odnośnie do cięć w zatrudnieniu, a także kompetencji w zakresie zmiany przydziału zadań wykonywanych wcześniej przez osobę zajmującą likwidowane stanowisko pracy, przy czym owa likwidacja stanowiska niekoniecznie musi spełniać warunek, by wszystkie wymagane zadania były wykonywane przez mniej osób niż przed reorganizacją (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop, T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613, pkt 105 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 86 Ponadto w przeciwieństwie do urzędników, których pewność zatrudnienia jest gwarantowana regulaminem pracowniczym, członkowie personelu tymczasowego podlegają odrębnemu reżimowi, którego podstawą jest umowa o pracę zawierana z daną instytucją. Z art. 47 ust. 1 lit. b) WZIP wynika, że czas trwania stosunku pracy zawartego między instytucją a członkiem personelu tymczasowego zatrudnionym na czas określony podlega warunkom ustanowionym w umowie zawartej między stronami (wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Wahlström/Frontex, T-591/16, niepublikowany, EU:T:2018:938, pkt 46).
- 87 Należy jednak zauważyć, że w sytuacji gdy administracja wprowadziła w drodze wewnętrznych wytycznych specjalny reżim, mający gwarantować w szczególności przejrzystość procedur przedłużania umów oraz prawidłowe stosowanie niektórych wymogów proceduralnych, reżim ten należy rozumieć jako samoograniczenie się instytucji w odniesieniu do przysługującego jej zakresu uznania, od którego administracja nie może odejść bez wskazania dokładnych, skłaniających ją do tego przyczyn, gdyż w przeciwnym wypadku może dojść do naruszenia zasady równego traktowania (wyrok z dnia 26 września 2017 r., Hanschmann/Europol, T-562/16, niepublikowany, EU:T:2017:664, pkt 67).
- 88 W niniejszej sprawie w pierwszej kolejności należy zauważyć, że decyzja z dnia 28 marca 2019 r., która określa ogólną politykę Europolu w zakresie przedłużania umów, stanowi wewnętrzną wytyczną w rozumieniu orzecznictwa przywołanego w pkt 87 powyżej. Skutkiem tej decyzji jest bowiem wprowadzenie specjalnego reżimu, który uzależnia przedłużanie na czas nieokreślony umów o pracę od łącznego spełnienia trzech przesłanek.

- 89 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 4 ust. 3 decyzji z dnia 28 marca 2019 r. przedłużenie na czas nieokreślony umowy o pracę jest uzależnione od trzech kryteriów, a mianowicie, po pierwsze, stałego zapotrzebowania na dane stanowisko lub na realizację danego zakresu obowiązków, również w świetle przewidywalnych przyszłych zmian, po drugie, umiejętności i kwalifikacji pracownika i ich przydatności na zajmowanym stanowisku lub w odniesieniu do zakresu zadań, i po trzecie, niezmiennie wysokich wyników pracy danego pracownika.
- 90 W niniejszej sprawie z zaskarżonej decyzji wynika zasadniczo, że o ile nie kwestionuje się stałego zapotrzebowania na dane stanowisko, jak i niezmiennie wysokich wyników pracy skarżącego, o tyle jednak wątpliwości budzą jego umiejętności i kwalifikacje oraz ich przydatność na zajmowanym stanowisku w świetle przyszłych przewidywalnych potrzeb.
- 91 W związku z tym Europol zastosował w tym wypadku dwa pierwsze kryteria, a mianowicie, po pierwsze, kryterium stałego zapotrzebowania na stanowisko i na realizację danego zakresu obowiązków, w świetle przyszłych przewidywalnych potrzeb, oraz po drugie, kryterium umiejętności i kwalifikacji pracownika oraz ich przydatności na zajmowanym stanowisku i stwierdził niedopasowanie umiejętności i kwalifikacji skarżącego do przyszłych przewidywalnych zmian w dziedzinie [poufne].
- 92 Konieczne jest zbadanie, czy takie podważane przez skarżącego zastosowanie jest, jak ten zasadniczo twierdzi, nieuzasadnione i niespójne.
- 93 Po pierwsze, należy stwierdzić, że przed podjęciem decyzji w sprawie przedłużenia umowy Europol powinien, w interesie służby, odpowiedzialnie ocenić przyszłe zmiany i przewidywalny rozwój sytuacji.
- 94 W niniejszej sprawie, uwzględniając szereg strategicznych dokumentów programowych dotyczących swojej działalności, Europol stwierdził, że departament [poufne] powinien prowadzić działania operacyjne, a nie tylko wspierać działania operacyjne innych departamentów, w związku z czym dyrektor departamentu [poufne] powinien posiadać dodatkowe umiejętności.
- 95 Po dokonaniu oceny umiejętności i kwalifikacji skarżącego oraz biorąc pod uwagę jego akta osobowe i uwagi przedłożone w ramach procedury przedłużenia umowy, Europol uznał, że nie odpowiadają one przyszłym przewidywalnym zmianom w dziedzinie [poufne].
- 96 Po drugie, gdyby – jak twierdzi skarżący – przesłanki określone w art. 4 ust. 3 decyzji z dnia 28 marca 2019 r. należało stosować w sposób całkowicie niezależny, takie zastosowanie mogłoby prowadzić do sytuacji, w której Europol musiałby przedłużyć umowę z pracownikiem, nawet jeśli umiejętności tego pracownika nie odpowiadałyby możliwym do przewidzenia w przyszłości wymogom zajmowanego stanowiska, co byłoby ewidentnie sprzeczne z interesem służby i celem procedury przewidzianej w tym artykule.
- 97 Dlatego też w świetle powyższych uwag oraz ze względu na szeroki zakres uznania przyznany OUZU w zakresie przedłużania na czas nieokreślony umów zawartych na czas określony wydaje się, że nie można zarzucić Europolowi naruszenia prawa przy stosowaniu kryteriów oceny kandydata do przedłużenia umowy.

- 98 W drugiej kolejności – z zaskarżonej decyzji wynika, że nie opiera się ona na przyszłej reorganizacji agencji, lecz na tym, że umiejętności i kwalifikacje skarżącego nie odpowiadają profilowi stanowiska w świetle związanych z nim przyszłych przewidywalnych zmian.
- 99 Stanowisko dyrektora departamentu [poufne] utrzymano w strukturze organizacyjnej Europolu, jednak zaktualizowano związane z nim potrzeby, tak by odpowiadały nowym umiejętnościom, w związku z czym rzeczony stanowisko wymaga dodatkowych umiejętności, chociaż nie podlega przy tym likwidacji czy reorganizacji.
- 100 Tym samym w niniejszej sprawie nie może mieć zastosowania wyrok z dnia 16 grudnia 2020 r., VP/Cedefop (T-187/18, niepublikowany, EU:T:2020:613), w którym stwierdzono nieważność decyzji o nieprzedłużeniu umowy z pracownikiem na tej podstawie, że decyzja ta opierała się na przyszłej reorganizacji, mimo że nie podjęto żadnej konkretnej decyzji w tym zakresie.
- 101 Co się tyczy w trzeciej kolejności argumentu, że w zaskarżonej decyzji nie określono kwalifikacji koniecznych do zajmowania stanowiska dyrektora departamentu [poufne] w przyszłości, należy przypomnieć, że w zaskarżonej decyzji OUZU wyjaśnił, iż [poufne] są kluczowymi umiejętnościami oraz że „zdolność kierowania [poufne] będzie odgrywać istotną rolę w przypadku dyrektora departamentu [poufne]”.
- 102 Ponadto z poszczególnych dokumentów w aktach sprawy, zarówno o charakterze strategicznym, takich jak strategia Europolu 2020+, jak i o charakterze programowym, między innymi dokumentacji programowej Europolu, a w szczególności z dokumentacji z lat 2020–2022, w tym obowiązków powierzonych Europolowi w ramach programu interoperacyjności Unii, w opracowaniu których skarżący miał swój udział jako dyrektor departamentu [poufne] i o których nie mógł nie wiedzieć, wynika, że rozmowy w sprawie tych przyszłych potrzeb w zakresie [poufne] rozpoczęto w 2019 r.
- 103 W tym kontekście zaskarżona decyzja, jak również wyjaśnienia zawarte w piśmie informacyjnym z dnia 5 maja 2020 r. oraz dostępne dla skarżącego dokumenty, takie jak strategia Europolu 2020+, plan działań Europolu na rzecz interoperacyjności, dokument programowy Europolu na lata 2020–2022, projekt dokumentu programowego na lata 2021–2023, sprawozdanie Europolu dla podmiotów zewnętrznych, program Europolu dotyczący interoperacyjności Unii oraz sprawozdania Europolu w sprawie wdrażania strategii Europolu 2020+, siłą rzeczy umożliwiły skarżącemu zrozumienie, jakie umiejętności i kwalifikacje są wymagane na stanowisku dyrektora departamentu [poufne].
- 104 W odniesieniu do twierdzenia, że Europol powinien ocenić kwalifikacje i umiejętności skarżącego w wyniku postępowania lub na podstawie testu, należy zauważyć, że taki test nie został przewidziany w decyzji z dnia 28 marca 2018 r. określającej procedurę przedłużania umów. Kwalifikacje i umiejętności pracownika ocenia dyrektor wykonawczy, z uwzględnieniem wyników uzyskanych przez pracownika oraz jego akt osobowych, wraz z życiorysem i uwagami przedłożonymi w ramach procedury przedłużenia umowy, którą OUZU zastosował w niniejszym przypadku. Wdrożenie dodatkowej procedury w postaci testu lub rozmowy kwalifikacyjnej na wniosek skarżącego stanowiłoby naruszenie postanowień decyzji z dnia 28 marca 2018 r. i mogłoby wiązać się z ryzykiem naruszenia zasady równego traktowania.

- 105 W czwartej kolejności, odnośnie do przypisania stanowiska dyrektora departamentu [poufne] do grupy tzw. stanowisk zastrzeżonych, wystarczy wspomnieć, że w niniejszym przypadku zmiana ta nastąpiła po wydaniu zaskarżonej decyzji i dlatego nie może ono mieć żadnego wpływu na zgodność tej decyzji z prawem. Bez znaczenia jest zatem kwestia, czy wywołuje ona skutek prawny wobec skarżącego.
- 106 W piątej kolejności, jeśli chodzi o zarzut, że osoba nowo zatrudniona na stanowisku dyrektora departamentu [poufne] nie posiadała kwalifikacji dodatkowych w porównaniu do kwalifikacji skarżącego, należy zauważyć, że twierdzenia te opierają się na indywidualnym odbiorze informacji dostępnych publicznie. Tymczasem, jak twierdzi Europol, wspomniane informacje nie mogą zastąpić wniosku zgłoszeniowego w ramach postępowania rekrutacyjnego.
- 107 Odnośnie do twierdzenia skarżącego, że mianowanie pracownika [poufne] na stanowisko dyrektora departamentu [poufne], w którym dwaj kierownicy wydziałów są również [poufne], naruszyłyby art. 27 regulaminu pracowniczego, należy stwierdzić, że kandydat wybrany na stanowisko dyrektora departamentu [poufne] jest obywatelem [poufne], podczas gdy dwóch innych kierowników wydziałów jest obywatelami [poufne].
- 108 W związku z brakiem innych dowodów nie wydaje się, aby mianując na stanowisko dyrektora departamentu [poufne] pracownika [poufne], będącego obywatelem [poufne], podczas gdy dwóch kierowników wydziałów tego departamentu posiada obywatelstwo [poufne], Europol naruszył art. 27 regulaminu pracowniczego, który wymaga między innymi, aby agencje Unii rekrutowały swoich pracowników spośród obywateli państw członkowskich Unii z uwzględnieniem możliwie szerokiego zasięgu geograficznego oraz zakazuje im rezerwowania stanowisk dla obywateli określonego państwa członkowskiego.
- 109 Z całości powyższych rozważań wynika, że zarzut pierwszy należy oddalić.

W przedmiocie zarzutu czwartego, dotyczącego oczywistego błędu w ocenie

- 110 W ramach zarzutu czwartego skarżący podnosi, że jego doświadczenie zawodowe, zdolności i umiejętność dostosowywania się do potrzeb wskazują, iż posiada on cechy wymagane na stanowisku dyrektora departamentu [poufne] i że w związku z tym dyrektor wykonawcza popełniła oczywisty błąd w ocenie jego umiejętności należytego wypełniania zadań w świetle przyszłych przewidywalnych zmian w odniesieniu do stanowiska dyrektora departamentu [poufne].
- 111 Ponadto skarżący przypomina, że nie wiedział o nowych potrzebach organizacyjnych, ponieważ wymagane umiejętności nie stanowiły części wymogów lub opisu dostępnego stanowiska.
- 112 W każdym wypadku skarżący nie był traktowany na zasadach równości z innymi kandydatami innych kandydatów na stanowisko dyrektora departamentu [poufne] w zakresie zasad oceny jego kwalifikacji.
- 113 Europol kwestionuje argumentację skarżącego.
- 114 Na wstępie należy zauważyć, że nawet jeśli administracji przysługuje szeroki zakres uznania przy przedłużaniu na czas nieokreślony umowy zawartej na czas określony, jak wynika to z pkt 82 i 83 powyżej, Sąd rozpatrujący skargę o stwierdzenie nieważności aktu wydanego w wykonaniu tego uprawnienia dokonuje jednak kontroli jego zgodności z prawem, która przejawia się w wielu

aspektach. W przypadku żądania stwierdzenia nieważności decyzji w sprawie nieprzedłużenia umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego, która to decyzja stanowi akt niekorzystny, kontrola sądu Unii powinna ograniczyć się do sprawdzenia, czy nie występuje naruszenie prawa, oczywisty błąd w ocenie interesu służby mogącego uzasadniać tę decyzję oraz nadużycie władzy, czy też uchybienie obowiązkowi dbałości ciężącemu na administracji, w sytuacji gdy ma ona zdecydować o przedłużeniu umowy wiążącej ją z jednym z pracowników. Dodatkowo Sąd bada, czy administracja nie dopuściła się uchybień proceduralnych lub nie popełniła błędów w ustaleniach faktycznych (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Wahlström/Frontex, T-591/16, niepublikowany, EU:T:2018:938, pkt 47).

- 115 Ponadto błąd można zakwalifikować jako oczywisty jedynie wówczas, gdy jest łatwy do zauważenia i może zostać stwierdzony w świetle kryteriów, od których uzależniono korzystanie ze swobody decyzyjnej. W rezultacie aby wykazać, że administracja popełniła oczywisty błąd w ocenie stanu faktycznego, dający podstawę do stwierdzenia nieważności decyzji, dowody, które obowiązana jest przedstawić strona skarżąca, muszą wystarczyć do pozbawienia wiarygodności dokonanej przez administrację oceny. Innymi słowy – jeżeli mimo przedstawionych przez stronę skarżącą dowodów podważaną ocenę można jednak uznać za prawdziwą lub wiarygodną, zarzut oczywistego błędu należy oddalić (zob. wyrok z dnia 15 grudnia 2021 r., HB/EBI, T-689/20, niepublikowany, EU:T:2021:891, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 116 W świetle powyższych rozważań należy zbadać argumenty wysunięte przez skarżącego na poparcie zarzutu czwartego.
- 117 W niniejszej sprawie zaskarżona decyzja została oparta na przesłance, że umiejętności i kwalifikacje skarżącego nie odpowiadają potrzebom Europolu na stanowisku dyrektora departamentu [poufne] w świetle przyszłych przewidywalnych zmian.
- 118 Po pierwsze, w odniesieniu do argumentu skarżącego, że wyniki jego pracy, jego doświadczenie i zdolności adaptacyjne wskazują, iż posiada umiejętności i kwalifikacje wymagane do objęcia stanowiska dyrektora departamentu [poufne], należy stwierdzić, że Europol nie kwestionuje ani wysokiej wydajności skarżącego, ani jego zdolności adaptacyjnych. Przyczyna uzasadniająca nieprzedłużenie umowy o pracę ze skarżącym leży w niedopasowaniu profilu skarżącego do przyszłych potrzeb Europolu, czyli w świetle aktualnie wymaganych dodatkowych kwalifikacji [poufne]. Z powyższego wynika, że zostały określone nowe potrzeby i dodatkowe dziedziny specjalizacji i że, zdaniem Europolu, kwalifikacje skarżącego nie wystarczają, aby im sprostać.
- 119 Chociaż skarżący twierdzi, że posiada te nowo określone kwalifikacje i umiejętności, nie uściśla jednak, jakie to umiejętności, a tym samym nie wykazuje, iż jego doświadczenie w Europolu lub jego wcześniejsze doświadczenie zawodowe mogłyby sprostać zapotrzebowaniu Europolu na osobę posiadającą umiejętność [poufne] i dodatkowo [poufne].
- 120 Ponadto chociaż skarżący twierdzi, że opis stanowiska w ogłoszeniu o naborze opublikowanym w dniu 7 stycznia 2021 r. nie zawierał żadnych umiejętności dodatkowych względem jego obowiązków, Sąd stwierdza niemniej jednak, iż po nieprzedłużeniu umowy o pracę ze skarżącym Europol opublikował ogłoszenie o naborze na stanowisko dyrektora departamentu [poufne], w którym szereg zadań nie stanowił wcześniej części obowiązków skarżącego, w szczególności w zakresie [poufne].

- 121 Z powyższego wynika, że obowiązki powierzone skarżącemu w Europolu nie odpowiadały przyszłym i przewidywalnym wymogom niezbędnym na stanowisku dyrektora departamentu [poufne] i że skarżący nadal nie wykazał oczywistego błędu w ocenie ze strony Europolu co do okoliczności, iż skarżący nie posiadał umiejętności koniecznych do zajmowania tego stanowiska w przyszłości na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 122 Po drugie, odnośnie do argumentów skarżącego, że nie miał on wiedzy na temat nowych potrzebach organizacyjnych, należy odwołać się do oceny zarzutów pierwszego i drugiego, podkreślając jednocześnie, iż dalszy rozwój w dziedzinie technologii informatycznych i komunikacyjnych wyraźnie zaznaczono w licznych dokumentach strategicznych, w przygotowaniu których skarżący uczestniczył i co do których miał dwukrotnie możliwość wyrażenia swojego stanowiska w ramach procedury przedłużenia umowy o pracę i opisanie tych umiejętności, które nie zostały ujęte w jego aktach osobowych.
- 123 W świetle powyższego należy stwierdzić, że skarżący nie przedstawił wystarczających dowodów, by oceny dokonane przez Europol w odniesieniu do niedopasowania jego profilu do nowych potrzeb służby można uznać za niewiarygodne, zgodnie z orzecznictwem przywołanym w pkt 115 powyżej.
- 124 Z akt sprawy nie wynika zatem, że Europol popełnił oczywisty błąd w ocenie, gdy przyjął, iż skarżący nie posiada umiejętności i kwalifikacji odpowiednich do nowych potrzeb. W związku z tym podniesiony przez skarżącego zarzut czwarty należy oddalić.

[...]

Z powyższych względów,

SĄD (siódma izba)

orzeka, co następuje:

- 1) **Skarga zostaje oddalona.**
- 2) **QM zostaje obciążony kosztami postępowania.**

da Silva Passos

Valančius

Sampol Pucurull

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 9 listopada 2022 r.

Podpisy