



Zbirka odločb sodne prakse

Zadeva C-566/10 P

**Italijanska republika
proti
Evropski komisiji**

„Pritožba — Jezikovna ureditev — Obvestila o javnih natečajih za zaposlitev administratorjev in asistentov — Celotna objava v treh uradnih jezikih — Jezik preverjanj — Izbira drugega jezika med tremi uradnimi jeziki“

Povzetek – Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 27. novembra 2012

1. *Evropska unija — Jezikovna ureditev — Uredba št. 1 — Področje uporabe — Razmerja med institucijami in njihovimi zaposlenimi — Vključitev ob neobstoju posebnih določb*

(Uredba Sveta št. 1)

2. *Uradniki — Natečaj — Obvestilo o javnem natečaju — Celotna objava v Uradnem listu zgoj v nekaterih uradnih jezikih — Nedopustnost — Diskriminacija na podlagi jezika — Kršitev načela sorazmernosti — Objava sprememb v vseh uradnih jezikih — Nevplivanje*

(Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, člen 21; Kadrovski predpisi za uradnike, člen 1d(1); Priloga III, člen 1(2); Uredba Sveta št. 1, člen 5)

3. *Uradniki — Natečaj — Potek javnega natečaja — Jeziki za sodelovanje pri preverjanjih — Enako obravnavanje — Zahteva po znanju posebnih jezikov — Obrazložitev — Utemeljitev glede na interes službe — Spoštovanje načela sorazmernosti*

(Kadrovski predpisi za uradnike, člena 1d in 27, prvi odstavek)

4. *Uradniki — Pravno sredstvo — Sodba o razglasitvi ničnosti — Učinki — Razglasitev ničnosti obvestil o javnih natečajih — Legitimna pričakovanja izbranih kandidatov — Neposeganje v rezultate natečajev*

(člen 266 PDEU; Kadrovski predpisi za uradnike, člen 91)

1. Ker ni nobenih posebnih določb, ki bi veljale za uradnike in druge uslužbence, niti določb v zvezi s tem v poslovniki, ki jih lahko sprejmejo institucije, nobeno besedilo ne omogoča sklepanja, da so razmerja med temi institucijami in njihovimi uradniki ter uslužbenci, v okvir katerih spadajo obvestila o natečajih, popolnoma izključena s področja uporabe Uredbe št. 1 o določitvi jezikov, ki se uporabljajo v Evropski gospodarski skupnosti, katere člen 1 izrecno določa, kateri so delovni jeziki institucij. *A fortiori* to velja za razmerja med institucijami in kandidati na zunanjem natečaju, ki načeloma niso niti uradniki niti uslužbenci.

(Glej točke od 67 do 69.)

2. V skladu s členom 1(2) Priloge III h Kadrovskim predpisom v povezavi s členom 5 Uredbe št. 1 o določitvi jezikov, ki se uporabljajo v Evropski gospodarski skupnosti, ki določa, da *Uradni list Evropske unije* izhaja v uradnih jezikih, morajo biti obvestila o javnih natečajih v celoti objavljena v vseh uradnih jezikih.

Ker te določbe ne določajo izjem, poznejša objava sprememb, ki vsebujejo zgolj sumarične informacije, v vseh uradnih jezikih ne popravi neobstoja objave obvestil o natečajih v Uradnem listu v celoti v vseh uradnih jezikih. Tudi če te spremembe vsebujejo nekaj informacij o natečaju, pa si mora ob predpostavki, da državljani Evropske unije berejo *Uradni list Evropske unije* v maternem jeziku in da je ta jezik eden od uradnih jezikov Unije, potencialni kandidat, katerega materni jezik ni eden od jezikov, v katerih so obvestila o natečajih objavljena v celoti, vsekakor priskrbeti ta uradni list v enem od teh jezikov in v tem jeziku prebrati to obvestilo, preden se odloči, ali se želi prijaviti na enega od natečajev. Ta kandidat je v primerjavi s kandidatom, katerega materni jezik je eden od jezikov, v katerih so obvestila o natečajih objavljena v celoti, postavljen v slabši položaj, tako glede pravilnega razumevanja teh obvestil kot glede roka za pripravo in pošiljanje prijave za te natečaje.

Ta slabši položaj je posledica neenakega obravnavanja na podlagi jezika, ki so ga te objave povzročile in ki je prepovedano s členom 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in členom 1d(1) Kadrovskih predpisov. Praksa omejene objave namreč ne upošteva načela sorazmernosti in zato pomeni diskriminacijo na podlagi jezika, ki je prepovedana s členom 1d Kadrovskih predpisov.

(Glej točke od 71 do 75 in 77.)

3. Omejitev izbire jezika kot drugega jezika za sodelovanje v javnih natečajih Unije je lahko upravičena z interesom službe. Zlasti člen 1d Kadrovskih predpisov dovoljuje omejitve načel prepovedi diskriminacije in sorazmernosti. Vendar pa je pomembno, da je ta interes službe objektivno utemeljen in da je raven zahtevanega znanja jezikov sorazmerna z dejanskimi potrebami službe. Poleg tega morajo pravila, ki omejujejo izbiro drugega jezika, določiti jasna, objektivna in predvidljiva merila, da bi lahko kandidati dovolj vnaprej vedeli, katere jezikovne zahteve so določene, da bi se lahko pripravili za natečaje v najboljših pogojih.

Če se je mogoče sklicevati na legitimen cilj v splošnem interesu in dokazati njegov obstoj, mora neenako obravnavanje na podlagi jezika poleg tega spoštovati še načelo sorazmernosti, kar pomeni, da mora biti primerno za uresničitev zastavljenega cilja in ne sme presegati tega, kar je nujno za njegovo doseganje. V skladu s členom 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov mora zaposlovanje uradnikov namreč zagotoviti, da institucija dobi najsposobnejše, najučinkovitejše in neoporečne uradnike. Ker je mogoče ta cilj bolje doseči, kadar lahko kandidati opravljajo izbirna preverjanja v maternem jeziku ali v drugem jeziku, za katerega menijo, da ga najbolje obvladajo, morajo v zvezi s tem institucije uravnovežiti legitimen cilj, ki upravičuje omejitev števila jezikov na natečaju, in cilj poiskati najsposobnejše kandidate.

Poleg tega je jezikovno znanje uradnikov bistveni element njihove kariere in organi, pristojni za imenovanja, imajo na voljo več sredstev za nadzor tega znanja in truda, ki ga uradniki pokažejo v zvezi z uporabo tega znanja in morebitnim učenjem novih jezikov. V zvezi s tem je treba navesti, da morajo torej institucije uravnovežiti legitimen cilj, ki upravičuje omejitev števila jezikov na natečajih, in možnosti uradnikov, ki se zaposlijo, da se v institucijah naučijo jezikov, ki so nujni glede na interes službe.

(Glej točke 87, 88, 90, 91, 93, 94, 96 in 97.)

4. Glej besedilo odločbe.

(Glej točki 102 in 103.)