Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

19. studenoga 2020.*

„Žalba – Javna služba – Dužnosnici – Europska služba za vanjsko djelovanje (ESVD) – Politika rotacije dužnosnika – Radno mjesto šefa delegacije Europske unije u Etiopiji – Odluka kojom se odbija produljenje raspoređivanja na to radno mjesto – Interes službe – Načelo jednakog postupanja – Pozitivna diskriminacija u korist nedovoljno zastupljenog spola – Članak 1.d Pravilnika o osoblju Europske unije”

U predmetu C-93/19 P,

povodom žalbe na temelju članka 56. Statuta Suda Europske unije, podnesene 6. veljače 2019.,

Europska služba za vanjsko djelovanje (ESVD), koju zastupaju S. Marquardt i R. Spac, u svojstvu agenata,

žalitelj,

a druga stranka postupka je:

Chantal Hebberecht, sa stalnom adresom u Luxembourgu (Luksemburg),

tužiteljica u prvostupanjskom postupku,

SUD (četvrto vijeće),

u sastavu: M. Vilaras, predsjednik vijeća, N. Piçarra (izvjestitelj), S. Rodin, D. Šváby i K. Jürimäe, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 23. travnja 2020.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: francuski

Presudu

1 Svojom žalbom ESVD traži ukidanje presude Općeg suda Europske unije od 27. studenoga 2018., Hebberecht/ESVD (T-315/17, u daljnjem tekstu: pobijana presuda, EU:T:2018:842), kojom je taj sud prihvatio tužbu Chantal Hebberecht kojom je ona, među ostalim, tražila poništenje odluke ESVD-a od 30. lipnja 2016. o odbijanju njezina zahtjeva za produljenje njezina raspoređivanja na mjesto šefice delegacije Europske unije u Etiopiji (u daljnjem tekstu: sporna odluka).

Pravni okvir

2 U skladu s člankom 5. stavkom 3. Odluke Vijeća 2010/427/EU od 26. srpnja 2010. kojom se uspostavlja Europska služba za vanjsko djelovanje te određuje način njezina rada (SL 2010., L 201, str. 30.) „šef delegacije prima upute od Visokog predstavnika [Europske unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku] i od ESVD-a te je odgovaran za njihovu provedbu”. [neslužbeni prijevod]

3 Članak 6. stavci 2. i 10. te odluke propisuju:

„2. ESVD se sastoji od dužnosnika i ostalih službenika Unije […], uključujući članove diplomatskog osoblja država članica koji su imenovani u svojstvu članova privremenog osoblja.

Pravilnik o osoblju [za dužnosnike Europske unije] i [Uvjeti zaposlenja ostalih službenika Europske unije] primjenjuju se na osoblje ESVD-a.

[…]

10. Visoki predstavnik [Unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku] utvrđuje pravila koja se odnose na mobilnost tako da osoblje ESVD-a podliježe visokom stupnju mobilnosti. […] Načelno, cjelokupno ESVD-ovo osoblje povremeno obavlja svoje dužnosti u delegacijama Unije. Visoki predstavnik [Unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku] utvrđuje pravila u tu svrhu.” [neslužbeni prijevod]

4 U članku 1.d Pravilnika o osoblju za dužnosnike Europske unije (u daljnjem tekstu: Pravilnik o osoblju) određuje se:

„1. Pri primjeni ovog Pravilnika o osoblju zabranjuje se svaka diskriminacija na osnovi spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih obilježja, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog nazora, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije.

[…]

2. Radi osiguravanja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okružju, što je bitan element koji se treba uzeti u obzir pri provedbi svih aspekata ovog Pravilnika o osoblju, načelo jednakog postupanja ne sprečava institucije […] Unije da provode ili donesu mjere kojima se osiguravaju posebne prednosti kako bi se pripadnicima nedovoljno zastupljenog spola olakšalo bavljenje strukom ili kako bi se spriječio, odnosno nadoknadio, nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.

3. Tijela za imenovanje institucija nakon savjetovanja s odborom za Pravilnik o osoblju sporazumno utvrđuju mjere i djelovanja za promicanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene u područjima obuhvaćenima ovim Pravilnikom o osoblju te donose odgovarajuće odredbe, posebno kako bi se otklonile *de facto* nejednakosti kojima se ometaju mogućnosti žena u tim područjima.

[…]

6. Ne dovodeći u pitanje načela nediskriminacije i proporcionalnosti, svako ograničenje njihove primjene mora se temeljiti na objektivnim i opravdanim razlozima te mora biti usmjereno na opravdane ciljeve od općeg interesa u okviru kadrovske politike. […]”

5 Članak 7. stavak 1. Pravilnika o osoblju predviđa:

„Tijelo za imenovanje, djelujući isključivo u interesu službe i neovisno o nacionalnosti, raspoređuje svakog dužnosnika na temelju imenovanja ili premještaja na radno mjesto u njegovoj funkcijskoj skupini koje odgovora njegovu razredu.

Dužnosnik može podnijeti zahtjev za premještaj unutar svoje institucije.”

6 Članak 95. stavak 1. Pravilnika o osoblju propisuje:

„Ovlasti dodijeljene tijelu za imenovanje ovim Pravilnikom o osoblju izvršava Visoki predstavnik Unije za vanjske poslove i sigurnosnu politiku (u daljnjem tekstu: Visoki predstavnik) u odnosu na osoblje ESVD-a. Visoki predstavnik može odrediti osobu koja […] u ESVD-u izvršava te ovlasti. […]”

Okolnosti spora i sporna odluka

7 C. Hebberecht, dužnosnica ESVD-a, 1. rujna 2013. imenovana je šeficom delegacije Europske unije u Etiopiji u trajanju od četiri godine.

8 U okviru postupka rotacije za 2017. i 2018. godinu dužnosnici zaposleni u delegacijama Unije obaviješteni su dopisom ESVD-a od 22. ožujka 2016. o mogućnosti podnošenja zahtjeva za prijevremenu rotaciju ili produljenje njihova raspoređivanja. U toj je obavijesti navedeno da će se takvi zahtjevi odobriti samo u iznimnim, posebno opravdanim slučajevima u interesu službe.

9 C. Hebberecht je 15. travnja 2016. podnijela zahtjev za produljenje svojeg raspoređivanja za još jednu, petu godinu. Spornom odlukom od 30. lipnja 2016. ESVD-ovo tijelo za imenovanje odbilo je taj zahtjev navodeći, među ostalim, da se „radi osiguranja redovite rotacije šefova delegacije, načelno provodi jasna politika mobilnosti nakon najviše četiri godine na tom mjestu”.

10 C. Hebberecht je na osnovi članka 90. stavka 2. Pravilnika o osoblju, podnijela žalbu protiv te odluke, zaprimljenu 30. rujna 2016., u kojoj je tvrdila da je ta odluka protivna interesu i kontinuitetu službe, transparentnosti, jednakom postupanju kao i poštovanju mjera pozitivne diskriminacije donesenih u odnosu na žene.

11 Odlukom od 1. veljače 2017. tijelo za imenovanje ESVD-a odbilo je tu žalbu ističući da uprava raspolaže širokom diskrecijskom ovlasti u pogledu potreba u vezi s interesom službe i politikom mobilnosti osoblja. Također je istaknulo da, prilikom razmatranja njezina zahtjeva za produljenje raspoređivanja, nije bilo obvezno voditi računa o činjenici da je C. Hebberecht žena.

Postupak pred Općim sudom i pobijana presuda

12 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 15. svibnja 2017. C. Hebberecht podnijela je tužbu kojom je tražila, s jedne strane, poništenje sporne odluke i, s druge strane, naknadu navodno pretrpljene neimovinske štete.

13 U prilog zahtjevu za poništenje tužiteljica iznosi tri tužbena razloga koja se temelje na povredi interesa i kontinuiteta službe, obveze transparentnosti i načela jednakog postupanja.

14 Opći sud odbio je prva dva tužbena razloga kao neosnovane. Također je odbio prva dva dijela trećeg tužbenog razloga koji se temelje, s jedne strane, na postojanju rasne diskriminacije i, s druge strane, na odobrenju zahtjeva za produljenje drugih šefova delegacije. Međutim, prihvatio je treći dio trećeg tužbenog razloga koji se odnosi na mjere koje treba poduzeti kad je riječ o ženama.

15 U tom je pogledu Opći sud u točkama 89. do 91. pobijane presude najprije naveo da se, iako je iz članka 1.d stavaka 2. i 3. Pravilnika o osoblju razvidna volja zakonodavca Unije da se osigura da jednakost između muškaraca i žena bude „bitan element” koji treba uzeti u obzir u odlukama kojima se provode „svi” aspekti Pravilnika o osoblju, takva volja ipak ne odražava u stajalištima ESVD-a, koji je, nasuprot tomu, naveo da u nedostatku odredbi kojima se provode te odredbe Pravilnika o osoblju nije obvezan nadoknaditi nedovoljnu zastupljenost žena na određenim funkcijama.

16 Opći sud je zatim, u točki 93. pobijane presude, naveo da se u članku 1.d stavku 2. Pravilnika o osoblju zakonodavac Unije nije ograničio na to da predvidi donošenje mjera institucija Unije nego je, bez dodatnog uvjeta, naveo da je jednakost između muškaraca i žena „bitan” element koji treba uzeti u obzir pri provedbi „svih” aspekata Pravilnika o osoblju. Iz toga je u točki 94. te presude zaključio da je, time što nije uzeo u obzir jednakost između muškaraca i žena prilikom razmatranja na temelju kojih je donesena sporna odluka, ESVD povrijedio članak 1.d stavke 2. i 3. Pravilnika o osoblju te je potom, u točki 95. navedene presude, naveo da je takva pogreška očita.

17 Naposljetku, nakon što je u točki 96. pobijane presude podsjetio na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, „poništenje upravne odluke zbog pogreške nije opravdano kada ta pogreška nije odlučujuće utjecala na sadržaj te odluke”, Opći sud je u točki 97. te presude utvrdio da je izreka sporne odluke mogla biti drukčija da jednakost između muškaraca i žena nije odmah načelno isključena iz ocjene ESVD-a.

18 Posljedično, Opći sud poništio je spornu odluku. Također je odbacio zahtjev za naknadu štete kao nedopušten.

Zahtjevi stranaka pred Sudom

19 Svojom žalbom ESVD od Suda zahtijeva da:

– ukine pobijanu presudu;

– odbije tužbu iz prvostupanjskog postupka kao neosnovanu i

– naloži C. Hebberecht snošenje troškova.

20 C. Hebberecht nije podnijela odgovor na žalbu.

Žalba

Argumentacija ESVD-a

21 U prilog svojoj žalbi ESVD se poziva na samo jedan žalbeni razlog koji se temelji na pogrešci koja se tiče prava koju je Opći sud navodno počinio time što je, s jedne strane, tumačio članak 1.d stavak 2. Pravilnika o osoblju na način da ta odredba „sadržava načelo koje se izravno primjenjuje na pojedinačne odluke koje institucija donosi primjenom Pravilnika o osoblju [i] povjerava pojedinačno pravo dotičnom dužnosniku” i što, s druge strane, u tom kontekstu nije uzeo u obzir „način na koji ESVD primjenjuje politiku rodne jednakosti u okviru politike mobilnosti i rotacije između sjedišta ESVD-a i delegacija Unije […]”.

22 Kad je riječ o, kao prvo, navodno pogrešnom tumačenju članka 1.d stavka 2. Pravilnika o osoblju, ESVD ističe da se u toj odredbi navodi samo opći cilj koji nema izravnu primjenu u okviru pojedinačnih odluka kao što je to sporna odluka. Taj stavak treba tumačiti u vezi sa stavkom 3. tog članka koji institucijama Unije nameće da definiraju mjere koje treba provesti kako bi se postigao taj cilj.

23 ESVD u tom pogledu naglašava navođenje izraza „uzeti u obzir" u tekstu članka 1.d stavka 2. Pravilnika o osoblju, koje ostavlja široku marginu prosudbe upravi. To tumačenje nije dovedeno u pitanje izrazima „svi[…] aspek[ti] ovog Pravilnika o osoblju" ili „bitan element" koje Opći sud ističe u pobijanoj presudi. Prema mišljenju ESVD-a, „uzeti u obzir" jednakost između muškaraca i žena nije isto što i „provedba jednakih mogućnosti".

24 Člankom 1.d stavkom 2. Pravilnika o osoblju stoga se ne nameće nikakva izravna obveza institucijama Unije. Samo im se dopušta donošenja mjera pozitivne diskriminacije odstupanjem od načela jednakog postupanja navedenog u stavku 1. tog članka. U tom kontekstu stavak 3. navedenog članka nalaže tim institucijama usvajanje opće politike u području jednakosti između muškaraca i žena s posebnim ciljem otklanjanja nejednakosti koje pogađaju žene. Tu bi se politiku slijedom toga trebalo „uzeti u obzir" u konkretnim situacijama.

25 Iz toga proizlazi da, suprotno onomu što je Opći sud utvrdio u točkama 92. i 93. pobijane presude, prvi dio stavka 2. u članku 1.d Pravilnika o osoblju podliježe donošenju provedbenih mjera institucija Unije te ga se stoga ne može izravno i odvojeno primjenjivati kako ne bi došlo do arbitrarnih ili kontradiktornih odluka. Kad je riječ o drugom dijelu tog stavka koji se navodi nakon općeg cilja koji se nastoji ostvariti, on omogućava institucijama Unije donošenje mjera pozitivne diskriminacije u korist nedovoljno zastupljenog spola ili sprečavanje nepovoljnog položaja.

26 Takvo je tumačenje članka 1.d stavka 2. Pravilnika o osoblju potvrđeno načinom nastanka te odredbe. Namjera zakonodavca Unije nije bila da se u njemu navedu prava i obveze koje imaju izravnu primjenu nego potaknuti institucije Unije da usvoje politiku i provedbene mjere u području jednakosti između muškaraca i žena.

27 Kao drugo, kad je riječ o navodno pogrešnom tumačenju Općeg suda u pogledu politika koje ESVD provodi u području rotacije svojih dužnosnika, ESVD u biti navodi da, čak i pod pretpostavkom da je načelo jednakosti između muškaraca i žena, zajamčeno člankom 1.d stavkom 2. Pravilnika o osoblju izravno primjenjivo, ono se ne primjenjuje na odluku o odbijanju produljenja mandata šefa delegacije Unije s obzirom na to da takva odluka ne podrazumijeva izbor između nekoliko osoba.

28 ESVD Općem sudu najprije predbacuje da je u točki 90. pobijane presude iskrivio njegovu argumentaciju. Naime, ESVD nikada nije općenito tvrdio da razmatranja o rodu nisu u interesu službe. Isticao je da je odluka o zahtjevima za produljenje mandata šefova delegacije Unije pojedinačne i neutralne prirode kad je riječ o rodu osobe s obzirom na to da nije riječ o odluci o popunjavanju slobodnog radnog mjesta u okviru koje uprava mora odabrati između nekoliko kandidata. U tom pogledu navodi da primjenjuje politiku u području jednakih mogućnosti u okviru rotacija između sjedišta ESVD-a i delegacija.

29 ESVD zatim podsjeća na to da iz članka 6. stavka 10. Odluke 2010/427 proizlazi da cjelokupno osoblje ESVD-a podliježe „visokom stupnju mobilnosti" što se ogleda u redovnoj rotaciji osoblja u delegacijama Unije. Ti elementi, koji određuju interes službe, odražavaju se u ESVD-ovoj politici rotacije.

30 ESVD navodi da u praksi vodi računa o nužnosti promoviranja jednakosti između muškaraca i žena u okviru svoje opće politike rotacije odnosno prilikom odabira kandidata na slobodna radna mjesta u delegacijama Unije. Tako je nužno provesti razliku između, s jedne strane, situacije u kojoj postoji konkurencija između različitih kandidata i, s druge strane, pojedinačnog zahtjeva za produljenje

raspoređivanja na radno mjesto, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji je izniman i koji bi trebalo „kao prvo, razmotriti s obzirom na interes službe i opći cilj osiguravanja redovne rotacije između sjedišta i delegacija i obrnuto”.

31 Čak i pod pretpostavkom da članak 1.d stavak 2. Pravilnika o osoblju obvezuje na to da se vodi računa o načelu jednakosti između muškaraca i žena prilikom donošenja pojedinačne odluke, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, ocjenu mogućnosti produljenja raspoređivanja na radno mjesto trebalo bi provesti prije svega u interesu službe.

32 Iz toga proizlazi da se politika jednakih mogućnosti između muškaraca i žena treba primjenjivati pri godišnjoj rotaciji osoblja između sjedišta ESVD-a i delegacija Unije ili između delegacija Unije prilikom objave obavijesti o slobodnom radnom mjestu za predmetna radna mjesta. Nasuprot tomu, takva bi se politika „teško mogla primijeniti na odluke o produljenju mandata koje su pojedinačne i [u pogledu kojih] ne postoji konkurencija između nekoliko kandidata”. Naime, ESVD bi tada bio obvezan usporediti zahtjeve žena i muškaraca za produljenje i dati prednost onima koje su podnijele žene, neovisno o pitanju odgovara li to interesu službe, koji je pritom, kao što je to navedeno u točki 77. pobijane presude, odlučujući element prilikom donošenja odluke.

33 U tom kontekstu ESVD osporava tvrdnju Općeg suda iz točke 97. pobijane presude, u skladu s kojom je izreka sporne odluke mogla biti drukčija da jednakost između muškaraca i žena nije odmah bila isključena iz provedene ocjene. Ističe da primjenjuje pozitivnu politiku kojom se nastoji dati prednost prijavama za rukovodeće položaje koje podnose pripadnice nedovoljno zastupljenog spola kada su dotične kandidatkinje jednako osposobljene kao muški kandidati, što pretpostavlja da se kandidati nalaze u usporedivoj situaciji. Takva se politika odražava u dokumentima koji su Općem sudu podneseni na njegov zahtjev, ali o kojima on nije vodio računa.

34 Prema mišljenju ESVD-a, produljenje raspoređivanja C. Hebberecht na njezino radno mjesto samo zbog njezine pripadnosti određenom rodu ne bi bila mjera kojom se primjenjuje načelo jednakog postupanja nego mjera pozitivne diskriminacije prema ženama.

35 ESVD naposljetku naglašava da bi bilo proturječno tvrditi da je raspoređivanje C. Hebberecht na tom radnom mjestu trebalo biti produljeno zato što je žena nakon što je, kao što je to Opći sud učinio u točki 44. pobijane presude, odbijen tužbeni zahtjev koji se temelji na tome da su spornom odlukom povrijeđeni interes i kontinuitet službe. To bi dovelo do toga da se smatra da iz članka 1.d stavka 2. Pravilnika o osoblju proizlazi subjektivno pravo dužnosnika koji pripada nedovoljno zastupljenom spolu na produljenje njegova mandata, a što ESVD snažno osporava.

Ocjena Suda

36 Svojim jedinim žalbenim razlogom ESVD u biti prigovara Općem sudu da je počinio pogrešku koja se tiče prava time što je, s jedne strane, pogrešno protumačio članak 1.d stavak 2. Pravilnika o osoblju smatrajući da ta odredba, čak i u nedostatku provedbenih mjera, stvara izravno primjenjivu obvezu institucija te je, s druge strane, presudio da je navedena odredba primjenjiva u okviru sporne odluke odnosno pojedinačne odluke o produljenju mandata na radnom mjestu koja ne pretpostavlja izbor između nekoliko osoba.

37 Kad je, kao prvo, riječ o ESVD-ovu argumentu, u skladu s kojim članak 1.d stavak 2. Pravilnika o osoblju nije primjenjiv u slučaju nepostojanja provedbenih mjera koje donose institucije, najprije valja naglasiti da, kao što je to Opći sud u bitnome naveo u točki 84. pobijane presude, ta odredba sadržava dva dijela. U prvom se dijelu navodi da je načelo jednakosti između muškaraca i žena bitan element koji treba uzeti u obzir pri provedbi „svih” aspekata Pravilnika o osoblju, a u drugom da to načelo ne sprečava institucije Unije da provode ili donesu mjere kojima se osiguravaju posebne prednosti kako bi se pripadnicima nedovoljno zastupljenog spola olakšalo bavljenje strukom.

38 Međutim, iako načelo jednakosti između muškaraca i žena, kao subjektivno pravo, u svrhu svoje primjene ne zahtijeva nijednu provedbenu mjeru (vidjeti analogijom, kad je riječ o članku 157. stavku 1. UFEU-a, presudu od 8. travnja 1976., Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, t. 24.), to nije slučaj za posebne prednosti koje su namijenjene tome da se pripadnicima nedovoljno zastupljenog spola olakša bavljenje strukom iz članka 1.d stavka 2. drugog dijela Pravilnika o osoblju.

39 Naime, drugi dio te odredbe ima precizan i ograničen cilj koji se sastoji od odobravanja mjera koje su, iako diskriminatorne u pogledu pripadnosti određenom spolu, doista namijenjene uklanjanju ili smanjenju stvarnih nejednakosti (vidjeti analogijom presudu od 28. ožujka 2000., Badeck i dr., C-158/97, EU:C:2000:163, t. 19.).

40 Djelovanje koje je prvenstveno namijenjeno promoviranju ženskih kandidata u sektorima europske javne službe u kojima su žene nedovoljno zastupljene stoga treba smatrati spojivim s člankom 1.d stavkom 2. Pravilnika o osoblju, s jedne strane, ako se njime automatski i bezuvjetno ne daje prednost ženskim kandidatima koji imaju jednake kvalifikacije kao njihovi muški konkurenti i, s druge strane, ako su prijave podvrgnute objektivnoj procjeni kojom se vodi računa o osobnim posebnostima svih kandidata (vidjeti analogijom presude od 28. ožujka 2000., Badeck i dr., C-158/97, EU:C:2000:163, t. 23. i od 30. rujna 2004., Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, t. 23.).

41 Ti se uvjeti temelje na činjenici da se prilikom određivanja dosega svakog odstupanja od pojedinačnog prava, kao što je to jednako postupanja prema muškarcima i ženama, treba poštovati načelo proporcionalnosti koje zahtijeva da odstupanja ne prelaze granice onoga što je prikladno i nužno za ostvarenje cilja koji se želi postići i da su u najvećoj mogućoj mjeri usklađeni načelo jednakog postupanja i zahtjevi cilja koji se tako želi postići (vidjeti analogijom presudu od 30. rujna 2004., Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, t. 24.).

42 Članak 1.d stavak 6. Pravilnika o osoblju predviđa pak da se, ne dovodeći u pitanje načela nediskriminacije i proporcionalnosti, svako ograničenje njihove primjene mora temeljiti na objektivnim i opravdanim razlozima te mora biti usmjereno na opravdane ciljeve od općeg interesa u okviru kadrovske politike.

43 Osim toga, primjenu kriterija koji su očito namijenjeni osiguravanju stvarne a ne formalne jednakosti treba provesti na transparentan način i kontrolirati kako bi se izbjegla svaka arbitrarna ocjena kvalifikacije kandidata (vidjeti analogijom presudu od 6. srpnja 2000., Abrahamsson i Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, t. 49.).

44 Iz toga proizlazi da se pojedinačne odluke kojima se dodjeljuju posebne prednosti namijenjene olakšanju bavljenja strukom nedovoljno zastupljenog spola ne mogu donijeti ako ne postoje opće provedbene mjere članka 1.d stavka 2. drugog dijela Pravilnika o osoblju kojim se omogućava ispunjenje zahtjeva iz točaka 40. i 41. ove presude.

45 Prema tome, ESVD pravilno ističe da drugi dio stavka 2. u članku 1.d Pravilnika o osoblju, u skladu s kojim načelo jednakog postupanja ne sprečava institucije Unije da provode ili donesu mjere kojima se osiguravaju posebne prednosti kako bi se pripadnicima nedovoljno zastupljenog spola olakšalo bavljenje strukom, u vezi sa stavkom 3. tog članka, čini ovlašćujuću normu koju se ne može izravno primijeniti ako ne postoje provedbene mjere.

46 Međutim, iz prethodnih se razmatranja ne može zaključiti da je u slučaju nepostojanja provedbenih mjera iz članka 1.d stavka 2. drugog dijela Pravilnika o osoblju institucija oslobođena obveze da prilikom donošenja pojedinačne odluke kao što je to sporna odluka vodi računa o načelu jednakosti između muškaraca i žena.

47 Naime, kao što je to Opći sud utvrdio u točki 93. pobijane presude, zakonodavac Unije je u članku 1.d stavku 2. prvom dijelu Pravilnika o osoblju naveo da je jednakost između muškaraca i žena „bitan” element koji treba uzeti u obzir pri provedbi „svih” aspekata Pravilnika o osoblju a da pritom nije naveo nikakav rok ili uvjet niti je taj navod uvjetovao donošenjem mjera.

48 Opći sud je u točkama 94. i 97. pobijane presude iz toga pravilno zaključio da je ESVD, isključenjem jednakosti između muškaraca i žena iz razmatranja prilikom donošenja sporne odluke, unatoč tomu što ona čini „bitan” element iz perspektive zakonodavca Unije, povrijedio članak 1.d stavke 2. i 3. Pravilnika o osoblju, što čini pogrešku koja se tiče prava koja opravdava poništenje sporne odluke.

49 Kao drugo, kad je riječ o ESVD-ovu argumentu u skladu s kojim se članak 1.d stavak 2. Pravilnika o osoblju u svakom slučaju ne primjenjuje na odluku o odbijanju produljenja mandata šefa delegacije jer ta odredba ne pretpostavlja izbor između nekoliko osoba, valja podsjetiti na to da je, kao što je to navedeno u točki 38. ove presude, načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama načelo koje ima izravnu primjenu.

50 Kao što je to nezavisna odvjetnica u biti navela u točkama 43. i 45. svojeg mišljenja, tekst članka 1.d stavka 2. prvog dijela Pravilnika o osoblju ne podvrgava primjenu tog načela nijednom uvjetu.

51 Prema tome, puka činjenica da odluka, kao što je to sporna odluka, koja se odnosi na produljenje raspoređivanja dužnosnika na rukovodeće radno mjesto ne pretpostavlja izbor između nekoliko kandidata, ne isključuje činjenicu da razmatranja u pogledu jednakosti između muškaraca i žena treba uzeti u obzir prilikom njezina donošenja.

52 Takva bi razmatranja stoga mogla ići u prilog produljenju raspoređivanja dužnosnika na radno mjesto ako bi se u okviru postupka rotacije koji je uveo ESVD ispostavilo da spol kojem pripada taj dužnosnik nije dovoljno zastupljen na istovjetnim radnim mjestima te da bi, u nedostatku dužnosnika istog spola koji bi mogli biti raspoređeni na to mjesto, u slučaju odbijanja njegova zahtjeva za produljenje dužnosnik suprotnog spola bio raspoređen na slobodno radno mjesto.

53 Jednako tako, činjenica da se politika jednakih mogućnosti između muškaraca i žena primjenjuje u okviru opće politike odabira kandidata na slobodna mjesta u delegacijama Unije ne dopušta da se prilikom donošenja pojedinačne odluke o produljenju mandata šefa delegacije iz primjene isključi načelo jednakih mogućnosti između muškaraca i žena. Naime, to načelo, koje isključuje svaku diskriminaciju koja se temelji na spolu ne ograničava se na situacije u kojima postoji konkurencija među kandidatima, nego također pretpostavlja provjeru toga bi li postupanje, u ovom slučaju prema ženi, bilo jednako postupanju prema muškarcu u usporedivoj situaciji.

54 Međutim, ESVD tvrdi da, kad je riječ o donošenju sporne odluke, uzimanje u obzir interesa službe isključuje razmatranje načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. ESVD među ostalim naglašava da je proturječno poništiti spornu odluku zbog toga što je zahtjev za produljenje C. Hebberecht trebalo prihvatiti na temelju njezina spola nakon što je, u točki 44. pobijane presude, odbijen prvi dio prvog tužbenog razloga koji se temelji na tome da interes službe zahtijeva odobrenje tog zahtjeva.

55 U tom pogledu valja podsjetiti na to da institucije Unije raspolažu širokom diskrecijskom ovlasti prilikom donošenja odluka koje se tiču organizacije njihovih službi, ovisno o povjerenim im misijama i prilikom raspoređivanja osoblja, pod uvjetom da se ono provodi u interesu službe i uz poštovanje istovrijednosti radnih mjesta (vidjeti u tom smislu presudu od 23. ožujka 1988., Hecq/Komisija, 19/87, EU:C:1988:165, t. 6.). Međutim zadaća je tih institucija da prilikom donošenja odluka koje se odnose na organizaciju svojih službi, provedu odvagivanje između različitih interesa koji su u pitanju uzimajući osobito u obzir poštovanje načela jednakog postupanja i interes službe.

56 Stoga nije proturječno utvrditi da – kao što je to Opći sud u biti učinio u pobijanoj presudi – s jedne strane, ESVD nije počinio očitu pogrešku u ocjeni u pogledu interesa službe time što je odbio zahtjev za produljenje C. Hebberecht i da se, s druge strane, ne može isključiti mogućnost da razmatranja u vezi s jednakosti između muškaraca i žena idu u prilog prihvaćanju tog zahtjeva, što dovodi do toga da je ESVD trebao voditi računa o nužnosti osiguranja jednakosti između muškaraca i žena kao o jednom od elemenata ocjene.

57 Stoga ESVD pogrešno tvrdi da se prilikom donošenja pojedinačne odluke kao što je to sporna odluka, koja ne pretpostavlja odabir između nekoliko kandidata, ne može voditi računa o načelu jednakog postupanja prema muškarcima i ženama.

58 Iz toga slijedi da jedini žalbeni razlog treba odbiti kao neosnovan, kao i žalbu.

Troškovi

59 Na temelju članka 137. Poslovnika Suda, koji se na žalbeni postupak primjenjuje na temelju članka 184. stavka 1. tog Poslovnika, odluka o troškovima donosi se u presudi ili rješenju kojim se završava postupak.

60 Budući da C. Hebberecht nije podnijela odgovor na žalbu Sudu i da, prema tome, nije snosila troškove, valja donijeti odluku da ESVD snosi vlastite troškove.

Slijedom navedenog, Sud (četvrto vijeće) proglašava i presuđuje:

1. Žalba se odbija.

2. ESVD snosi vlastite troškove.

Potpisi