Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τέταρτο τμήμα)

της 19ης Νοεμβρίου 2020*

«Αίτηση αναιρέσεως – Υπαλληλική υπόθεση – Υπάλληλοι – Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης (ΕΥΕΔ) – Πολιτική εναλλαγής των υπαλλήλων – Θέση επικεφαλής της αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Αιθιοπία – Απόφαση απορριπτική της παράτασης του διορισμού στη θέση αυτή – Συμφέρον της υπηρεσίας – Αρχή της ίσης μεταχείρισης – Θετική διάκριση υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου – Άρθρο 1δ του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης»

Στην υπόθεση C-93/19 P,

με αντικείμενο αίτηση αναιρέσεως δυνάμει του άρθρου 56 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ασκήθηκε στις 6 Φεβρουαρίου 2019,

**Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης (ΕΥΕΔ)**, εκπροσωπούμενη από τους S. Marquardt και R. Spac,

αναιρεσείουσα,

όπου ο έτερος διάδικος είναι η:

**Chantal Hebberecht**, κάτοικος Λουξεμβούργου (Λουξεμβούργο),

προσφεύγουσα-ενάγουσα πρωτοδίκως,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τέταρτο τμήμα),

συγκείμενο από τους M. Βηλαρά, πρόεδρο τμήματος, N. Piçarra (εισηγητή), S. Rodin, D. Šváby και K. Jürimäe, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 23ης Απριλίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

## Απόφαση

1 Με την αίτηση αναιρέσεως, η ΕΥΕΔ ζητεί την αναίρεση της απόφασης του Γενικού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 27ης Νοεμβρίου 2018, Hebberecht κατά ΕΥΕΔ (Τ-315/17, στο εξής: αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση, EU:T:2018:842), με την οποία το Γενικό Δικαστήριο δέχθηκε την προσφυγή της Chantal Hebberecht με αίτημα, μεταξύ άλλων, την ακύρωση της απόφασης της ΕΥΕΔ, της 30ής Ιουνίου 2016, με την οποία απορρίφθηκε η αίτηση της προσφεύγουσας-ενάγουσας πρωτοδίκως να παραταθεί ο διορισμός της στη θέση της επικεφαλής της αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Αιθιοπία (στο εξής: επίδικη απόφαση).

### Το νομικό πλαίσιο

2 Κατά το άρθρο 5, παράγραφος 3, της απόφασης 2010/427/ΕΕ του Συμβουλίου, της 26ης Ιουλίου 2010, για τον καθορισμό της οργάνωσης και της λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης (ΕΕ 2010, L 201, σ. 30), «ο επικεφαλής αντιπροσωπείας λαμβάνει οδηγίες από τον ύπατο εκπρόσωπο [της Ευρωπαϊκής Ένωσης για θέματα εξωτερικής πολιτικής και πολιτικής ασφαλείας] και της ΕΥΕΔ και είναι υπεύθυνος για την εκτέλεσή τους».

3 Το άρθρο 6, παράγραφοι 2 και 10, της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«2. Η ΕΥΕΔ περιλαμβάνει υπαλλήλους και λοιπό προσωπικό της [...] Ένωσης, καθώς και προσωπικό από τις διπλωματικές υπηρεσίες των κρατών μελών διορισμένο ως έκτακτο προσωπικό.

Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης [των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης] και το [καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης] εφαρμόζονται στο προσωπικό.

[...]

10. Ο ύπατος εκπρόσωπος θεσπίζει τους κανόνες για την κινητικότητα προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι τα μέλη του προσωπικού της ΕΥΕΔ διατηρούν υψηλό βαθμό κινητικότητας. [...] Κατ' αρχήν, όλο το προσωπικό της ΕΥΕΔ υπηρετεί κατά περιόδους σε αντιπροσωπείες της Ένωσης. Ο ύπατος εκπρόσωπος [της Ένωσης για θέματα εξωτερικής πολιτικής και πολιτικής ασφαλείας] θεσπίζει τους κανόνες προς τούτο.»

4 Το άρθρο 1δ του Κανονισμού Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: ΚΥΚ) ορίζει τα εξής:

«1. Κατά την εφαρμογή του παρόντος κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

[...]

2. Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, πράγμα που αποτελεί ουσιώδες στοιχείο το οποίο πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή όλων των πτυχών του παρόντος κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα όργανα της [...] Ένωσης να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

3. Οι αρμόδιες για τους διορισμούς αρχές των θεσμικών οργάνων καθορίζουν, από κοινού, μετά από γνώμη της επιτροπής κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, τα μέτρα και τις ενέργειες που προορίζονται να προωθήσουν την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών υπαλλήλων στους τομείς που καλύπτονται από τον παρόντα κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης, και θεσπίζουν τις αρμόζουσες διατάξεις, ιδίως για την επανόρθωση των πραγματικών ανισοτήτων που θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που καλύπτονται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης.

[…]

6. Τηρουμένης της αρχής περί μη διακρίσεων και της αρχής της αναλογικότητας, κάθε περιορισμός στην εφαρμογή των αρχών αυτών πρέπει να είναι εύλογα και αντικειμενικά δικαιολογημένος και πρέπει να ανταποκρίνεται σε θεμιτούς στόχους γενικού συμφέροντος στο πλαίσιο της πολιτικής προσωπικού. […]»

5 Το άρθρο 7, παράγραφος 1, του ΚΥΚ προβλέπει τα εξής:

«Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή τοποθετεί, με διορισμό ή μετάθεση, προς το συμφέρον και μόνο της υπηρεσίας και χωρίς να λαμβάνει υπόψη την ιθαγένεια, κάθε υπάλληλο σε θέση της ομάδας καθηκόντων του που αντιστοιχεί στο βαθμό του.

Ο υπάλληλος δύναται να ζητήσει να μετατεθεί εντός του οργάνου του.»

6 Το άρθρο 95, παράγραφος 1, του ΚΥΚ ορίζει τα εξής:

«Οι εξουσίες που ανατίθενται δυνάμει του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή ασκούνται από τον Ύπατο Εκπρόσωπο της Ένωσης για Θέματα Εξωτερικής Πολιτικής και Πολιτικής Ασφαλείας (εφεξής Ύπατος Εκπρόσωπος) όσον αφορά το προσωπικό της ΕΥΕΔ. Ο Ύπατος Εκπρόσωπος δύναται να καθορίσει το πρόσωπο εντός της ΕΥΕΔ το οποίο θα ασκεί τις εν λόγω εξουσίες. […]»

## Το ιστορικό της διαφοράς και η επίδικη απόφαση

7 Την 1η Σεπτεμβρίου 2013 η C. Hebberecht, υπάλληλος της ΕΥΕΔ, διορίστηκε επικεφαλής της αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Αιθιοπία για περίοδο τεσσάρων ετών.

8 Στο πλαίσιο της εναλλαγής προσωπικού για τα έτη 2017 και 2018, οι υπάλληλοι που υπηρετούσαν στις αντιπροσωπείες της Ένωσης ενημερώθηκαν, με σημείωμα της ΕΥΕΔ της 22ας Μαρτίου 2016, για τη δυνατότητα να υποβάλουν αίτηση για πρόωρη εναλλαγή ή για παράταση του διορισμού τους. Με το σημείωμα αυτό διευκρινιζόταν ότι η αίτηση θα γινόταν δεκτή μόνον σε εξαιρετικές περιπτώσεις δεόντως αιτιολογημένες, λαμβανομένου υπόψη του συμφέροντος της υπηρεσίας.

9 Στις 15 Απριλίου 2016 η C. Hebberecht ζήτησε παράταση του διορισμού της για ένα πέμπτο έτος. Στις 30 Ιουνίου 2016 η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή της ΕΥΕΔ απέρριψε την αίτηση αυτή με την επίδικη απόφαση, επισημαίνοντας ότι, «χάριν της διασφαλίσεως της τακτικής εναλλαγής των επικεφαλής αντιπροσωπείας, εφαρμόστηκε εν γένει μια σαφής πολιτική κινητικότητας μετά από μια θητεία τεσσάρων ετών κατ' ανώτατο όριο».

10 Βάσει του άρθρου 90, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, η C. Hebberecht υπέβαλε κατά της απόφασης αυτής διοικητική ένσταση, η οποία καταχωρίστηκε στις 30 Σεπτεμβρίου 2016, υποστηρίζοντας ότι η απόφαση ήταν αντίθετη προς το συμφέρον και τη συνέχεια της υπηρεσίας, τη διαφάνεια, την ίση μεταχείριση και την τήρηση των μέτρων θετικής διάκρισης υπέρ των γυναικών.

11 Με απόφαση της 1ης Φεβρουαρίου 2017, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή της ΕΥΕΔ απέρριψε την ένσταση, υποστηρίζοντας ότι η Διοίκηση διαθέτει ευρεία εξουσία εκτιμήσεως των αναγκών που συνδέονται με το συμφέρον της υπηρεσίας και με την πολιτική κινητικότητας του προσωπικού. Επισήμανε επίσης ότι η Διοίκηση δεν ήταν υποχρεωμένη να λάβει υπόψη την ιδιότητα της C. Hebberecht ως γυναίκας κατά την εξέταση της αίτησης με την οποία αυτή ζήτησε παράταση του διορισμού της.

**Η διαδικασία ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου και η αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση**

12 Με δικόγραφο που κατέθεσε στη Γραμματεία του Γενικού Δικαστηρίου στις 15 Μαΐου 2017, η C. Hebberecht άσκησε προσφυγή-αγωγή με αίτημα, αφενός, να ακυρωθεί η επίδικη απόφαση και, αφετέρου, να της επιδικαστεί χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη.

13 Προς στήριξη του ακυρωτικού αιτήματος, η προσφεύγουσα προέβαλε τρεις λόγους ακυρώσεως, οι οποίοι αφορούσαν, ο πρώτος, την προσβολή του συμφέροντος και της συνέχειας της υπηρεσίας, ο δεύτερος, παράβαση της υποχρέωσης διαφάνειας και, ο τρίτος, παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

14 Το Γενικό Δικαστήριο απέρριψε τους δύο πρώτους λόγους ακυρώσεως ως αβάσιμους. Απέρριψε επίσης τα δύο πρώτα σκέλη του τρίτου λόγου ακυρώσεως, με τα οποία προβλήθηκε, αφενός, η ύπαρξη φυλετικής διάκρισης και, αφετέρου, η χορήγηση παράτασης σε άλλους επικεφαλής αντιπροσωπείας. Δέχθηκε, ωστόσο, το τρίτο σκέλος του τρίτου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορούσε τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται έναντι των γυναικών.

15 Συναφώς, το Γενικό Δικαστήριο επισήμανε καταρχάς, στις σκέψεις 89 έως 91 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, ότι, καίτοι το άρθρο 1δ, παράγραφοι 2 και 3, του ΚΥΚ μαρτυρεί τη βούληση του νομοθέτη της Ένωσης να προσδώσει στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών «ουσιώδη» θέση στο πλαίσιο των αποφάσεων που θέτουν σε εφαρμογή «όλες» τις πτυχές του ΚΥΚ, εντούτοις η βούληση αυτή δεν αποτυπώθηκε στις θέσεις της ΕΥΕΔ, η οποία, αντιθέτως, τόνισε ότι δεν ήταν υποχρεωμένη να αντισταθμίσει την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένα καθήκοντα, εφόσον δεν έχουν θεσπιστεί διατάξεις εκτελεστικές των εν λόγω διατάξεων του ΚΥΚ.

16 Στη συνέχεια, με τη σκέψη 93 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, το Γενικό Δικαστήριο υπενθύμισε ότι στο άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ ο νομοθέτης της Ένωσης δεν εξαγγέλλει απλώς τη λήψη μέτρων από τα θεσμικά όργανα της Ένωσης, αλλά διακηρύσσει, χωρίς οποιονδήποτε άλλον όρο, ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί «ουσιώδη» διάσταση που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο «όλων» των πτυχών της εφαρμογής του ΚΥΚ. Στη δε σκέψη 94 της απόφασης αυτής, συνήγαγε συναφώς το συμπέρασμα ότι η ΕΥΕΔ, αποκλείοντας την ισότητα ανδρών και γυναικών από τις εκτιμήσεις επί των οποίων στήριξε την έκδοση της επίδικης απόφασης, παρέβη το άρθρο 1δ, παράγραφοι 2 και 3, του ΚΥΚ, ενώ στη συνέχεια, στη σκέψη 95 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, διευκρίνισε ότι η πλάνη αυτή είχε πρόδηλο χαρακτήρα.

17 Τέλος, το Γενικό Δικαστήριο, αφού υπενθύμισε, με τη σκέψη 96 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, ότι, κατά πάγια νομολογία, «η ακύρωση διοικητικής αποφάσεως λόγω πλάνης δεν δικαιολογείται εάν η πλάνη αυτή δεν επηρέασε αποφασιστικά το περιεχόμενο της αποφάσεως αυτής», διαπίστωσε, στη σκέψη 97 της ίδιας απόφασης, ότι το διατακτικό της επίδικης απόφασης θα μπορούσε να είναι διαφορετικό εάν η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν είχε αποκλειστεί εξ υπαρχής από την εκτίμηση στην οποία προέβη η ΕΥΕΔ.

18 Κατά συνέπεια, το Γενικό Δικαστήριο ακύρωσε την επίδικη απόφαση. Επίσης, απέρριψε το αίτημα αποζημίωσης ως απαράδεκτο.

**Τα αιτήματα των διαδίκων ενώπιον του Δικαστηρίου**

19 Με την αίτηση αναιρέσεως, η ΕΥΕΔ ζητεί από το Δικαστήριο:

– να αναιρέσει την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση·

– να απορρίψει στο σύνολό της την προσφυγή-αγωγή ως αβάσιμη και

– να καταδικάσει την C. Hebberecht στα δικαστικά έξοδα.

20 Η C. Hebberecht δεν κατέθεσε υπόμνημα αντικρούσεως.

**Επί της αιτήσεως αναιρέσεως**

***Επιχειρήματα της ΕΥΕΔ***

21 Προς στήριξη της αιτήσεως αναιρέσεως, η ΕΥΕΔ προβάλλει έναν και μόνο λόγο αναιρέσεως, σύμφωνα με τον οποίον το Γενικό Δικαστήριο υπέπεσε σε πλάνη περί το δίκαιο, καθόσον, αφενός, ερμήνευσε το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ υπό την έννοια ότι η διάταξη αυτή «περιέχει αρχή άμεσα εφαρμοστέα στο πλαίσιο των ατομικών αποφάσεων που λαμβάνονται από το θεσμικό όργανο κατ' εφαρμογήν του ΚΥΚ [και] αναγνωρίζει ατομικό δικαίωμα στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο» και, αφετέρου, δεν έλαβε υπόψη, στο πλαίσιο αυτό, «τον τρόπο με τον οποίον η ΕΥΕΔ εφαρμόζει την πολιτική ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της κινητικότητας και της εναλλαγής μεταξύ της έδρας της ΕΥΕΔ και των αντιπροσωπειών της Ένωσης […]».

22 Όσον αφορά, πρώτον, την εσφαλμένη, κατά την ίδια, ερμηνεία του άρθρου 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, η ΕΥΕΔ υποστηρίζει ότι η διάταξη αυτή διακηρύσσει απλώς έναν γενικό σκοπό, ο οποίος δεν έχει άμεση εφαρμογή στο πλαίσιο ατομικών αποφάσεων όπως η επίδικη. Η παράγραφος αυτή πρέπει να ερμηνευθεί σε συνδυασμό με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, η οποία επιβάλλει στα θεσμικά όργανα της Ένωσης να καθορίσουν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

23 Η ΕΥΕΔ υπογραμμίζει συναφώς ότι η διατύπωση του άρθρου 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ χρησιμοποιεί τη φράση «λαμβάνεται υπόψη», η οποία αφήνει ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως στη Διοίκηση. Η ερμηνεία αυτή δεν αμφισβητείται από τις εκφράσεις «όλων των πτυχών του παρόντος [ΚΥΚ]» ή «ουσιώδες στοιχείο» που επισήμανε το Γενικό Δικαστήριο με την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση. Κατά την ΕΥΕΔ, το να «λαμβάνεται υπόψη» η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν είναι συνώνυμο της «εφαρμογής της ισότητας ευκαιριών».

24 Επομένως, το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ δεν επιβάλλει καμία άμεση υποχρέωση στα θεσμικά όργανα της Ένωσης. Τους επιτρέπει μόνον να θεσπίζουν μέτρα θετικής διάκρισης κατά παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού. Στο πλαίσιο αυτό, η παράγραφος 3 του εν λόγω άρθρου υποχρεώνει τα θεσμικά όργανα να υιοθετούν γενική πολιτική στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών με τον ειδικό σκοπό της επανόρθωσης των ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών. Η πολιτική αυτή πρέπει εν συνεχεία να «λαμβάνεται υπόψη» στο πλαίσιο συγκεκριμένων περιπτώσεων.

25 Επομένως, κατά την αναιρεσείουσα, σε αντίθεση με όσα έκρινε το Γενικό Δικαστήριο στις σκέψεις 92 και 93 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, το πρώτο μέρος της παραγράφου 2 του άρθρου 1δ του ΚΥΚ εξαρτάται από τη λήψη εκτελεστικών μέτρων από τα θεσμικά όργανα της Ένωσης και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα και μεμονωμένα, καθώς κάτι τέτοιο θα οδηγούσε σε αυθαίρετες ή αντιφατικές αποφάσεις. Το δεύτερο μέρος της παραγράφου αυτής, το οποίο ακολουθεί

τη διακήρυξη του προς επιδίωξη γενικού σκοπού, παρέχει στα θεσμικά όργανα της Ένωσης τη δυνατότητα να λαμβάνουν μέτρα θετικής διάκρισης υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου ή να προλαμβάνουν τις ανισότητες.

26 Κατά την ΕΥΕΔ, η ερμηνεία αυτή του άρθρου 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ επιβεβαιώνεται από το ιστορικό θέσπισης της εν λόγω διάταξης. Πρόθεση του νομοθέτη της Ένωσης δεν ήταν να διατυπώσει δικαιώματα και υποχρεώσεις άμεσης εφαρμογής, αλλά να παροτρύνει τα θεσμικά όργανα της Ένωσης να υιοθετήσουν πολιτική και εκτελεστικά μέτρα στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών.

27 Όσον αφορά, δεύτερον, τον ισχυρισμό ότι το Γενικό Δικαστήριο προέβη σε εσφαλμένη εκτίμηση των πολιτικών της ΕΥΕΔ στον τομέα της εναλλαγής των υπαλλήλων της, η ΕΥΕΔ υποστηρίζει κατ' ουσίαν ότι, ακόμη και αν υποτεθεί ότι η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, την οποία εγγυάται το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, είναι άμεσα εφαρμοστέα, δεν έχει πάντως εφαρμογή στο πλαίσιο απόφασης με την οποία απορρίπτεται η παράταση της θητείας επικεφαλής αντιπροσωπείας της Ένωσης, καθόσον μια τέτοια απόφαση δεν προϋποθέτει επιλογή μεταξύ περισσότερων προσώπων.

28 Καταρχάς, η ΕΥΕΔ προσάπτει στο Γενικό Δικαστήριο ότι παραμόρφωσε την επιχειρηματολογία της στη σκέψη 90 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης. Ειδικότερα, η ίδια ουδέποτε ισχυρίστηκε γενικώς ότι οι εκτιμήσεις σχετικά με το φύλο είναι άσχετες προς το συμφέρον της υπηρεσίας. Υποστήριξε ότι η απόφαση επί των αιτήσεων παράτασης της θητείας των επικεφαλής αντιπροσωπείας της Ένωσης είναι εκ φύσεως ατομική και ουδέτερη ως προς το φύλο του προσώπου, καθόσον δεν αποτελεί απόφαση που αφορά την πλήρωση κενής θέσης για την οποία η Διοίκηση οφείλει να επιλέξει μεταξύ περισσότερων υποψηφίων. Διευκρινίζει, δε, συναφώς ότι εφαρμόζει πολιτική ισότητας των ευκαιριών στο πλαίσιο της εναλλαγής προσωπικού μεταξύ της έδρας της ΕΥΕΔ και των αντιπροσωπειών.

29 Στη συνέχεια, η ΕΥΕΔ υπενθυμίζει ότι από το άρθρο 6, παράγραφος 10, της απόφασης 2010/427 προκύπτει ότι το σύνολο του προσωπικού της ΕΥΕΔ υπόκειται σε «υψηλό βαθμό κινητικότητας», γεγονός που σημαίνει τακτική εναλλαγή του προσωπικού αυτού στις αντιπροσωπείες της Ένωσης. Τα στοιχεία αυτά, τα οποία καθορίζουν το συμφέρον της υπηρεσίας, αποτυπώνονται στην πολιτική της ΕΥΕΔ περί εναλλαγής προσωπικού.

30 Η ΕΥΕΔ επισημαίνει ότι λαμβάνει υπόψη στην πράξη την ανάγκη προαγωγής της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής περί εναλλαγής προσωπικού, ήτοι κατά την επιλογή υποψηφίων για κενές θέσεις στις αντιπροσωπείες της Ένωσης. Είναι, επομένως, αναγκαία η διάκριση μεταξύ, αφενός, μιας κατάστασης στην οποία διάφοροι υποψήφιοι ανταγωνίζονται μεταξύ τους και, αφετέρου, μιας ατομικής αίτησης παράτασης του διορισμού σε μια θέση, όπως η επίμαχη εν προκειμένω, η οποία υποβάλλεται κατ' εξαίρεση και πρέπει «καταρχάς να εξετάζεται με γνώμονα το συμφέρον της υπηρεσίας και τον γενικό σκοπό της εξασφάλισης τακτικής εναλλαγής μεταξύ της έδρας και των αντιπροσωπειών και αντιστρόφως».

31 Κατά την ίδια, ακόμη και αν υποτεθεί ότι το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ επιβάλλει να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά την έκδοση ατομικής απόφασης όπως η επίδικη, η σκοπιμότητα της παράτασης του διορισμού σε μια θέση πρέπει να εκτιμάται πρωτίστως με γνώμονα το συμφέρον της υπηρεσίας.

32 Ως εκ τούτου, η πολιτική ισότητας των ευκαιριών ανδρών και γυναικών πρέπει να εφαρμόζεται κατά τον χρόνο της ετήσιας εναλλαγής προσωπικού μεταξύ της έδρας της ΕΥΕΔ και των αντιπροσωπειών της Ένωσης ή μεταξύ των αντιπροσωπειών της Ένωσης, κατά την προκήρυξη των θέσεων για τις οποίες πρόκειται. Αντιθέτως, μια τέτοια πολιτική «δύσκολα θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε αποφάσεις που αφορούν την παράταση θητείας, οι οποίες είναι εκ φύσεως ατομικές και [στην περίπτωση των οποίων] δεν υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ περισσότερων υποψηφίων». Ειδικότερα, η ΕΥΕΔ θα ήταν υποχρεωμένη σε μια τέτοια περίπτωση να συγκρίνει τις αιτήσεις παράτασης που υποβάλλονται από γυναίκες και άνδρες και να αντιμετωπίζει ευνοϊκότερα τις υποβαλλόμενες από

γυναίκες, ανεξαρτήτως του αν αυτό ανταποκρίνεται στο συμφέρον της υπηρεσίας, το οποίο ωστόσο αποτελεί καθοριστικό στοιχείο κατά τη λήψη μιας απόφασης, όπως αναφέρεται στη σκέψη 77 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης.

33 Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΥΕΔ αμφισβητεί τη διαπίστωση στην οποία προέβη το Γενικό Δικαστήριο στη σκέψη 97 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, κατά την οποία το διατακτικό της επίδικης απόφασης θα μπορούσε να είναι διαφορετικό αν η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν είχε αποκλειστεί εξ υπαρχής από την εκτίμηση στην οποία προέβη η ίδια. Ισχυρίζεται, δε, ότι εφαρμόζει πολιτική θετικής διάκρισης προκειμένου να ευνοούνται οι υποψηφιότητες που υποβάλλονται από το υποεκπροσωπούμενο φύλο σε θέσεις ευθύνης, όταν οι υποψήφιες γι' αυτές διαθέτουν ίσα προσόντα με τους άνδρες υποψηφίους, πράγμα που προϋποθέτει ότι οι υποψήφιοι βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση. Η πρακτική αυτή αποτυπώνεται στα έγγραφα που προσκομίστηκαν στο Γενικό Δικαστήριο μετά από αίτημα του ιδίου, τα οποία όμως δεν ελήφθησαν υπόψη.

34 Κατά την ΕΥΕΔ, η παράταση της παραμονής της C. Hebberecht στη θέση της, λόγω του φύλου της και μόνον, δεν θα αποτελούσε μέτρο λαμβανόμενο κατ' εφαρμογήν της αρχής της ίσης μεταχείρισης αλλά μάλλον μέτρο θετικής διάκρισης υπέρ των γυναικών.

35 Τέλος, η ΕΥΕΔ υπογραμμίζει ότι θα ήταν αντιφατικό να υποστηριχθεί ότι η θητεία της C. Hebberecht στη θέση αυτή έπρεπε να παραταθεί επειδή αυτή είναι γυναίκα, ενώ είχε ήδη απορριφθεί από το Γενικό Δικαστήριο, με τη σκέψη 44 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, ο λόγος ακυρώσεως με τον οποίον προβλήθηκε προσβολή του συμφέροντος και της συνέχειας της υπηρεσίας από την επίδικη απόφαση. Κάτι τέτοιο θα οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ παρέχει στον υπάλληλο του υποεκπροσωπούμενου φύλου δικαίωμα σε παράταση της θητείας του, το οποίο αμφισβητείται κατηγορηματικώς από την ΕΥΕΔ.

### *Εκτίμηση του Δικαστηρίου*

36 Με τον μόνο λόγο αναιρέσεως, η ΕΥΕΔ προσάπτει κατ' ουσίαν στο Γενικό Δικαστήριο πλάνη περί το δίκαιο, καθόσον, αφενός, ερμήνευσε εσφαλμένως το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, κρίνοντας ότι η διάταξη αυτή δημιουργεί υποχρέωση άμεσα εφαρμοστέα από τα θεσμικά όργανα, ακόμη και ελλείψει εκτελεστικών μέτρων, και, αφετέρου, έκρινε ότι η εν λόγω διάταξη έχει εφαρμογή στο πλαίσιο της επίδικης απόφασης, ήτοι ατομικής απόφασης για την παράταση θητείας σε θέση η οποία δεν προϋποθέτει επιλογή μεταξύ περισσότερων προσώπων.

37 Όσον αφορά, πρώτον, το επιχείρημα της ΕΥΕΔ ότι το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ δεν εφαρμόζεται εφόσον δεν έχουν ληφθεί εκτελεστικά μέτρα από τα θεσμικά όργανα, επισημαίνεται εκ προοιμίου ότι, όπως επισήμανε κατ' ουσίαν το Γενικό Δικαστήριο στη σκέψη 84 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, η διάταξη αυτή περιλαμβάνει δύο μέρη. Το πρώτο υπενθυμίζει ότι η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για «όλες» τις πτυχές της εφαρμογής του ΚΥΚ και το δεύτερο ότι η αρχή αυτή δεν εμποδίζει τα θεσμικά όργανα της Ένωσης να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα.

38 Ωστόσο, καίτοι η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών δεν απαιτεί για την εφαρμογή της κανένα εκτελεστικό μέτρο (βλ., κατ' αναλογίαν, όσον αφορά το άρθρο 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, σκέψη 24), δεν ισχύει το ίδιο και για τα ειδικά πλεονεκτήματα τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα, όπως αυτά προβλέπονται από το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, δεύτερο μέρος, του ΚΥΚ.

39 Πράγματι, το δεύτερο μέρος της διάταξης αυτής έχει ως σαφή και περιορισμένο σκοπό να επιτρέπει μέτρα τα οποία, παρόλον ότι κατά τα φαινόμενα εισάγουν διακρίσεις ως προς το φύλο, σκοπούν πράγματι στην εξάλειψη ή στη μείωση των εκδηλουμένων στην πράξη ανισοτήτων (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 28ης Μαρτίου 2000, Badeck κ.λπ., C-158/97, EU:C:2000:163, σκέψη 19).

40 Επομένως, μια δράση που σκοπεί να προωθήσει κατά προτεραιότητα τις γυναίκες υποψήφιες στους τομείς της ευρωπαϊκής δημόσιας διοικήσεως όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται πρέπει να θεωρείται ότι είναι σύμφωνη με το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, αφενός, εφόσον δεν παρέχει αυτομάτως και ανεπιφυλάκτως προτεραιότητα στις γυναίκες υποψήφιες που έχουν ίσα προσόντα με τους άνδρες συνυποψηφίους τους και, αφετέρου, εφόσον οι υποψηφιότητες υποβάλλονται σε αντικειμενική αξιολόγηση, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτέρων καταστάσεων προσωπικού χαρακτήρα όλων των υποψηφίων (βλ., κατ' αναλογίαν, αποφάσεις της 28ης Μαρτίου 2000, Badeck κ.λπ., C-158/97, EU:C:2000:163, σκέψη 23, και της 30ής Σεπτεμβρίου 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, σκέψη 23).

41 Οι προϋποθέσεις αυτές στηρίζονται στο γεγονός ότι, όταν καθορίζεται η έκταση οποιασδήποτε εξαιρέσεως από ατομικό δικαίωμα, όπως η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, πρέπει να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, η οποία απαιτεί να μην υπερβαίνουν οι εξαιρέσεις τα όρια του καταλλήλου και αναγκαίου για την επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού μέτρου και να συμβιβάζεται, στο μέτρο του δυνατού, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως με τις απαιτήσεις του σκοπού που επιδιώκεται κατά τα ανωτέρω (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, σκέψη 24).

42 Το δε άρθρο 1δ, παράγραφος 6, του ΚΥΚ προβλέπει ότι, τηρουμένης της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αρχής της αναλογικότητας, κάθε περιορισμός στην εφαρμογή των αρχών αυτών πρέπει να είναι εύλογα και αντικειμενικά δικαιολογημένος και πρέπει να ανταποκρίνεται σε θεμιτούς στόχους γενικού συμφέροντος στο πλαίσιο της πολιτικής προσωπικού.

43 Επιπλέον, η εφαρμογή κριτηρίων που αποσκοπούν προδήλως στην ουσιαστική και όχι τυπική ισότητα πρέπει να πραγματοποιείται με διαφάνεια και να είναι δυνατόν να ελέγχεται προκειμένου να αποφεύγεται κάθε αυθαίρετη αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 6ης Ιουλίου 2000, Abrahamsson και Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, σκέψη 49).

44 Επομένως, ατομικές αποφάσεις με τις οποίες χορηγούνται ειδικά πλεονεκτήματα τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα δεν μπορούν να εκδίδονται ελλείψει γενικών μέτρων για την εκτέλεση του άρθρου 1δ, παράγραφος 2, δεύτερο μέρος, του ΚΥΚ, τα οποία να καθιστούν δυνατή την ικανοποίηση των απαιτήσεων που μνημονεύονται στις σκέψεις 40 και 41 της παρούσας απόφασης.

45 Ως εκ τούτου, ορθώς η ΕΥΕΔ υποστηρίζει ότι το δεύτερο μέρος της παραγράφου 2 του άρθρου 1δ του ΚΥΚ, κατά το οποίο η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα θεσμικά όργανα της Ένωσης να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα, εφόσον ερμηνευθεί σε συνδυασμό με την παράγραφο 3 του άρθρου αυτού, συνιστά εξουσιοδοτικό κανόνα ο οποίος δεν μπορεί να εφαρμοστεί απευθείας ελλείψει εκτελεστικών μέτρων.

46 Εντούτοις, από τις ανωτέρω σκέψεις δεν μπορεί να συναχθεί ότι, ελλείψει μέτρων εκτέλεσης του άρθρου 1δ, παράγραφος 2, δεύτερο μέρος, του ΚΥΚ, τα θεσμικά όργανα απαλλάσσονται από την υποχρέωση να λαμβάνουν υπόψη την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη λήψη μιας ατομικής απόφασης όπως η επίδικη.

47 Πράγματι, όπως υπενθύμισε το Γενικό Δικαστήριο στη σκέψη 93 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, ο νομοθέτης της Ένωσης διακηρύσσει στο άρθρο 1δ, παράγραφος 2, πρώτο μέρος, του ΚΥΚ ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί «ουσιώδη» διάσταση που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο «όλων» των πτυχών εφαρμογής του ΚΥΚ, χωρίς η διακήρυξη αυτή να συνοδεύεται από οποιαδήποτε προθεσμία ή από οποιαδήποτε αίρεση και χωρίς να εξαρτάται από τη λήψη μέτρων.

48 Το Γενικό Δικαστήριο ορθώς συνήγαγε εξ αυτού, στις σκέψεις 94 και 97 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, ότι η ΕΥΕΔ, αποκλείοντας την ισότητα ανδρών και γυναικών από τις εκτιμήσεις επί των οποίων στήριξε την έκδοση της επίδικης απόφασης, μολονότι αυτή αποτελεί «ουσιώδη» διάσταση κατά τον νομοθέτη της Ένωσης, παρέβη το άρθρο 1δ, παράγραφοι 2 και 3, του ΚΥΚ, υποπίπτοντας έτσι σε πλάνη περί το δίκαιο, η οποία δικαιολογούσε την ακύρωση της επίδικης απόφασης.

49 Όσον αφορά, δεύτερον, το επιχείρημα της ΕΥΕΔ ότι, εν πάση περιπτώσει, το άρθρο 1δ, παράγραφος 2, του ΚΥΚ δεν έχει εφαρμογή σε απόφαση που απορρίπτει την παράταση της θητείας επικεφαλής αντιπροσωπείας, δεδομένου ότι η απόφαση αυτή δεν προϋποθέτει επιλογή μεταξύ περισσότερων προσώπων, υπενθυμίζεται ότι, όπως αναφέρθηκε στη σκέψη 38 της παρούσας απόφασης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αποτελεί αρχή απευθείας εφαρμοστέα.

50 Όπως επισήμανε κατ' ουσίαν η γενική εισαγγελέας στα σημεία 43 και 45 των προτάσεών της, το γράμμα του άρθρου 1δ, παράγραφος 2, πρώτο μέρος, του ΚΥΚ δεν εξαρτά την εφαρμογή της αρχής αυτής από οποιαδήποτε προϋπόθεση.

51 Ως εκ τούτου, το γεγονός και μόνον ότι μια απόφαση όπως η επίδικη, η οποία αφορά την παράταση του διορισμού υπαλλήλου σε διευθυντική θέση, δεν προϋποθέτει επιλογή μεταξύ περισσότερων υποψηφίων δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την έκδοσή της εκτιμήσεις σχετικές με την ισότητα ανδρών και γυναικών.

52 Τέτοιες εκτιμήσεις θα μπορούσαν να συνηγορήσουν υπέρ της παράτασης του διορισμού ενός εν ενεργεία υπαλλήλου, αν προέκυπτε, στο πλαίσιο της διαδικασίας εναλλαγής προσωπικού που έχει θεσπίσει η ΕΥΕΔ, ότι το φύλο του υπαλλήλου αυτού υποεκπροσωπείται σε αντίστοιχες θέσεις και ότι, ελλείψει υπαλλήλων του ίδιου φύλου που θα μπορούσαν να τοποθετηθούν στη θέση αυτή, σε περίπτωση που απορριφθεί η αίτησή του παράτασης θα τοποθετηθεί στην κενή θέση υπάλληλος του άλλου φύλου.

53 Ομοίως, το γεγονός ότι στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής επιλογής υποψηφίων για κενές θέσεις στις αντιπροσωπείες της Ένωσης εφαρμόζεται πολιτική ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών δεν αποκλείει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά την έκδοση ατομικής απόφασης που αφορά την παράταση της θητείας ενός επικεφαλής αντιπροσωπείας. Πράγματι, η αρχή αυτή, η οποία αποκλείει κάθε διάκριση λόγω φύλου, δεν περιορίζεται στις περιπτώσεις ανταγωνισμού μεταξύ υποψηφίων, αλλά συνεπάγεται και την εξέταση του αν η μεταχείριση που επιφυλάχθηκε εν προκειμένω σε μια γυναίκα είναι η ίδια που θα είχε επιφυλαχθεί σε άνδρα ευρισκόμενο σε παρόμοια κατάσταση.

54 Εντούτοις, η ΕΥΕΔ υποστηρίζει ότι, όσον αφορά την έκδοση της επίδικης απόφασης, εάν ληφθεί υπόψη το συμφέρον της υπηρεσίας δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Υπογραμμίζει δε, μεταξύ άλλων, ότι είναι αντιφατικό να ακυρωθεί η επίδικη απόφαση για τον λόγο ότι η αίτηση παράτασης της C. Hebberecht έπρεπε να γίνει δεκτή επειδή αυτή είναι γυναίκα, ενώ, με τη σκέψη 44 της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, είχε ήδη απορριφθεί το πρώτο σκέλος του πρώτου λόγου ακυρώσεως, με το οποίο προβλήθηκε ότι το συμφέρον της υπηρεσίας επέβαλλε την αποδοχή της αίτησης αυτής.

55 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι η νομολογία του Δικαστηρίου αναγνωρίζει στα όργανα της Ένωσης ευρεία εξουσία εκτιμήσεως κατά τη λήψη αποφάσεων όσον αφορά την οργάνωση των υπηρεσιών τους με γνώμονα την αποστολή που τους έχει ανατεθεί και κατά την τοποθέτηση του προσωπικού που έχουν

στη διάθεσή τους, υπό τον όρο πάντως ότι η εν λόγω τοποθέτηση γίνεται προς το συμφέρον της υπηρεσίας και τηρείται η ισοτιμία των θέσεων (πρβλ. απόφαση της 23ης Μαρτίου 1988, Hecq κατά Επιτροπής, 19/87, EU:C:1988:165, σκέψη 6). Εντούτοις, στα όργανα αυτά απόκειται, κατά την έκδοση αποφάσεων σχετικών με την οργάνωση των υπηρεσιών τους, να προβαίνουν σε στάθμιση των διάφορων διακυβευόμενων συμφερόντων, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τόσο την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσο και το συμφέρον της υπηρεσίας.

56 Συνεπώς, δεν είναι αντιφατικό να κριθεί, όπως έκρινε κατ' ουσίαν το Γενικό Δικαστήριο με την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση, αφενός, ότι η ΕΥΕΔ δεν υπέπεσε σε πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως ως προς το συμφέρον της υπηρεσίας όταν απέρριψε την αίτηση παράτασης της C. Hebberecht και, αφετέρου, ότι δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο εκτιμήσεις σχετικές με την ισότητα ανδρών και γυναικών να συνηγορούν υπέρ της αποδοχής της αίτησης αυτής και ότι, ως εκ τούτου, η ΕΥΕΔ όφειλε να λάβει υπόψη, μεταξύ άλλων στοιχείων εκτιμήσεως, την ανάγκη διασφάλισης της ισότητας ανδρών και γυναικών.

57 Επομένως, κακώς η ΕΥΕΔ υποστηρίζει ότι δεν μπορεί να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την έκδοση ατομικής απόφασης όπως η επίδικη, όταν δεν προϋποτίθεται γι' αυτήν επιλογή μεταξύ περισσότερων προσώπων.

58 Κατά συνέπεια, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος ο μόνος λόγος αναιρέσεως, καθώς και η αίτηση αναιρέσεως.

**Επί των δικαστικών εξόδων**

59 Κατά το άρθρο 137 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, το οποίο εφαρμόζεται στην αναιρετική διαδικασία δυνάμει του άρθρου 184, παράγραφος 1, του ίδιου Κανονισμού, το Δικαστήριο αποφασίζει για τα έξοδα με την απόφαση ή τη διάταξη που περατώνει τη δίκη.

60 Δεδομένου ότι η C. Hebberecht δεν κατέθεσε υπόμνημα ενώπιον του Δικαστηρίου και, ως εκ τούτου, δεν υποβλήθηκε σε δικαστικά έξοδα, η ΕΥΕΔ πρέπει να φέρει τα δικαστικά έξοδά της.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τέταρτο τμήμα) αποφασίζει:

**1) Απορρίπτει την αίτηση αναιρέσεως.**

**2) Η ΕΥΕΔ φέρει τα δικαστικά έξοδά της.**

(υπογραφές)