A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2020. november 19.*

„Fellebbezés – Közszolgálat – Tisztviselők – Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ) – A tisztviselők rotációjának politikája – Az Európai Unió etiópiai küldöttségvezetői álláshelye – Az ezen álláshelyre való beosztás meghosszabbítását megtagadó határozat – Szolgálati érdek – Az egyenlő bánásmód elve – Az alulreprezentált nem javára szóló előnyben részesítés – Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának 1d. cikke”

A C-93/19. P. sz. ügyben,

az **Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ)** (képviselik: S. Marquardt és R. Spac, meghatalmazotti minőségben)

fellebbezőnek

az Európai Unió Bírósága alapokmányának 56. cikke alapján 2019. február 6-án benyújtott fellebbezése tárgyában,

a másik fél az eljárásban:

Chantal Hebberecht (lakóhelye: Luxembourg [Luxemburg])

felperes az elsőfokú eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: M. Vilaras tanácselnök, N. Piçarra (előadó), S. Rodin, D. Šváby és K. Jürimäe bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

a főtanácsnok indítványának a 2020. április 23-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: francia.

Ítéletet

1 Fellebbezésével az EKSZ az Európai Unió Törvényszéke 2018. november 27-i Hebberecht kontra EKSZ ítéletének (T-315/17, a továbbiakban: megtámadott ítélet, EU:T:2018:842) hatályon kívül helyezését kéri, amely ítéletben a Törvényszék helyt adott Chantal Hebberecht keresetének, amely többek között az EKSZ 2016. június 30-i azon határozatának megsemmisítésére irányult, amely elutasította az Európai Unió etiópiai küldöttségvezetői álláshelyére való beosztásának meghosszabbítása iránti kérelmét (a továbbiakban: megtámadott ítélet).

Jogi háttér

2 Az Európai Külügyi Szolgálat szervezetének és működésének a megállapításáról szóló, 2010. július 26-i 2010/427/EU tanácsi határozat (HL 2010. L 201., 30. o.) 5. cikkének (3) bekezdése értelmében „a küldöttségvezető az [Európai Unió külügyi és biztonságpolitikai főképviselőjétől] és az EKSZ-től kap utasításokat, és felelős azok végrehajtásáért.”

3 E határozat 6. cikkének (2) és (10) bekezdése kimondja:

„(2) Az EKSZ személyzetét […] uniós tisztviselők és egyéb alkalmazottak alkotják, beleértve a tagállamok diplomáciai szolgálatainak ideiglenes alkalmazottként kinevezett tagjait.

A személyzet az [Európai Unió tisztviselőinek] személyzeti szabályzat[a], valamint az [Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek] hatálya alá tartozik.

[…]

(10) Az [Európai Unió külügyi és biztonságpolitikai] főképviselő[je] megállapítja a mobilitási szabályokat annak biztosítása érdekében, hogy az EKSZ személyzetének tagjai nagy fokú mobilitással rendelkezzenek. […] Az EKSZ személyzetének tagjai elvben rendszeres időközönként szolgálatot teljesítenek uniós küldöttségekben. Az [Európai Unió külügyi és biztonságpolitikai] főképviselő[je] meghatározza az erre vonatkozó szabályokat.”

4 Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 1d. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) E személyzeti szabályzat alkalmazásában tilos bármilyen, nemen, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai tulajdonságokon, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más nézeteken, nemzeti kisebbséghez tartozáson, tulajdonon, születésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés].

[…]

(2) Annak érdekében, hogy a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőséget a gyakorlatban is biztosítsák, ami e személyzeti szabályzat valamennyi aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, lényegi elem, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja azt, hogy az […] Unió intézményei sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében, vagy abból a célból, hogy kiküszöböljék, illetve kompenzálják a szakmai előmenetelben megmutatkozó hátrányokat.

(3) Az intézmények kinevezésre jogosult hatóságai – megállapodás útján és a Személyzeti Szabályzati Bizottsággal folytatott konzultációt követően – az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó területeken meghatározzák a nők és a férfiak esélyegyenlőségének elősegítésére irányuló intézkedéseket és eljárásokat, valamint elfogadják a megfelelő rendelkezéseket, nevezetesen az olyan de facto egyenlőtlenségek orvoslása érdekében, amelyek e területeken a nők esélyeit gátolják.

[…]

(6) Tiszteletben tartva a megkülönböztetésmentesség [helyesen: hátrányos megkülönböztetés tilalmának] elvét és az arányosság elvét, ezek alkalmazásának bármely korlátozását tárgyilagos és észszerű okokkal kell indokolni, és azoknak a személyzeti politika keretében az általános érdekekbe tartozó jogos célkitűzéseket kell szolgálnia [helyesen: szolgálniuk]. […]”

5 A személyzeti szabályzat 7. cikkének (1) bekezdése előírja:

„A kinevezésre jogosult hatóság kizárólag a szolgálat érdekei szerint eljárva és állampolgárságra való tekintet nélkül kinevezéssel vagy áthelyezéssel osztja be az egyes tisztviselőket a csoportjukban a besorolási fokozatuknak megfelelő beosztásba.

A tisztviselő kérheti az intézményen belüli áthelyezését.”

6 A személyzeti szabályzat 95. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„A személyzeti szabályzat által a kinevezésre jogosult hatóságra ruházott hatásköröket az EKSZ személyzete tekintetében az Unió külügyi és biztonságpolitikai főképviselője (a továbbiakban: a főképviselő) gyakorolja. A főképviselő meghatározhatja, hogy az EKSZ-en belül ki jogosult e hatáskörök gyakorlására. […]”

A jogvita előzményei és a vitatott határozat

7 2013. szeptember 1-jén C. Hebberechtet, az EKSZ tisztviselőjét négy évre az Európai Unió etiópiai küldöttségének vezetőjévé nevezték ki.

8 A 2017. és 2018. évi rotációs eljárás keretében az Unió küldöttségein állást betöltő tisztviselőket az EKSZ 2016. március 22-i feljegyzésével tájékoztatta arról a lehetőségről, hogy előzetes rotáció vagy beosztásuk meghosszabbítása iránti kérelmet nyújthatnak be. E feljegyzésben az EKSZ pontosította, hogy az ilyen kérelmeknek csak a szolgálati érdekre tekintettel kellően indokolt kivételes esetekben lehet helyt adni.

9 2016. április 15-én C. Hebberecht kérte a beosztásának egy ötödik évre történő meghosszabbítását. 2016. június 30-i határozatával az EKSZ kinevezésre jogosult hatósága a vitatott határozattal elutasította ezt a kérelmet, és közölte többek között, hogy „a küldöttségvezetők rendszeres rotációjának biztosítása érdekében általánosan követett gyakorlat az az egyértelmű mobilitási politika, hogy az álláshelyeket legfeljebb négy évig töltik be”.

10 C. Hebberecht a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be e határozat ellen, amelyet 2016. szeptember 30-án vettek nyilvántartásba, azzal érvelve, hogy e határozat ellentétes a szolgálati érdekkel és a szolgálat folyamatosságával, az átláthatósággal, az egyenlő bánásmóddal, valamint a nőkre vonatkozóan hozott előnyben részesítési intézkedések tiszteletben tartásával.

11 2017. február 1-jei határozatával az EKSZ kinevezésre jogosult hatósága elutasította ezt a panaszt, arra hivatkozva, hogy az adminisztráció széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a szolgálati érdekhez és a személyzeti mobilitási politikához kapcsolódó szükségletek tekintetében. E hatóság azt is hangsúlyozta, hogy a beosztásának meghosszabbítása iránti kérelmének vizsgálata során nem volt köteles figyelembe venni J. Hebberecht női mivoltát.

A Törvényszék előtti eljárás és a megtámadott ítélet

12 A Törvényszék Hivatalához 2017. május 15-én benyújtott keresetlevelével C. Hebberecht keresetet indított egyfelől a vitatott határozat megsemmisítése, másfelől az őt ért nem vagyoni kár megtérítése iránt.

13 Megsemmisítés iránti kérelme alátámasztására a fellebbező három jogalapot terjesztett elő, amelyek a szolgálati érdek és a szolgálat folyamatosságának, az átláthatósági kötelezettségnek és az egyenlő bánásmód elvének megsértésére vonatkoztak.

14 A Törvényszék az első két jogalapot mint megalapozatlant elutasította. A Törvényszék ugyancsak elutasította a harmadik jogalap első két részét, amelyek egyrészt a faji alapon történő hátrányos megkülönböztetés fennállására, másrészt a más küldöttségvezetők számára biztosított meghosszabbításra vonatkoztak. A Törvényszék azonban helyt adott a harmadik jogalapnak a nőkre vonatkozóan hozandó intézkedésekkel kapcsolatos harmadik részének.

15 E tekintetben a Törvényszék először is a megtámadott ítélet 89–91. pontjában rámutatott arra, hogy noha a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) és (3) bekezdése az uniós jogalkotó azon szándékáról tanúskodik, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőséget a személyzeti szabályzat „valamennyi” aspektusát végrehajtó határozatokban „lényeges” szereppel ruházza fel, e szándék nem tükröződik az EKSZ által elfogadott álláspontokban, amely szolgálat – éppen ellenkezőleg – azt jelezte, hogy a személyzeti szabályzat e rendelkezéseit végrehajtó rendelkezések hiányában nem köteles ellensúlyozni a nők egyes funkciókban való alulreprezentáltságát.

16 A Törvényszék ezt követően a megtámadott ítélet 93. pontjában emlékeztetett arra, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdésében az uniós jogalkotó nem csupán intézkedéseknek az uniós intézmények általi elfogadását írja elő, hanem további feltétel nélkül kijelenti, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség olyan „lényeges” dimenziót képez, amelyet a személyzeti szabályzat „valamennyi” aspektusának végrehajtásakor figyelembe kell venni. A Törvényszék ebből ezen ítélet 94. pontjában azt a következtetést vonta le, hogy az EKSZ megsértette a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) és (3) bekezdését azáltal, hogy a vitatott határozat meghozatalához kapcsolódó megfontolások köréből kizárta a nemek közötti egyenlőség szempontját, majd az említett ítélet 95. pontjában pontosította, hogy ez a hiba nyilvánvalónak minősül.

17 Végül, miután a megtámadott ítélet 96. pontjában emlékeztetett arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint „a közigazgatási határozat hibás volta miatti megsemmisítése nem indokolt, amennyiben ez a hiba nem gyakorolt döntő befolyást a határozat tartalmára”, a Törvényszék ugyanezen ítélet 97. pontjában megállapította, hogy a vitatott határozat rendelkező része eltérő lehetett volna, ha a férfiak és nők közötti egyenlőséget főszabály szerint nem zárták volna ki eleve az EKSZ által végzett értékelésből.

18 Következésképpen a Törvényszék megsemmisítette a vitatott határozatot. A Törvényszék a kártérítési kérelmet mint elfogadhatatlant elutasította.

A felek Bíróság előtti kérelmei

19 Fellebbezésében az EKSZ azt kéri, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet;

– a keresetet mint megalapozatlant teljes egészében utasítsa el, és

– C. Hebberechtt kötelezze a költségek viselésére.

20 C. Hebberecht nem nyújtott be válaszbeadványt.

A fellebbezésről

Az EKSZ érvei

21 Fellebbezésének alátámasztása érdekében az EKSZ egyetlen jogalapra hivatkozik, amely a Törvényszék állítólagosan téves jogalkalmazására vonatkozik, mivel a Törvényszék egyrészt úgy értelmezte a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdését, hogy e rendelkezés „az intézmény által a személyzeti szabályzat alapján hozott egyedi határozatokra közvetlenül alkalmazandó elvet tartalmaz [és] alanyi jogot biztosít az érintett tisztviselő számára”, másrészt ezzel összefüggésben figyelmen kívül hagyta „azt, ahogyan az EKSZ a nemek közötti egyenlőség politikáját az EKSZ székhelye és az Unió küldöttségei közötti mobilitási és rotációs politikája keretében alkalmazza […]”.

22 Először is a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének állítólagosan téves értelmezését illetően az EKSZ arra hivatkozik, hogy e rendelkezés csupán egy általános célt fogalmaz meg, amely nem alkalmazandó közvetlenül az olyan egyedi határozatok keretében, mint a vitatott határozat. E bekezdést e cikk (3) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni, amely arra kötelezi az uniós intézményeket, hogy határozzák meg az e cél elérése érdekében végrehajtandó intézkedéseket.

23 Az EKSZ e tekintetben hangsúlyozza a „figyelembe veendő” kifejezés használatát a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének szövegében, amely széles mérlegelési mozgásteret enged az adminisztráció számára. Ezt az értelmezést nem kérdőjelezik meg a Törvényszék által a megtámadott ítéletben kiemelt „e személyzeti szabályzat valamennyi aspektusa” vagy a „lényegi elem” kifejezések. Az EKSZ szerint a férfiak és nők közötti egyenlőség „figyelembevétele” nem szinonimája „az esélyegyenlőség megvalósításának”.

24 A személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése tehát semmilyen közvetlen kötelezettséget nem ír elő az uniós intézmények számára. E rendelkezés kizárólag lehetővé teszi számukra, hogy az e cikk (1) bekezdésében megfogalmazott egyenlő bánásmód elvétől való eltérésként előnyben részesítést megvalósító intézkedéseket fogadjanak el. Ennek keretében az említett cikk (3) bekezdése arra kötelezi ezen intézményeket, hogy általános politikát fogadjanak el a férfiak és nők közötti egyenlőség terén, a nőket érintő egyenlőtlenségek orvoslására vonatkozó egyedi céllal. Ezt követően e politikát „figyelembe kell venni” konkrét helyzetekben.

25 Ebből következik, hogy ellentétben azzal, amit a Törvényszék a megtámadott ítélet 92. és 93. pontjában megállapított, a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének első része végrehajtási intézkedéseknek az uniós intézmények általi elfogadásától függ, ezért nem alkalmazható közvetlenül és elszigetelt módon, különben önkényes vagy ellentmondó határozatok meghozatalára kerülne sor. E bekezdés második része, amely a követendő általános célkitűzés kimondása után következik, lehetővé teszi az uniós intézmények számára, hogy az alulreprezentált nem javára előnyben részesítést alkalmazzanak, vagy kiküszöböljék a hátrányokat.

26 A személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének ilyen értelmezését e rendelkezés keletkezésének története is megerősíti. Az uniós jogalkotó szándéka nem az volt, hogy e területen közvetlenül alkalmazandó jogokat és kötelezettségeket fogalmazzon meg, hanem az, hogy az uniós intézményeket a férfiak és nők közötti egyenlőség területén egy politika és végrehajtási intézkedések elfogadására ösztönözze.

27 Másodszor, ami az EKSZ által a tisztviselői rotációja területén folytatott politikáknak a Törvényszék általi állítólagosan téves értékelését illeti, az EKSZ lényegében azt állítja, hogy még ha feltételezzük is, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőségnek a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdésében biztosított elve közvetlenül alkalmazandó, az nem alkalmazandó az Unió küldöttségvezetője megbízatásának meghosszabbítását megtagadó határozatra, mivel az ilyen határozat nem feltételez több személy közötti választást.

28 Az EKSZ mindenekelőtt azt rója fel a Törvényszéknek, hogy a megtámadott ítélet 90. pontjában elferdítette az érvelését. Ugyanis az EKSZ soha nem állította általános jelleggel, hogy a nemre vonatkozó megfontolások a szolgálati érdeken kívül esnek. Az EKSZ azzal érvelt, hogy az Unió küldöttségvezetői megbízatásának meghosszabbítása iránti kérelmekre vonatkozó határozat jellegénél fogva egyedi és a személy nemét illetően semleges, mivel nem egy üres álláshely betöltésére vonatkozó határozatról van szó, amelyre az adminisztrációnak több pályázó közül kell valakit kiválasztania. E tekintetben pontosítja, hogy az EKSZ székhelye és a képviseletek közötti rotáció keretében esélyegyenlőségi politikát alkalmaz.

29 Az EKSZ továbbá emlékeztet arra, hogy a 2010/427 határozat 6. cikkének (10) bekezdéséből kitűnik, hogy az EKSZ teljes személyi állománya „nagy fokú mobilitásnak” van alávetve, ami a személyi állománynak az Unió küldöttségein való rendszeres rotációjában nyilvánul meg. Ezeket a szolgálati érdeket meghatározó tényezőket az EKSZ rotációs politikája tükrözi.

30 Az EKSZ jelzi, hogy a gyakorlatban figyelembe veszi annak szükségességét, hogy elő kell segíteni a férfiak és nők esélyegyenlőségét az általános rotációs politikája keretében, vagyis az uniós küldöttségeken megüresedett álláshelyekre pályázók kiválasztása során. Különbséget kell tehát tenni egyrészt a különböző pályázók közötti versenyhelyzet, másrészt a jelen ügyben szereplőhöz hasonló álláshelyre való beosztás meghosszabbítása iránti egyéni kérelem között, amely kivételes, és amelyet „elsősorban a szolgálati érdek, valamint a székhely és a képviseletek közötti, illetve a fordított irányú rendszeres rotáció biztosításának általános célja alapján kell kezelni”.

31 Még ha feltételezzük is, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése a férfiak és nők közötti egyenlőség elvének figyelembevételét írja elő a jelen ügyben szereplőhöz hasonló egyedi határozat elfogadása során, az álláshelyre való beosztás meghosszabbítása célszerűségének értékelését mindenekelőtt a szolgálati érdekre tekintettel kell elvégezni.

32 Ebből következik, hogy a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségi politikát az EKSZ székhelye és az uniós küldöttségek, illetve az uniós küldöttségek közötti éves személyzeti rotáció időpontjában kell alkalmazni az érintett álláshelyekre vonatkozó álláshirdetés közzétételekor. Ezzel szemben az ilyen politika „aligha alkalmazható a megbízatás meghosszabbításáról szóló, természetüknél fogva egyedi határozatokra, [amelyek esetében] nem áll fenn több pályázó közötti versenyhelyzet”. Az EKSZ ugyanis ekkor lenne köteles összehasonlítani a nőktől és férfiaktól származó meghosszabbítás iránti kérelmeket, és előnyben részesíteni a nőktől származókat, függetlenül attól, hogy ez megfelel-e a szolgálati érdeknek, amely mindazonáltal a döntéshozatal meghatározó eleme, ahogyan az a megtámadott ítélet 77. pontjában szerepel.

33 Ennek keretében az EKSZ vitatja a Törvényszéknek a megtámadott ítélet 97. pontjában szereplő azon állítását, amely szerint a vitatott határozat rendelkező része eltérő lehetett volna, ha a férfiak és nők közötti egyenlőséget nem zárták volna ki eleve az elvégzett értékelésből. Az EKSZ arra hivatkozik, hogy előremutató politikát folytat annak érdekében, hogy előnyben részesítse az alulreprezentált nem

által a felelős álláshelyekre benyújtott pályázatokat, ha a szóban forgó női pályázók ugyanolyan érdemekkel rendelkeznek, mint a férfi pályázók, ami azt feltételezi, hogy a pályázók összehasonlítható helyzetben vannak. Ezt a gyakorlatot szemléltetik a Törvényszékhez a kérelmére benyújtott dokumentumok, amelyeket azonban a Törvényszék nem vett figyelembe.

34 Az EKSZ szerint C. Hebberecht a beosztása szerinti álláshelyen történő, pusztán valamely nemhez való tartozásán alapuló meghosszabbítása nem az egyenlő bánásmód elve alapján hozott intézkedés lett volna, hanem inkább a nőkkel szembeni előnyben részesítés.

35 Az EKSZ végül hangsúlyozza, hogy ellentmondásos lenne azt sugallni, hogy C. Hebberechtet a női mivolta miatt meg kellett volna hosszabbítani ezen álláshelyen, azt követően, hogy el kellett utasítani a szolgálati érdeknek és a szolgálat folyamatosságának a vitatott határozat általi megsértésére vonatkozó jogalapot, ahogyan azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 44. pontjában tette. Ez annak megállapításához vezetne, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdéséből az alulreprezentált nemhez tartozó tisztviselőnek alanyi joga ered a megbízatásának meghosszabbítására, amit az EKSZ határozottan vitat.

A Bíróság álláspontja

36 Egyetlen jogalapjával az EKSZ lényegében azt rója fel a Törvényszéknek, hogy tévesen alkalmazta a jogot, amikor egyrészt tévesen értelmezte a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdését, megállapítva, hogy e rendelkezés az intézmények számára még végrehajtási intézkedések hiányában is közvetlenül alkalmazandó kötelezettséget keletkeztet, másrészt amikor úgy ítélte meg, hogy az említett rendelkezés alkalmazandó a vitatott határozat esetében, vagyis a megbízásnak egy olyan álláshelyen történő meghosszabbításáról szóló egyedi határozat esetében, amely nem feltételez több személy közötti választást.

37 Először is, ami az EKSZ azon érvét illeti, amely szerint a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése nem alkalmazandó az intézmények által elfogadott végrehajtási intézkedések hiányában, először is hangsúlyozni kell, hogy ahogyan azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 84. pontjában lényegében jelezte, e rendelkezés két részből áll. Az első emlékeztet arra, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség elve a személyzeti szabályzat végrehajtásának „valamennyi” aspektusában lényegi elem, a második pedig arra, hogy ez az elv nem akadályozza meg az uniós intézményeket abban, hogy sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében.

38 Márpedig, noha a férfiak és nők közötti egyenlőség elve, mint alanyi jog, nem követel meg semmilyen végrehajtási intézkedést ezen elv alkalmazásához (lásd analógia útján az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdését illetően: 1976. április 8-i Defrenne ítélet, 43/75, EU:C:1976:56, 24. pont), nem ez a helyzet azonban a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének második részében említett, az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítésére irányuló sajátos előnyök esetében.

39 E rendelkezés második része ugyanis kifejezetten és kizárólag azon intézkedések megtételére jogosít fel, amelyek – látszólag hátrányos megkülönböztetést megvalósítva – ténylegesen a nők és a férfiak között fennálló egyenlőtlenségek kiküszöbölését vagy csökkentését célozzák (lásd analógia útján: 2000. március 28-i Badeck és társai ítélet, C-158/97, EU:C:2000:163, 19. pont).

40 Egy olyan intézkedést, amely a női pályázókat részesíti előnyben az előmenetel során az uniós közszolgálat azon ágazataiban, ahol a nők alulreprezentáltak, a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethetőnek kell tekinteni, egyrészt ha az nem automatikusan és nem feltétel nélkül ad elsőbbséget a férfi versenytársaikkal azonos képzettséggel rendelkező női pályázóknak, másrészt ha a pályázatok olyan objektív értékelés tárgyát képezik, amely valamennyi

pályázó sajátos személyes helyzetét figyelembe veszi (lásd analógia útján: 2000. március 28-i Badeck és társai ítélet, C-158/97, EU:C:2000:163, 23. pont; 2004. szeptember 30-i Briheche ítélet, C-319/03, EU:C:2004:574, 23. pont).

41 Ezek a feltételek onnan erednek, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódhoz hasonló egyéni jogoktól való mindenfajta eltérés terjedelmének a meghatározásakor tiszteletben kell tartani az arányosság elvét, amely megköveteli, hogy az eltérés ne lépje túl a kívánt cél eléréséhez megfelelő és szükséges korlátokat, és a lehető legnagyobb mértékben összeegyeztessék az egyenlő bánásmód elvét, valamint az ily módon követett cél követelményeit (lásd analógia útján: 2004. szeptember 30-i Briheche ítélet, C-319/03, EU:C:2004:574, 24. pont).

42 A személyzeti szabályzat 1d. cikkének (6) bekezdése előírja, hogy tiszteletben tartva a hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az arányosság elvét, ezek alkalmazásának bármely korlátozását tárgyilagos és észszerű okokkal kell indokolni, és azoknak a személyzeti politika keretében az általános érdekekbe tartozó jogos célkitűzéseket kell szolgálnia.

43 Ezenkívül az olyan kritériumok alkalmazásának, amelyek nyilvánvalóan a lényeges, nem pedig a formális egyenlőség biztosítására irányulnak, átlátható módon kell történnie, és ellenőrizhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy kizárják a pályázók képesítésének önkényes értékelését (lásd analógia útján: 2000. július 6-i Abrahamsson és Anderson ítélet, C-407/98, EU:C:2000:367, 49. pont).

44 Ebből következik, hogy az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítésére irányuló sajátos előnyöket biztosító egyedi határozatokat nem lehet elfogadni a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdése második részének olyan általános végrehajtási intézkedései hiányában, amelyek lehetővé tennék a jelen ítélet 40. és 41. pontjában említett követelményeknek való megfelelést.

45 Következésképpen az EKSZ helyesen hivatkozik arra, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének második része, amely szerint az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza meg az uniós intézményeket abban, hogy sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében, e cikk (3) bekezdésével összefüggésben értelmezve, felhatalmazó rendelkezésnek minősül, amely végrehajtási intézkedések hiányában nem alkalmazható közvetlenül.

46 A fenti megfontolásokból azonban nem lehet arra következtetni, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdése második részének végrehajtási intézkedései hiányában valamely intézmény mentesül azon kötelezettség alól, hogy a vitatott határozathoz hasonló egyedi határozat elfogadása során figyelembe vegye a férfiak és nők közötti egyenlőség elvét.

47 Ahogyan ugyanis arra a Törvényszék a megtámadott ítélet 93. pontjában emlékeztetett, az uniós jogalkotó a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének első részében közli – bár ennek kinyilvánításához nem fűzött határidőt vagy feltételt, illetve nem tette intézkedések meghozatalától függővé –, hogy a nemek közötti egyenlőség a személyzeti szabályzat „valamennyi” aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, „lényegi” elemnek minősül.

48 A Törvényszék ebből a megtámadott ítélet 94. és 97. pontjában helyesen azt a következtetést vonja le, hogy az EKSZ megsértette a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) és (3) bekezdését azáltal, hogy a vitatott határozat meghozatalához kapcsolódó megfontolások köréből kizárta a nemek közötti egyenlőség szempontját, pedig azt az uniós jogalkotó „lényegi” elemnek minősítette, ami a vitatott határozat megsemmisítését igazoló jogban való tévedésnek minősül.

49 Másodszor, ami az EKSZ azon érvét illeti, amely szerint a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése semmiképpen nem alkalmazható a küldöttségvezető megbízatásának meghosszabbítását megtagadó határozatra, mivel e határozat nem feltételez több személy közötti választást, emlékeztetni kell arra – ahogyan az a jelen ítélet 38. pontjában említésre került –, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve közvetlenül alkalmazandó elv.

50 Ahogyan arra a főtanácsnok indítványának 43. és 45. pontjában lényegében rámutatott, a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdése első részének szövege ezen elv alkalmazását semmilyen feltételtől nem teszi függővé.

51 Következésképpen önmagában az a tény, hogy a vitatott határozathoz hasonló határozat, amely a tisztviselő vezetői álláshelyre való beosztásának meghosszabbítására vonatkozik, nem feltételez több pályázó közötti választást, nem zárja ki, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőségre vonatkozó megfontolásokat figyelembe kell venni e határozat elfogadása során.

52 Ily módon az ilyen megfontolások szólhatnak az álláshelyet betöltő tisztviselő beosztásának meghosszabbítása mellett, ha az EKSZ által bevezetett rotációs eljárás keretében úgy tűnne, hogy az a nem, amelyhez a tisztviselő tartozik, alulreprezentált az egyenértékű állásokban, és az azonos nemű, ezen álláshelyre kinevezhető tisztviselők hiányában a meghosszabbítás iránti kérelem elutasítása esetén a másik nemhez tartozó tisztviselőt osztanának be a megüresedett álláshelyre.

53 Ugyanígy az a tény, hogy az uniós küldöttségeknél betöltetlen állásokra jelentkezők kiválasztására vonatkozó általános politika keretében a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségre vonatkozó politikát alkalmaznak, nem teszi lehetővé a férfiak és nők közötti egyenlőség elve alkalmazásának kizárását a küldöttségvezetői megbízatás meghosszabbításáról szóló egyedi határozat elfogadása során. Ugyanis a nemen alapuló bármely hátrányos megkülönböztetést kizáró ezen elv nem korlátozódik a pályázók közötti versenyhelyzetekre, hanem annak vizsgálatát is feltételezi, hogy az adott bánásmódot – a jelen esetben egy nőre alkalmazva – azonos módon alkalmaznák-e egy hasonló helyzetben lévő férfival kapcsolatban.

54 Az EKSZ mindazonáltal azt állítja, hogy a vitatott határozat elfogadását illetően a szolgálati érdek figyelembevétele kizárja a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének figyelembevételét. Az EKSZ többek között azt hangsúlyozza, hogy a Törvényszék részéről ellentmondásos a vitatott határozat megsemmisítése azon az alapon, hogy női mivolta miatt helyt kellett volna adnia C. Hebberecht meghosszabbítás iránti kérelmének, miután a megtámadott ítélet 44. pontjában elutasította az első jogalap első részét, amely arra vonatkozott, hogy a szolgálati érdek megkövetelte, hogy helyt adjanak ennek a kérelemnek.

55 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós intézmények kétségtelenül széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szervezeti egységeiknek a rájuk bízott feladatoknak megfelelő kialakítását és a személyi állomány ennek megfelelő beosztását illetően, azzal a feltétellel, hogy ennek a szolgálat érdekében és az állások egyenértékűségének tiszteletben tartásával kell történnie (lásd ebben az értelemben: 1988. március 23-i Hecq kontra Bizottság ítélet, 19/87, EU:C:1988:165, 6. pont). Mindazonáltal ezen intézményeknek a szervezeti egységeik szervezésére vonatkozó határozatok elfogadása során mérlegelniük kell a szóban forgó különböző érdekeket, figyelembe véve többek között az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartását, valamint a szolgálati érdeket.

56 Ennélfogva nem ellentmondásos annak megállapítása, ahogyan azt a Törvényszék a megtámadott ítéletben lényegében tette, hogy egyrészt az EKSZ nem követett el nyilvánvaló értékelési hibát a szolgálati érdek tekintetében, amikor elutasította C. Hebberecht meghosszabbítás iránti kérelmét, másrészt pedig, hogy nem zárható ki, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőségre vonatkozó megfontolások e kérelem elfogadása mellett szólhatnak, oly módon, hogy az EKSZ-nek a többi értékelési szempont között figyelembe kellett vennie a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításának szükségességét.

57 Az EKSZ tehát tévesen állítja, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve nem vehető figyelembe egy olyan egyedi határozat elfogadása során, mint a vitatott határozat, amely nem feltételez több személy közötti választást.

58 Ebből következik, hogy az egyetlen jogalapot mint megalapozatlant, akárcsak a fellebbezést el kell utasítani.

A költségekről

59 A Bíróság eljárási szabályzatának 137. cikke alapján, amely e szabályzat 184. cikkének (1) bekezdése értelmében a fellebbezési eljárásban is alkalmazandó, a költségekről az eljárást befejező ítéletben vagy végzésben kell határozni.

60 Mivel C. Hebberecht nem terjesztett beadványt a Bíróság elé, következésképpen költségei sem merültek fel, és nem is kérte az EKSZ kötelezését a költségek viselésére, úgy kell határozni, hogy az EKSZ maga viseli saját költségeit.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

1) A Bíróság a fellebbezést elutasítja.

2) Az EKSZ maga viseli saját költségeit.

Aláírások