Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

19. november 2020*

Apellatsioonkaebus – Avalik teenistus – Ametnikud – Euroopa välisteenistus – Ametnike rotatsiooni poliitika – Euroopa Liidu delegatsiooni Etioopias juhi ametikoht – Otsus, millega keelduti ametiaja pikendamisest sellel ametikohal – Teenistuse huvid – Võrdse kohtlemise põhimõte – Alaesindatud sugu soosiv positiivne diskrimineerimine – Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade artikkel 1d

Kohtuasjas C-93/19 P,

mille ese on Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 56 alusel 6. veebruaril 2019 esitatud apellatsioonkaebus,

Euroopa välisteenistus, esindajad: S. Marquardt ja R. Spac,

apellant,

teine menetlusosaline:

Chantal Hebberecht, elukoht Luxembourg (Luksemburg),

hageja esimeses kohtuastmes,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president M. Vilaras, kohtunikud N. Piçarra (ettekandja), S. Rodin, D. Šváby ja K. Jürimäe,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

olles 23. aprilli 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

otsuse

1 Euroopa välisteenistus palub oma apellatsioonkaebuses tühistada Euroopa Liidu Üldkohtu 27. novembri 2018. aasta otsus Hebberecht *vs.* Euroopa välisteenistus (T-315/17, edaspidi „vaidlustatud kohtuotsus“, EU:T:2018:842), millega Üldkohus rahuldas Chantal Hebberechti hagi nõudega eelkõige tühistada Euroopa välisteenistuse 30. juuni 2016. aasta otsus, millega jäeti rahuldamata tema taotlus pikendada tema ametiaega Euroopa Liidu delegatsiooni Etioopias juhi ametikohal (edaspidi „vaidlusalune otsus“).

Õiguslik raamistik

2 Nõukogu 26. juuli 2010. aasta otsuse 2010/427/EL, millega määratakse kindlaks Euroopa välisteenistuse korraldus ja toimimine (ELT 2010, L 201, lk 30), artikli 5 lõikes 3 on ette nähtud, et „delegatsiooni juht saab [Euroopa Liidu välisasjade ja julgeolekupoliitika] kõrgelt esindajalt ja Euroopa välisteenistuselt juhiseid ning vastutab nende täitmise eest“.

3 Otsuse artikli 6 lõigetes 2 ja 10 on sätestatud:

„2. Euroopa välisteenistuses töötavad […] [l]iidu ametnikud ja muud teenistujad, sealhulgas liikmesriikide diplomaatiliste teenistuste töötajad, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena.

Euroopa välisteenistuse töötajate suhtes kohaldatakse [Euroopa Liidu ametnike] personalieeskirju ja [Euroopa Liidu] muude teenistujate teenistustingimusi.

[…]

10. [Euroopa Liidu välisasjade ja julgeolekupoliitika] [k]õrge esindaja kehtestab töötajate liikuvuse eeskirjad, tagamaks Euroopa välisteenistuse töötajate suure liikuvuse. […] Põhimõtteliselt peaksid kõik Euroopa välisteenistuse töötajad korrapäraselt töötama liidu delegatsioonides. [Euroopa Liidu välisasjade ja julgeolekupoliitika] [k]õrge esindaja kehtestab sellekohased eeskirjad.“

4 Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskirjad“) artiklis 1d on sätestatud:

„1. Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel on keelatud igasugune diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvi, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste eripärade, keeleoskuse, usu või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varanduse, sünni, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal.

[…]

2. Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööea jooksul, mis on üks kesksetest arvessevõetavatest teguritest käesolevate personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte […] [l]iidu institutsioone säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad erilisi eeliseid alaesindatud soole, et hõlbustada tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris.

3. Institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud määravad pärast nõupidamist personalieeskirjade komiteega ühisel kokkuleppel kindlaks meetmed ja abinõud meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks käesolevate personalieeskirjadega reguleeritavates valdkondades ning võtavad vastu vajalikud sätted, et heastada tegelik ebavõrdsus, mis kahjustab naiste võimalusi kõnealustes valdkondades.

[…]

6. Kõiki mittediskrimineerimise põhimõtte ja proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise piiranguid peab objektiivselt ja otstarbekalt põhjendama ja need peavad vastama personalipoliitika üldise huvi kohastele seaduslikele eesmärkidele. […]“.

5 Personalieeskirjade artikli 7 lõikes 1 on ette nähtud:

„Ametisse nimetav asutus või ametiisik määrab üksnes teenistusüksuse huvides tegutsedes ja kodakondsust arvestamata iga ametniku ametissenimetamise või üleviimise teel selle tegevusüksuse ametikohale, mis vastab selle ametniku palgaastmele.

Ametnik võib taotleda üleviimist teisele ametikohale selles institutsioonis, mille teenistuses ta on.“

6 Personalieeskirjade artikli 95 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevate personalieeskirjadega ametisse nimetavale asutusele või ametiisikule antud volitusi rakendab välisteenistuse töötajate suhtes liidu välisasjade ja julgeolekupoliitika kõrge esindaja (edaspidi „kõrge esindaja“). Kõrge esindaja võib otsustada, millistele välisteenistuse töötajatele kõnealused volitused delegeerida. […]“.

Vaidluse taust ja vaidlusalune otsus

7 Euroopa välisteenistuse ametnik C. Hebberecht nimetati 1. septembril 2013 neljaks aastaks Euroopa Liidu delegatsiooni Etioopias juhiks.

8 Euroopa välisteenistuse 22. märtsi 2016. aasta teatega teavitati liidu delegatsioonides töötavaid ametnikke 2017. ja 2018. aastal toimuva rotatsiooni raames võimalusest esitada taotlus ennetähtaegseks rotatsiooniks või nende ametiaja pikendamiseks. Selles teates oli täpsustatud, et taoliste taotluste rahuldamine on võimalik üksnes nõuetekohaselt põhjendatud erijuhtudel, arvestades teenistuse huve.

9 C. Hebberecht taotles 15. aprillil 2016 oma ametiaja pikendamist viiendaks aastaks. Euroopa välisteenistuse ametisse nimetav asutus jättis 30. juunil 2016 vaidlusaluse otsusega nimetatud taotluse rahuldamata ja nentis eelkõige, et „delegatsioonijuhtide korrapärase roteerumise tagamiseks viiakse ellu selget liikuvuspoliitikat pärast maksimaalset nelja aastat ametikohal“.

10 C. Hebberecht esitas selle otsuse peale personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 alusel kaebuse, mis registreeriti 30. septembril 2016 ja milles ta väitis, et see otsus on vastuolus teenistuse huvide ja järjepidevuse, läbipaistvuse ja võrdse kohtlemise ning naiste suhtes võetud positiivse diskrimineerimise meetmete järgimisega.

11 Euroopa välisteenistuse ametisse nimetav asutus jättis 1. veebruari 2017. aasta otsusega selle kaebuse rahuldamata, väites, et administratsioonil on teenistuse huvide ja töötajate liikuvuse poliitikaga seotud vajaduste suhtes ulatuslik kaalutlusõigus. Samuti tõi ta esile, et C. Hebberechti ametiaja pikendamise taotluse läbivaatamisel puudub kohustus võtta arvesse, et ta on naissoost.

Menetlus Üldkohtus ja vaidlustatud kohtuotsus

12 Üldkohtu kantseleisse 15. mail 2017 saabunud hagiavaldusega esitas C. Hebberecht hagi, millega palus esiteks tühistada vaidlusalune otsus ja teiseks mõista välja hüvitis väidetavalt tekitatud mittevaralise kahju eest.

13 Tühistamisnõuete põhjendamiseks esitas ta kolm väidet, mis vastavalt puudutavad teenistuse huvide ja järjepidevuse, läbipaistvuse kohustuse ning võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist.

14 Üldkohus lükkas kaks esimest väidet põhjendamatuse tõttu tagasi. Samuti lükkas ta tagasi kolmanda väite kaks esimest osa, mis puudutavad esiteks rassilise diskrimineerimise esinemist ja teiseks teiste delegatsioonijuhtide ametiaja pikendamise lubamist. Siiski nõustus Üldkohus kolmanda väite kolmanda osaga, mis puudutab naiste suhtes võetavaid meetmeid.

15 Sellega seoses märkis Üldkohus kõigepealt vaidlustatud kohtuotsuse punktides 89–91, et kuigi personalieeskirjade artikli 1d lõiked 2 ja 3 annavad tunnistust liidu seadusandja tahtest anda meeste ja naiste võrdõiguslikkusele „keskne“ koht otsustes, millega rakendatakse personalieeskirjade „kõiki“ aspekte, ei kajastu see tahe siiski seisukohtades, mille võttis vastu Euroopa välisteenistus, kes vastupidi märkis, et tal ei ole kohustust korvata naiste alaesindatust teatud ametikohtadel, kuna personalieeskirjade neid sätteid rakendavad sätted puuduvad.

16 Seejärel meenutas Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 93, et personalieeskirjade artikli 1d lõikes 2 ei piirdu liidu seadusandja sellega, et näeb ette meetmete võtmise liidu institutsioonide poolt, vaid ta tunnistab muid tingimusi esitamata, et meeste ja naiste võrdõiguslikkus on „keskne“ mõõde, mida tuleb personalieeskirjade rakendamisel „kõigis“ aspektides arvestada. Üldkohus järeldas sellest vaidlustatud kohtuotsuse punktis 94, et kuna Euroopa välisteenistus ei võtnud soolist võrdõiguslikkust arvesse nende kaalutluste hulgas, mida arvestades vaidlusalune otsus vastu võeti, rikkus Euroopa välisteenistus personalieeskirjade artikli 1d lõikeid 2 ja 3, ning seejärel täpsustas vaidlustatud kohtuotsuse punktis 95, et selline viga on ilmne.

17 Lõpuks, olles vaidlustatud kohtuotsuse punktis 96 märkinud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt „[ei ole] haldusotsuse tühistamine vea tõttu […] põhjendatud, kui selline viga ei omanud otsustavat mõju selle otsuse sisule“, tõdes Üldkohus sama kohtuotsuse punktis 97, et vaidlusaluse otsuse resolutsioon oleks võinud olla erinev, kui meeste ja naiste võrdõiguslikkust ei oleks Euroopa välisteenistuse hinnangust kohe põhimõtteliselt välja jäetud.

18 Seetõttu tühistas Üldkohus vaidlusaluse otsuse. Samuti jättis ta kahju hüvitamise nõude vastuvõetamatuse tõttu läbi vaatamata.

Poolte nõuded Euroopa Kohtus

19 Euroopa välisteenistus palub apellatsioonkaebuses Euroopa Kohtul:

– tühistada vaidlustatud kohtuotsus;

– jätta esimeses kohtuastmes esitatud hagi põhjendamatuse tõttu rahuldamata ja

– mõista kohtukulud välja C. Hebberechtilt.

20 C. Hebberecht ei esitanud vastust apellatsioonkaebusele.

Apellatsioonkaebus

Euroopa välisteenistuse argumendid

21 Euroopa välisteenistus põhjendab oma apellatsioonkaebust ainsa väitega, mille kohaselt on Üldkohus väidetavalt rikkunud õigusnormi, kuna Üldkohus tõlgendas esiteks personalieeskirjade artikli 1d lõiget 2 nii, et see säte „sisaldab põhimõtet, mis on vahetult kohaldatav institutsiooni poolt

personalieeskirjade alusel vastu võetud üksikotsustele [ja] annab asjaomasele ametnikule individuaalse õiguse“, ning teiseks eiras selles kontekstis „viisi, kuidas Euroopa välisteenistus kohaldab soolise võrdõiguslikkuse poliitikat Euroopa välisteenistuse asukoha ja liidu delegatsioonide vahel […] liikuvuse ja rotatsiooni poliitika raames“.

22 Mis puudutab esimesena personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 väidetavalt väära tõlgendamist, siis Euroopa välisteenistus väidab, et see säte näeb ette üksnes üldise eesmärgi, mis ei ole vahetult kohaldatav selliste üksikotsuste puhul nagu vaidlusalune otsus. Seda lõiget tuleb lugeda koostoimes selle artikli lõikega 3, mis kohustab liidu institutsioone määrama kindlaks selle eesmärgi saavutamiseks võetavad meetmed.

23 Euroopa välisteenistus rõhutab sellega seoses, et personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 sõnastuses on kasutatud sõna „arvessevõetavad“, mis jätab administratsioonile ulatusliku kaalutlusruumi. Seda tõlgendust ei sea kahtluse alla väljendid „käesolevate personalieeskirjade kõik aspektid“ või „kesksed tegurid“, millele Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuses tähelepanu juhtis. Euroopa välisteenistuse sõnul ei ole meeste ja naiste võrdõiguslikkuse „arvessevõtmine“ identne „võrdsete võimaluste rakendamisega“.

24 Personalieeskirjade artikli 1d lõikega 2 ei panda seega liidu institutsioonidele mingeid otseseid kohustusi. See võimaldab neil üksnes võtta positiivse diskrimineerimise meetmeid erandina selle artikli lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest. Selle raames on nimetatud artikli lõikega 3 neile institutsioonidele pandud kohustus võtta vastu meeste ja naiste võrdõiguslikkuse valdkonna üldine poliitika, mille erieesmärk on leevendada naiste ebavõrdsust. Seda poliitikat tuleb seejärel konkreetsetes olukordades „arvesse võtta“.

25 Sellest tuleneb, et vastupidi sellele, mida Üldkohus otsustas vaidlustatud kohtuotsuse punktides 92 ja 93, on personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 esimene osa seatud sõltuvusse liidu institutsioonide poolt rakendusmeetmete võtmisest ning seda ei saa seega kohaldada vahetult ja isoleeritult, kuna vastasel juhul tehtaks meelevaldseid või vastuolulisi otsuseid. Selle lõike teine osa, mis järgneb esitatud taotletavale üldisele eesmärgile, võimaldab liidu institutsioonidel võtta alaesindatud sugu soosivaid positiivse diskrimineerimise meetmeid või hoida ära halvemusi.

26 Personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 sellist tõlgendust kinnitab ka selle sätte kujunemislugu. Liidu seadusandja tahe ei olnud sätestada selles vahetult kohaldatavaid õigusi ja kohustusi, vaid innustada liidu institutsioone võtma vastu poliitikat ja rakendusmeetmeid meeste ja naiste võrdõiguslikkuse valdkonnas.

27 Mis puudutab teisena seda, et Üldkohus hindas väidetavalt vääralt Euroopa välisteenistuse poliitikat ametnike rotatsiooni valdkonnas, siis väidab Euroopa välisteenistus sisuliselt, et isegi kui eeldada, et personalieeskirjade artikli 1d lõikega 2 tagatud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõte on vahetult kohaldatav, ei ole see kohaldatav liidu delegatsiooni juhi ametiaja pikendamisest keeldumise otsusele, kuna selline otsus ei eelda valikut mitme isiku vahel.

28 Euroopa välisteenistus heidab kõigepealt Üldkohtule ette, et viimane moonutas vaidlustatud kohtuotsuse punktis 90 tema argumente. Ta ei olevat nimelt kunagi üldiselt väitnud, et sooga seotud kaalutlused ei ole seotud teenistuse huvidega. Euroopa välisteenistuse sõnul väitis ta, et otsus liidu delegatsiooni juhtide volituste pikendamise taotluste kohta on oma olemuselt isiku soo suhtes individuaalne ja neutraalne, kuna tegemist ei ole vaba ametikoha täitmise otsusega, mille puhul peab administratsioon valima mitme kandidaadi vahel. Ta täpsustab sellega seoses, et ta kohaldab Euroopa välisteenistuse asukoha ja delegatsioonide vahel roteerumise raames võrdsete võimaluste valdkonna poliitikat.

29 Euroopa välisteenistus märgib seejärel, et otsuse 2010/427 artikli 6 lõikest 10 tuleneb, et kõigile Euroopa välisteenistuse töötajatele on tagatud „suur liikuvus“, mis tähendab, et liidu delegatsioonides toimub nende töötajate regulaarne rotatsioon. Need teenistuse huve piiritlevad asjaolud kajastuvad Euroopa välisteenistuse rotatsioonipoliitikas.

30 Euroopa välisteenistus märgib, et ta võtab praktikas arvesse vajadust edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi oma üldises rotatsioonipoliitikas, see tähendab liidu delegatsioonides vabadele ametikohtadele kandideerivate isikute valimisel. Seega on vaja teha vahet ühelt poolt erinevate kandidaatide vahelisel konkurentsiolukorral ja teiselt poolt käesolevas asjas kõne all oleval individuaalsel taotlusel pikendada ametiaega ametikohal, mis on erandlik ja mida tuleb „esmajoones käsitleda vastavalt teenistuse huvidele ja üldisele eesmärgile tagada regulaarne rotatsioon asukoha ja delegatsioonide vahel ning vastupidi“.

31 Isegi kui eeldada, et personalieeskirjade artikli 1d lõikega 2 on pandud kohustus võtta arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtet, kui võetakse vastu selline üksikotsus, nagu on vaidluse all käesolevas asjas, tuleb ametikohal ametiaja pikendamise otstarbekuse hindamisel ennekõike silmas pidada teenistuse huve.

32 Sellest tuleneb, et meeste ja naiste võrdsete võimaluste poliitikat tuleb kohaldada personali iga-aastase rotatsiooni käigus Euroopa välisteenistuse asukoha ja liidu delegatsioonide vahel või liidu delegatsioonide vaheliselt, kui asjasse puutuvate ametikohtade täitmiseks avaldatakse vaba ametikoha teadaanne. Seevastu võib sellist poliitikat „olla raske kohaldada ametiaja pikendamise otsuste suhtes, mis on oma olemuselt üksikotsused ja [mille puhul] ei esine konkurentsiolukorda mitme kandidaadi vahel“. Euroopa välisteenistus oleks sellisel juhul nimelt kohustatud võrdlema naiste ja meeste esitatud pikendamistaotlusi ja soosima naiste esitatud taotlusi, sõltumata sellest, kas see vastab teenistuse huvidele, mis on siiski otsuse tegemisel määrava tähtsusega, nagu on märgitud vaidlustatud kohtuotsuse punktis 77.

33 Sellega seoses vaidleb Euroopa välisteenistus vastu Üldkohtu seisukohale vaidlustatud kohtuotsuse punktis 97, mille kohaselt vaidlusaluse otsuse resolutsioon oleks võinud olla erinev, kui meeste ja naiste võrdõiguslikkust ei oleks antud hinnangust kohe välja jäetud. Euroopa välisteenistus väidab, et ta rakendab positiivset poliitikat, mille eesmärk on soodustada alaesindatud soo esitatud kandideerimistaotlusi juhtivatele ametikohtadele, kui kõnealuste kandidaatide teened on võrdsed meessoost kandidaatide teenetega, mis eeldab, et kandidaadid on võrreldavas olukorras. Sellist praktikat näitlikustavad Üldkohtule viimase taotlusel esitatud dokumendid, kuid neid ei ole Üldkohus arvesse võtnud.

34 Euroopa välisteenistuse sõnul ei oleks C. Hebberechti ametiaja pikendamine tema ametikohal ainuüksi tema soo tõttu olnud mitte võrdse kohtlemise põhimõtte alusel võetud meede, vaid pigem naiste positiivse diskrimineerimise meede.

35 Euroopa välisteenistus rõhutab lõpuks, et oleks vastuoluline väita, et C. Hebberechti ametiaega sellel ametikohal oleks pidanud tema naiseks olemise tõttu pikendama, kui samas lükati tagasi väide, et vaidlusaluse otsusega on rikutud teenistuse huve ja järjepidevust, nagu Üldkohus seda vaidlustatud kohtuotsuse punktis 44 tegi. Selle tulemusel tuleks asuda seisukohale, et personalieeskirjade artikli 1d lõikest 2 tuleneb alaesindatud soost ametnikule subjektiivne õigus oma ametiaja pikendamisele, millele Euroopa välisteenistus kindlalt vastu vaidleb.

Euroopa Kohtu hinnang

36 Oma ainsas väites heidab Euroopa välisteenistus Üldkohtule sisuliselt ette õigusnormi rikkumist, kuivõrd esiteks tõlgendas Üldkohus väidetavalt vääralt personalieeskirjade artikli 1d lõiget 2, asudes seisukohale, et see säte kehtestab institutsioonidele isegi rakendusmeetmete puudumise korral vahetult

kohaldatava kohustuse, ning teiseks otsustas, et see säte on kohaldatav vaidlusaluse otsuse raames, mille puhul on tegemist üksikotsusega ametikohal ametiaja pikendamise kohta, mis ei eelda valikut mitme isiku vahel.

37 Mis puudutab esimesena Euroopa välisteenistuse argumenti, et personalieeskirjade artikli 1d lõige 2 ei ole kohaldatav, kui institutsioonid ei ole võtnud rakendusmeetmeid, siis tuleb kohe rõhutada, et nagu Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 84 sisuliselt märkis, koosneb see säte kahest osast. Esimeses osas on meelde tuletatud, et meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõte on keskne tegur personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel, ja teises osas, et see põhimõte ei takista liidu institutsioone säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad erilisi eeliseid alaesindatud soole, et hõlbustada tegutsemist kutsealal.

38 Kuigi meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõte kui subjektiivne õigus ei nõua selle kohaldamiseks mingeid rakendusmeetmeid (vt analoogia alusel ELTL artikli 157 lõikega 1 seoses 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsus Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 24), ei ole see siiski nii alaesindatud soole kutsealal tegutsemise hõlbustamiseks antavate eriliste eeliste puhul, mida reguleerib personalieeskirjade artikli 1d lõige 2.

39 Nimelt on selle sätte teise osa konkreetne ja piiritletud eesmärk lubada meetmeid, mis on küll sooliselt diskrimineerivad, kuid mis tegelikult püüavad kõrvaldada või vähendada tegelikku ebavõrdsust (vt analoogia alusel 28. märtsi 2000. aasta kohtuotsus Badeck jt, C-158/97, EU:C:2000:163, punkt 19).

40 Meedet, mille eesmärk on eelistada naisi Euroopa avaliku teenistuse sektorites, kus naised on alaesindatud, tuleb pidada personalieeskirjade artikli 1d lõikega 2 kooskõlas olevaks, kui sellega esiteks ei anta automaatselt ja tingimusteta eelistust naissoost kandidaatidele, kellel on meessoost kandidaatidega võrdne kvalifikatsioon, ning kui teiseks hinnatakse kandidaate objektiivselt, võttes arvesse kõikide konkurentide erilist isiklikku olukorda (vt analoogia alusel 28. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-158/97, Badeck jt, EU:C:2000:163, punkt 23, ja 30. septembri 2004. aasta kohtuotsus Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punkt 23).

41 Nimetatud tingimused tulenevad asjaolust, et selle kindlaksmääramisel, millise ulatusega on individuaalsest õigusest, nagu meeste ja naiste võrdne kohtlemine, tehtav mis tahes erand, tuleb järgida proportsionaalsuse põhimõtet, mille järgi on nõutud, et erandid ei tohi minna kaugemale sellest, mis on taotletavat eesmärki silmas pidades sobiv ja vajalik, ning et võrdse kohtlemise põhimõtet ja niiviisi taotletavast eesmärgist tulenevaid nõudeid sobitatakse nii palju kui võimalik omavahel kokku (vt analoogia alusel 30. septembri 2004. aasta kohtuotsus Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punkt 24).

42 Personalieeskirjade artikli 1d lõikes 6 on omakorda sätestatud, et kõiki mittediskrimineerimise põhimõtte ja proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise piiranguid peab objektiivselt ja otstarbekalt põhjendama ja need peavad vastama personalipoliitika üldise huvi kohastele seaduslikele eesmärkidele.

43 Lisaks peab selliste kriteeriumide kohaldamine, mille ilmselge eesmärk on tagada sisuline, mitte vormiline võrdõiguslikkus, toimuma läbipaistvalt ja seda peab olema võimalik kontrollida, et välistada ükskõik milline kandidaatide kvalifikatsiooni meelevaldne hindamine (vt analoogia alusel 6. juuli 2000. aasta kohtuotsus Abrahamsson ja Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, punkt 49).

44 Sellest tuleneb, et üksikotsuseid, millega antakse erilisi eeliseid alaesindatud soole, et hõlbustada tegutsemist kutsealal, ei saa vastu võtta, kui puuduvad üldised rakendusmeetmed, mis on ette nähtud personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 teises osas ning mis võimaldavad täita käesoleva kohtuotsuse punktides 40 ja 41 mainitud nõudeid.

45 Järelikult väidab Euroopa välisteenistus õigesti, et personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 teine osa, mille kohaselt võrdse kohtlemise põhimõte ei takista liidu institutsioone säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad erilisi eeliseid alaesindatud soole, et hõlbustada tegutsemist kutsealal, koostoimes selle artikli lõikega 3 kujutab endast volitusnormi, mida ei saa rakendusmeetmete puudumisel vahetult kohaldada.

46 Siiski ei saa eeltoodud kaalutlustest järeldada, et personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 teise osa rakendusmeetmete puudumisel on institutsioon vabastatud kohustusest arvestada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõttega, kui ta võtab vastu niisuguse üksikotsuse nagu vaidlusalune otsus.

47 Nimelt, nagu Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 93 meenutas, teeb liidu seadusandja personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 esimeses osas teatavaks, et meeste ja naiste võrdõiguslikkus on „keskne“ mõõde, mida tuleb võtta arvesse personalieeskirjade „kõikide“ aspektide rakendamisel, kusjuures selle teatavakstegemisega ei ole seotud mingit tähtaega ega tingimusi ja seda ei ole seatud sõltuvusse meetmete võtmisest.

48 Üldkohus järeldas sellest vaidlustatud kohtuotsuse punktides 94 ja 97 õigesti, et kuna Euroopa välisteenistus ei võtnud meeste ja naiste võrdõiguslikkust arvesse nende kaalutluste hulgas, mida arvestades võeti vastu vaidlusalune otsus, samas kui see on liidu seadusandja arvates „keskne“ mõõde, rikkus Euroopa välisteenistus personalieeskirjade artikli 1d lõikeid 2 ja 3, mis kujutab endast õigusnormi rikkumist, mis põhjendab vaidlusaluse otsuse tühistamist.

49 Mis puudutab teisena Euroopa välisteenistuse argumenti, et igal juhul ei ole personalieeskirjade artikli 1d lõige 2 kohaldatav delegatsioonijuhi ametiaja pikendamisest keeldumise otsusele, kuna see otsus ei eelda valikut mitme isiku vahel, siis olgu märgitud, et nagu on mainitud käesoleva kohtuotsuse punktis 38, on meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõte vahetult kohaldatav põhimõte.

50 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 43 ja 45 sisuliselt märkis, ei ole personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 esimese osa sõnastuses selle põhimõtte kohaldamisele seatud mingeid tingimusi.

51 Pelk asjaolu, et niisugune otsus nagu vaidlusalune otsus, mis käsitleb ametniku ametiaja pikendamist juhtival ametikohal, ei eelda valikut mitme kandidaadi vahel, ei välista järelikult, et selle otsuse vastuvõtmisel tuleb arvesse võtta meeste ja naiste võrdõiguslikkusega seotud kaalutlusi.

52 Seega võiksid need kaalutlused rääkida ametikohal oleva ametniku ametiaja pikendamise kasuks, kui Euroopa välisteenistuse kehtestatud rotatsioonimenetluse raames ilmneb, et samaväärsetel ametikohtadel on tema sugu alaesindatud ning et pikendamise taotluse rahuldamata jätmisel määratakse vabale ametikohale teisest soost ametnik, kui puuduvad samast soost ametnikud, keda võidakse sellele ametikohale määrata.

53 Samuti ei võimalda asjaolu, et liidu delegatsioonides vabadele ametikohtadele kandidaatide valimise üldise poliitika raames kohaldatakse meeste ja naiste võrdsete võimaluste poliitikat, välistada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtte kohaldamist, kui võetakse vastu delegatsioonijuhi ametiaja pikendamise üksikotsus. Nimelt ei piirdu see põhimõte, mis välistab igasuguse soolise diskrimineerimise, konkurentsiolukordadega kandidaatide vahel, vaid eeldab ka selle kontrollimist, kas käesoleval juhul koheldi naist samamoodi, nagu oleks koheldud võrreldavas olukorras olevat meest.

54 Euroopa välisteenistus väidab siiski, et vaidlusaluse otsuse vastuvõtmisel välistab teenistuse huvide arvessevõtmine meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte arvessevõtmise. Euroopa välisteenistus rõhutab eelkõige, et on vastuoluline tühistada vaidlusalune otsus põhjusel, et ta oleks pidanud rahuldama C. Hebberechti pikendamistaotluse tema naiseks olemise tõttu, pärast seda, kui vaidlustatud kohtuotsuse punktis 44 on tagasi lükatud C. Hebberechti esimese väite esimene osa, mille kohaselt teenistuse huvid nõudsid, et see sama taotlus rahuldataks.

55 Sellega seoses olgu märgitud, et liidu institutsioonidel on tõesti ulatuslik kaalutlusõigus, kui nad võtavad vastu otsuseid, mis puudutavad oma teenistusüksuste töö korraldamist, et täita neile määratud ülesandeid, ning kui nad määravad ametisse oma töötajaid, kuid seda siiski tingimusel, et seda tehakse teenistuse huvides ja järgides ametikohtade võrdväärsust (vt selle kohta 23. märtsi 1988. aasta kohtuotsus Hecq *vs*. komisjon, 19/87, EU:C:1988:165, punkt 6). Siiski peavad need institutsioonid oma teenistusüksuste töö korraldamist puudutavate otsuste vastuvõtmisel omavahel tasakaalustama erinevad asjaomased huvid, võttes muu hulgas arvesse nii võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist kui ka teenistuse huve.

56 Seega ei ole vastuoluline asuda seisukohale, nagu seda sisuliselt tegi Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuses, et esiteks ei teinud Euroopa välisteenistus ilmset hindamisviga teenistuse huvide seisukohast, kui ta jättis C. Hebberechti pikendamistaotluse rahuldamata, ning teiseks ei saa välistada, et meeste ja naiste võrdõiguslikkusega seotud kaalutlused võivad rääkida selle taotluse rahuldamise kasuks, mistõttu Euroopa välisteenistus pidi muude hindamistegurite hulgas võtma arvesse ka vajadust tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkus.

57 Seega väidab Euroopa välisteenistus ekslikult, et meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet ei saa võtta arvesse sellise üksikotsuse vastuvõtmisel nagu vaidlusalune otsus, mis ei eelda valikut mitme isiku vahel.

58 Sellest tuleneb, et ainus väide tuleb põhjendamatuse tõttu tagasi lükata, nagu ka apellatsioonkaebus.

Kohtukulud

59 Euroopa Kohtu kodukorra artikli 137 alusel, mida kodukorra artikli 184 lõike 1 alusel kohaldatakse apellatsioonimenetluse suhtes, tehakse otsus kohtukulude kohta kohtuotsuses või -määruses.

60 Kuna C. Hebberecht ei ole esitanud Euroopa Kohtule vastust apellatsioonkaebusele ning järelikult ei ole tal kohtukulusid tekkinud, tuleb otsustada, et Euroopa välisteenistus kannab ise oma kohtukulud.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

1. Jätta apellatsioonkaebus rahuldamata.

2. Jätta Euroopa välisteenistuse kohtukulud tema enda kanda.

Allkirjad