Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

19. november 2020*

»Appel – personalesag – tjenestemænd – Tjenesten for EU's Optræden Udadtil (EU-Udenrigstjenesten) – rotationspolitik for tjenestemænd – stilling som chef for Den Europæiske Unions delegation i Etiopien – afgørelse om afslag på forlængelse af placeringen i denne stilling – tjenestens interesse – ligebehandlingsprincippet – positiv forskelsbehandling af det underrepræsenterede køn – artikel 1d i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union«

I sag C-93/19 P,

angående appel i henhold til artikel 56 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, iværksat den 6. februar 2019,

Tjenesten for EU's Optræden Udadtil (EU-Udenrigstjenesten) ved S. Marquardt og R. Spac, som befuldmægtigede,

appellant,

den anden part i appelsagen:

Chantal Hebberecht, Luxembourg (Luxembourg),

sagsøger i første instans,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. Vilaras, og dommerne N. Piçarra (refererende dommer), S. Rodin, D. Šváby og K. Jürimäe,

generaladvokat: J. Kokott,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 23. april 2020,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

Dom

1 Med appellen har EU-Udenrigstjenesten nedlagt påstand om ophævelse af dom afsagt af Den Europæiske Unions Ret den 27. november 2018, Hebberecht mod EU-udenrigstjenesten (T-315/17, herefter »den appellerede dom«, EU:T:2018:842), hvorved Retten gav Chantal Hebberecht medhold i søgsmålet med påstand om bl.a. annullation af EU-Udenrigstjenestens afgørelse af 30. juni 2016 om afslag på hendes ansøgning om forlængelse af hendes placering i stillingen som chef for Den Europæiske Unions delegation i Etiopien (herefter »den omtvistede afgørelse«).

Retsforskrifter

2 I artikel 5, stk. 3, i Rådets afgørelse 2010/427/EU af 26. juli 2010 om, hvordan Tjenesten for EU's Optræden Udadtil skal tilrettelægges og fungere (EUT 2010, L 201, s. 30), bestemmes, at »[d]elegationschefen modtager instrukser fra [Unionens højtstående repræsentant for udenrigsanliggender og sikkerhedspolitik] og EU-Udenrigstjenesten og er ansvarlig for deres udførelse«.

3 I artikel 6, stk. 2 og 10, i denne afgørelse bestemmes:

»2. EU-Udenrigstjenesten omfatter tjenestemænd og øvrige ansatte i [Unionen], herunder personale fra medlemsstaternes diplomatiske tjenester, der er udpeget som midlertidigt ansatte.

[Vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union] og [ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den europæiske Union] finder anvendelse på dette personale.

[…]

10. [Unionens højtstående repræsentant for udenrigsanliggender og sikkerhedspolitik] fastsætter reglerne for mobilitet for at sikre, at der er en høj grad af mobilitet for EU-Udenrigstjenestens personale. […] I princippet skal alt personale i EU-Udenrigstjenesten med jævne mellemrum gøre tjeneste ved Unionens delegationer. [Unionens højtstående repræsentant for udenrigsanliggender og sikkerhedspolitik] fastsætter regler herfor.«

4 Artikel 1d i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«) bestemmer:

»1. Ved anvendelsen af denne vedtægt er enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering forbudt.

[…]

2. For i praksis at sikre fuld erhvervsmæssig ligestilling mellem mænd og kvinder, hvilket er et væsentligt element, der skal tages i betragtning ved gennemførelsen af samtlige aspekter af denne vedtægt, er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at EU-institutionerne opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.

3. Institutionernes ansættelsesmyndigheder fastlægger efter fælles overenskomst og efter udtalelse fra Vedtægtsudvalget foranstaltninger, der skal bidrage til, at mænd og kvinder får lige muligheder på de områder, der er omfattet af denne vedtægt, og træffer som led heri de nødvendige bestemmelser bl.a. med sigte på at afskaffe eksisterende uligheder, som har indflydelse på kvinders muligheder på de områder, der er omfattet af denne vedtægt.

[…]

6. Da princippet om ligebehandling og princippet om proportionalitet skal overholdes, skal enhver fravigelse fra dette princip begrundes objektivt og rimeligt og under henvisning til legitime målsætninger af almen interesse inden for rammerne af personalepolitikken. […]«

5 I vedtægtens artikel 7, stk. 1, bestemmes:

»Ansættelsesmyndigheden skal ved udnævnelse eller forflyttelse, idet der udelukkende tages hensyn til tjenstlige synspunkter og uden hensyntagen til statsborgerskab, ansætte den enkelte tjenestemand i en stilling i hans ansættelsesgruppe, som svarer til hans lønklasse.

Tjenestemanden kan ansøge om at blive forflyttet inden for den institution, han tilhører.«

6 Vedtægtens artikel 95, stk. 1, bestemmer:

»De beføjelser, som denne vedtægt tillægger ansættelsesmyndigheden, udøves for EU-Udenrigstjenestens personale af Unionens højtstående repræsentant for udenrigsanliggender og sikkerhedspolitik (i det følgende benævnt »den højtstående repræsentant«). Den højtstående repræsentant kan afgøre, hvem der i EU-Udenrigstjenesten skal varetage disse beføjelser. […]«

Sagens baggrund og den omtvistede afgørelse

7 Den 1. september 2013 blev Chantal Hebberecht, som er tjenestemand ved EU-Udenrigstjenesten, udnævnt til chef for Unionens delegation i Etiopien for en periode på fire år.

8 I forbindelse med rotationerne i 2017 og 2018 blev de tjenestemænd, der gjorde tjeneste i Unionens delegationer, ved EU-Udenrigstjenestens skrivelse af 22. marts 2016 underrettet om muligheden for at indgive en ansøgning om fremskyndet omplacering eller om forlængelse af deres placering. Det blev i denne skrivelse præciseret, at sådanne anmodninger kun ville blive imødekommet i særlige, behørigt begrundede tilfælde, henset til tjenestens interesse.

9 Den 15. april 2016 ansøgte Chantal Hebberecht om en forlængelse af sin placering med et femte år. Den 30. juni 2016 afslog EU-Udenrigstjenestens ansættelsesmyndighed denne ansøgning ved den omtvistede afgørelse, idet ansættelsesmyndigheden bl.a. anførte, at »der med henblik på at sikre en regelmæssig rotation blandt delegationscheferne generelt var blevet indført en klar mobilitetspolitik efter et maksimum på fire år i stillingen«.

10 Chantal Hebberecht indgav en klage, registreret den 30. september 2016, over denne afgørelse i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2, idet hun gjorde gældende, at den var i strid med tjenestens interesse, tjenestens kontinuitet, gennemsigtighed og ligebehandling samt med overholdelsen af de foranstaltninger til positiv forskelsbehandling, der var truffet i forhold til kvinder.

11 Ved afgørelse af 1. februar 2017 afslog EU-Udenrigstjenestens ansættelsesmyndighed denne klage, idet den gjorde gældende, at administrationen råder over en vid skønsbeføjelse ved bedømmelsen af de behov, der er knyttet til tjenestens interesse og til mobilitetspolitikken for de ansatte.

Ansættelsesmyndigheden fremhævede ligeledes, at den ikke er forpligtet til at tage hensyn til Chantal Hebberechts status som kvinde ved behandlingen af hendes ansøgning om forlængelse af hendes placering.

Sagsbehandlingen for Retten og den appellerede dom

12 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 15. maj 2017 anlagde Chantal Hebberecht et søgsmål med påstand dels om annullation af den omtvistede afgørelse, dels om erstatning for det ikke-økonomiske tab, hun angiveligt havde lidt.

13 Chantal Hebberecht fremsatte til støtte for sin annullationspåstand tre anbringender om tilsidesættelse af henholdsvis tjenestens interesse og kontinuitet, forpligtelsen til gennemsigtighed og ligebehandlingsprincippet.

14 Retten forkastede de to første anbringende som ugrundede. Retten forkastede ligeledes det tredje anbringendes to første led vedrørende dels eksistensen af en diskrimination af racistisk karakter, dels tildelingen af en forlængelse til andre delegationschefer. Retten tiltrådte imidlertid det tredje anbringendes tredje led vedrørende de foranstaltninger, der skal træffes i forhold til kvinder.

15 I denne henseende bemærkede Retten indledningsvis, i den appellerede doms præmis 89-91, at selv om vedtægtens artikel 1d, stk. 2 og 3, vidner om EU-lovgivers ønske om at tildele ligestilling mellem mænd og kvinder en »væsentlig« rolle i de afgørelser, der gennemfører »samtlige« vedtægtens aspekter, genfindes dette ønske imidlertid ikke i de holdninger, der er vedtaget af EU-Udenrigstjenesten, som tværtimod har anført, at den ikke er forpligtet til at opveje underrepræsentation af kvinder i visse stillinger, idet der ikke findes bestemmelser, der gennemfører disse vedtægtsbestemmelser.

16 Retten bemærkede dernæst, i den appellerede doms præmis 93, at EU-lovgiver i vedtægtens artikel 1d, stk. 2, ikke kun foreskriver, at EU-institutionerne skal vedtage foranstaltninger, men uden yderligere betingelser erklærer, at ligestilling mellem mænd og kvinder udgør et »væsentligt« element, der skal tages hensyn til ved »samtlige« aspekter, der gennemfører vedtægten. Retten udledte heraf, i denne doms præmis 94, at EU-Udenrigstjenesten ved at udelukke ligestilling mellem mænd og kvinder fra de betragtninger, der lå til grund for vedtagelsen af den omtvistede afgørelse, havde tilsidesat vedtægtens artikel 1d, stk. 2 og 3, inden den, i den nævnte doms præmis 95, præciserede, at en sådan fejl var åbenbar.

17 Endelig konstaterede Retten, efter i den appellerede doms præmis 96 at have bemærket, at det følger af fast retspraksis, at »en annullation af en administrativ afgørelse som følge af en fejl […] ikke [er] berettiget, når denne fejl ikke har haft afgørende betydning for afgørelsens indhold«, i samme doms præmis 97, at den omtvistede afgørelses konklusion kunne have været anderledes, såfremt ligestilling mellem mænd og kvinder ikke på forhånd principielt var blevet udelukket fra EU-Udenrigstjenestens bedømmelse.

18 Følgelig annullerede Retten den omtvistede afgørelse. Retten afviste ligeledes erstatningspåstanden.

Parternes påstande for Domstolen

19 EU-Udenrigstjenesten har i appelskriftet nedlagt følgende påstande:

– Den appellerede dom ophæves.

– Frifindelse i søgsmålet i første instans.

– Chantal Hebberecht tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

20 Chantal Hebberecht har ikke indgivet svarskrift.

Om appellen

EU-Udenrigstjenestens argumentation

21 EU-Udenrigstjenesten har til støtte for appellen fremsat et enkelt anbringende om, at Retten angiveligt begik en retlig fejl, idet den dels fortolkede vedtægtens artikel 1d, stk. 2, således, at denne bestemmelse »indeholder et princip, der finder direkte anvendelse på de individuelle afgørelser, der træffes af institutionen i medfør af vedtægten[, og] tildeler den pågældende tjenestemand en individuel ret«, dels i denne sammenhæng bortså fra »den måde, hvorpå EU-Udenrigstjenesten anvender ligestillingspolitikken i forbindelse med mobilitets- og rotationspolitikken mellem EU-Udenrigstjenestens hovedkontor og Unionens delegationer […]«.

22 Hvad for det første angår den angiveligt fejlagtige fortolkning af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, har EU-Udenrigstjenesten gjort gældende, at denne bestemmelse udelukkende fastsætter et generelt mål, som ikke finder direkte anvendelse i forbindelse med individuelle afgørelser såsom den omtvistede afgørelse. Dette stykke skal sammenholdes med denne artikels stk. 3, som pålægger EU-institutionerne at fastlægge de foranstaltninger, der skal træffes for at nå dette mål.

23 EU-Udenrigstjenesten har i denne forbindelse fremhævet anvendelsen, i ordlyden af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, af udtrykket »tages i betragtning«, som overlader administrationen et vidt skøn. Denne fortolkning drages ikke i tvivl af udtrykkene »samtlige aspekter af denne vedtægt« eller »væsentligt element«, som Retten har fremhævet i den appellerede dom. Ifølge EU-Udenrigstjenesten er »tages i betragtning« om ligestilling mellem mænd og kvinder ikke ensbetydende med at »gennemføre lige muligheder«.

24 Vedtægtens artikel 1d, stk. 2, pålægger derfor ikke EU-institutionerne nogen direkte forpligtelse. Bestemmelsen giver dem udelukkende mulighed for at vedtage foranstaltninger til positiv forskelsbehandling, ved fravigelse af det ligebehandlingsprincip, der er fastsat i denne artikels stykke 1. I denne forbindelse pålægger nævnte artikels stk. 3 disse institutioner at vedtage en generel politik på området for ligestilling mellem mænd og kvinder med det specifikke formål at afhjælpe uligheder, der berører kvinder. Denne politik skal herefter »tages i betragtning« i konkrete situationer.

25 Det følger heraf, at første del af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, i modsætning til, hvad Retten fastslog i den appellerede doms præmis 92 og 93, er betinget af, at EU-institutionerne vedtager gennemførelsesforanstaltninger, og derfor ikke kan anvendes direkte og isoleret, uden at føre til vilkårlige eller modstridende afgørelser. Hvad angår den anden del af dette stykke, der er placeret efter fastsættelsen af det generelle formål, der skal forfølges, giver den EU-institutionerne mulighed for at vedtage foranstaltninger til positiv særbehandling af det underrepræsenterede køn eller at forebygge ulemper.

26 En sådan fortolkning af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, bekræftes af denne bestemmelses tilblivelse. EU-lovgivers hensigt var ikke heri at formulere rettigheder og pligter, som finder direkte anvendelse, men at tilskynde EU-institutionerne til at vedtage en politik og gennemførelsesforanstaltninger på området for ligestilling mellem mænd og kvinder.

27 Hvad for det andet angår Rettens angiveligt fejlagtige bedømmelse af de politikker, som EU-Udenrigstjenesten har ført på området for dens tjenestemænds rotation, har sidstnævnte i det væsentlige gjort gældende, at selv hvis det antages, at princippet om ligebehandling af mænd og

kvinder, der er sikret ved vedtægtens artikel 1d, stk. 2, finder direkte anvendelse, finder dette princip ikke anvendelse på en afgørelse om afslag på forlængelse af en EU-delegationschefs mandat, idet en sådan afgørelse ikke forudsætter et valg mellem flere personer.

28 EU-Udenrigstjenesten har for det første kritiseret Retten for, i den appellerede doms præmis 90, at have fordrejet dens argumentation. EU-Udenrigstjenesten har nemlig aldrig generelt påstået, at betragtninger om køn ligger uden for tjenestens interesse. EU-Udenrigstjenesten har gjort gældende, at en afgørelse vedrørende ansøgninger om forlængelse af mandaterne for EU-delegationscheferne i sagens natur er individuel og neutral for så vidt angår personens køn, eftersom der ikke er tale om en afgørelse vedrørende besættelse af en ledig stilling, med hensyn til hvilken administrationen skal vælge mellem flere ansøgere. EU-Udenrigstjenesten har i denne forbindelse præciseret, at den anvender en politik vedrørende lige muligheder i forbindelse med rotationer mellem EU-Udenrigstjenestens hovedkontor og delegationerne.

29 EU-Udenrigstjenesten har dernæst anført, at det fremgår af artikel 6, stk. 10, i afgørelse 2010/427, at alle EU-Udenrigstjenestens ansatte er underlagt en »høj grad af mobilitet«, hvilket kommer til udtryk ved, at disse ansatte regelmæssigt roterer blandt Unionens delegationer. Disse elementer, som fastlægger tjenestens interesse, afspejles i EU-Udenrigstjenestens rotationspolitik.

30 EU-Udenrigstjenesten har anført, at den i praksis tager hensyn til nødvendigheden af at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder i forbindelse med dens generelle rotationspolitik, dvs. i forbindelse med udvælgelse af ansøgere til ledige stillinger i Unionens delegationer. Det er således nødvendigt at sondre mellem på den ene side en konkurrencesituation mellem forskellige ansøgere og på den anden side en individuel ansøgning om forlængelse af placeringen i en stilling som den i den foreliggende sag omhandlede, der er ekstraordinær og »først og fremmest skal behandles under hensyn til tjenestens interesse og til det generelle formål om at sikre en regelmæssig rotation mellem hovedkontoret og delegationerne og omvendt«.

31 Selv hvis det antages, at vedtægtens artikel 1d, stk. 2, indebærer en forpligtelse til at tage hensyn til princippet om ligebehandling af mænd og kvinder ved vedtagelsen af en individuel afgørelse som den i den foreliggende sag omhandlede, skal vurderingen af, om det er hensigtsmæssigt at forlænge placeringen i en stilling, først og fremmest foretages under hensyntagen til tjenestens interesse.

32 Det følger heraf, at politikken om lige muligheder for mænd og kvinder skal finde anvendelse på tidspunktet for de ansattes årlige rotation mellem EU-Udenrigstjenestens hovedkontor og Unionens delegationer eller mellem EU's delegationer, i forbindelse med offentliggørelsen af meddelelserne om de pågældende ledige stillinger. En sådan politik vil derimod »vanskeligt kunne finde anvendelse på afgørelser om forlængelse af mandater, som ifølge deres natur er individuelle, og [med hensyn til hvilke] der ikke foreligger en situation med konkurrence mellem flere ansøgere«. EU-Udenrigstjenesten ville nemlig i så fald være forpligtet til at sammenligne ansøgninger om forlængelse fra kvinder og mænd og til at begunstige ansøgninger fra kvinder, uafhængigt af spørgsmålet om, hvorvidt dette er i tjenestens interesse, idet tjenestens interesse imidlertid, som anført i den appellerede doms præmis 77, er et afgørende element ved beslutningstagningen.

33 I denne forbindelse har EU-Udenrigstjenesten bestridt Rettens påstand, i den appellerede doms præmis 97, om, at den anfægtede afgørelses konklusion kunne have været anderledes, såfremt ligestillingen mellem mænd og kvinder ikke på forhånd var blevet udelukket fra bedømmelsen. EU-Udenrigstjenesten har gjort gældende, at den følger en positiv politik, der har til formål at fremme de ansøgninger, der indgives af det underrepræsenterede køn til lederstillinger, når de pågældende kvindelige ansøgere har samme fortjenester som mandlige ansøgere, hvilket forudsætter, at ansøgerne befinder sig i en sammenlignelig situation. En sådan praksis illustreres af de dokumenter, der er fremlagt for Retten, på dennes anmodning, men som Retten ikke har taget hensyn til.

34 Ifølge EU-Udenrigstjenesten ville en forlængelse af Chantal Hebberechts placering i den stilling, hun gjorde tjeneste i, alene på grund af hendes køn, ikke have været en foranstaltning truffet i medfør af ligebehandlingsprincippet, men snarere en foranstaltning til positiv forskelsbehandling af kvinder.

35 EU-Udenrigstjenesten har endelig anført, at det ville være selvmodsigende at hævde, at Chantal Hebberechts placering i denne stilling skulle have været forlænget som følge af, at hun var kvinde, efter at have forkastet anbringendet om, at den omtvistede afgørelse tilsidesatte tjenestens interesse og kontinuitet, således som Retten gjorde det i den appellerede doms præmis 44. Dette ville svare til at antage, at der af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, følger en subjektiv ret for den tjenestemand, der tilhører det underrepræsenterede køn, til at få forlænget sit mandat, hvilket EU-Udenrigstjenesten på det kraftigste bestrider.

Domstolens bemærkninger

36 EU-Udenrigstjenesten har med sit eneste anbringende i det væsentlige gjort gældende, at Retten begik en retlig fejl, for så vidt som den dels foretog en urigtig fortolkning af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, ved at fastslå, at denne bestemmelse skaber en forpligtelse, der finder direkte anvendelse for institutionerne, selv i mangel af gennemførelsesforanstaltninger, dels fastslog, at den nævnte bestemmelse finder anvendelse i forbindelse med den omtvistede afgørelse, dvs. en individuel afgørelse om forlængelse af mandatet til en stilling, som ikke forudsætter et valg mellem flere personer.

37 Hvad for det første angår EU-Udenrigstjenestens argument om, at vedtægtens artikel 1d, stk. 2, ikke finder anvendelse, når institutionerne ikke har vedtaget gennemførelsesforanstaltninger, skal det indledningsvis fremhæves, at denne bestemmelse, som Retten i det væsentlige anførte i den appellerede doms præmis 84, består af to dele. I den første del anføres, at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder er et væsentligt element ved gennemførelsen af »samtlige« aspekter af vedtægten, og i den anden del anføres, at dette princip ikke er til hinder for, at EU-institutionerne opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet.

38 Selv om princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, i dets egenskab af en subjektiv ret, ikke med henblik på dets anvendelse kræver nogen gennemførelsesforanstaltninger (jf. analogt for så vidt angår artikel 157, stk. 1, TEUF dom af 8.4.1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, præmis 24), er dette imidlertid ikke tilfældet med de specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet, jf. vedtægtens artikel 1d, stk. 2, anden del.

39 Denne bestemmelses anden del har nemlig det præcise og afgrænsede formål at tillade foranstaltninger, der tilsyneladende er diskriminerende, men som reelt fjerner eller reducerer de faktiske uligheder (jf. analogt dom af 28.3.2000, Badeck m.fl., C-158/97, EU:C:2000:163, præmis 19).

40 En foranstaltning, der har til formål at fremme ansættelsen af kvinder ved at give dem en fortrinsstilling inden for de sektorer i EU's offentlige forvaltning, hvor de er underrepræsenteret, skal således betragtes som forenelig med vedtægtens artikel 1d, stk. 2, forudsat at den ikke giver kvinder, der er lige så kvalificerede som deres mandlige medansøgere, en automatisk og ubetinget fortrinsstilling, og at ansøgningerne vurderes objektivt under hensyntagen til alle ansøgeres særlige, personlige forhold (jf. analogt dom af 28.3.2000, Badeck m.fl., C-158/97, EU:C:2000:163, præmis 23, og af 30.9.2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, præmis 23).

41 Disse betingelser hviler på det forhold, at rækkevidden af enhver undtagelse til en individuel rettighed, såsom ligebehandling af mænd og kvinder, skal fastlægges under hensyntagen til proportionalitetsprincippet, som kræver, at undtagelserne ikke må gå videre, end hvad der er rimeligt

og nødvendigt for at nå det tilsigtede mål, hvorved ligebehandlingsprincippet i videst muligt omfang skal søges tilgodeset samtidig med de krav, som er forbundet med det tilsigtede mål (jf. analogt dom af 30.9.2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, præmis 24).

42 Vedtægtens artikel 1d, stk. 6, bestemmer for sit vedkommende, at da princippet om ligebehandling og princippet om proportionalitet skal overholdes, skal enhver fravigelse fra dette princip begrundes objektivt og rimeligt og under henvisning til legitime målsætninger af almen interesse inden for rammerne af personalepolitikken.

43 Desuden skal anvendelse af kriterier, som klart har til formål at sikre en reel, og ikke en formel, lighed, ske åbent og kunne kontrolleres, således at en vilkårlig vurdering af ansøgernes kvalifikationer kan udelukkes (jf. analogt dom af 6.7.2000, Abrahamsson og Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, præmis 49).

44 Det følger heraf, at individuelle afgørelser, som tildeler specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet, ikke kan vedtages i mangel af almindelige gennemførelsesforanstaltninger til vedtægtens artikel 1d, stk. 2, anden del, der gør det muligt at opfylde de krav, der er nævnt i nærværende doms præmis 40 og 41.

45 Følgelig har EU-Udenrigstjenesten med rette gjort gældende, at vedtægtens artikel 1d, stk. 2, anden del, hvorefter princippet om ligebehandling ikke er til hinder for, at EU-institutionerne opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet, sammenholdt med denne artikels stk. 3, udgør en bemyndigelsesbestemmelse, der ikke kan anvendes direkte i mangel af gennemførelsesforanstaltninger.

46 Det kan imidlertid ikke udledes af ovenstående betragtninger, at en institution i mangel af gennemførelsesforanstaltninger til vedtægtens artikel 1d, stk. 2, anden del, er fritaget for forpligtelsen til at tage hensyn til princippet om ligebehandling af mænd og kvinder ved vedtagelsen af en individuel afgørelse, såsom den anfægtede afgørelse.

47 Som Retten bemærkede i den appellerede doms præmis 93, har EU-lovgiver nemlig i vedtægtens artikel 1d, stk. 2, første del, anført, at ligestilling mellem mænd og kvinder er en »væsentlig« dimension, der skal tages i betragtning ved »alle« aspekter, der gennemfører vedtægten, uden at knytte nogen frist eller betingelse til denne erklæring, og uden at den er underlagt vedtagelsen af foranstaltninger.

48 Retten udledte heraf med rette, i den appellerede doms præmis 94 og 97, at EU-Udenrigstjenesten ved at udelukke ligestilling mellem mænd og kvinder fra de betragtninger, der lå til grund for vedtagelsen af den omtvistede afgørelse, selv om dette udgør et »væsentligt« forhold for EU-lovgiver, tilsidesatte vedtægtens artikel 1d, stk. 2 og 3, hvilket udgjorde en retlig fejl, som kunne begrunde en annullation af den omtvistede afgørelse.

49 Hvad for det andet angår EU-Udenrigstjenestens argument om, at vedtægtens artikel 1d, stk. 2, under alle omstændigheder ikke finder anvendelse på en afgørelse om afslag på at forlænge en delegationschefs mandat, eftersom denne afgørelse ikke forudsætter et valg mellem flere personer, bemærkes, således som det er nævnt i denne doms præmis 38, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er et princip, der finder direkte anvendelse.

50 Som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 43og 45 i forslaget til afgørelse, underlægger ordlyden af vedtægtens artikel 1d, stk. 2, første led, i direktiv 2/50 ikke anvendelsen af dette princip nogen betingelse.

51 Den blotte omstændighed, at en afgørelse som den omtvistede afgørelse, der vedrører en forlængelse af en tjenestemands placering i en lederstilling, ikke forudsætter et valg mellem flere ansøgere, udelukker ikke, at der skal tages hensyn til betragtninger vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder i forbindelse med dens vedtagelse.

52 Sådanne betragtninger kunne således tale for en forlængelse af placeringen af en tjenestemand i en stilling, hvis det i forbindelse med den rotationsprocedure, der er indført af EU-Udenrigstjenesten, fremgår, at det køn, som sidstnævnte tilhører, er underrepræsenteret i tilsvarende stillinger, og at en tjenestemand af det andet køn ville blive overført til den ledige stilling i mangel af tjenestemænd af samme køn, der kan placeres i denne stilling i tilfælde af, at hendes ansøgning om forlængelse afslås.

53 Den omstændighed, at en politik om lige muligheder for mænd og kvinder anvendes i forbindelse med den generelle politik for udvælgelse af ansøgere til ledige stillinger ved Unionens delegationer, gør det ligeledes ikke muligt at udelukke anvendelsen af princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder i forbindelse med vedtagelsen af en individuel afgørelse om forlængelse af et mandat som delegationschef. Dette princip, som udelukker enhver forskelsbehandling på grundlag af køn, indskrænker sig nemlig ikke til konkurrencesituationer mellem ansøgere, men forudsætter ligeledes, at det undersøges, om den givne behandling, i det foreliggende tilfælde af en kvinde, på samme måde ville blive givet en mand, der befinder sig i en tilsvarende situation.

54 EU-Udenrigstjenesten har imidlertid, hvad angår vedtagelsen af den omtvistede afgørelse, gjort gældende, at en hensyntagen til tjenestens interesse udelukker, at der tages hensyn til princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder. EU-Udenrigstjenesten har bl.a. fremhævet, at det er selvmodsigende at annullere den omtvistede afgørelse med den begrundelse, at den burde have imødekommet Chantal Hebberechts ansøgning om forlængelse som følge af, at hun er kvinde, efter, i den appellerede doms præmis 44, at have forkastet det første anbringendes første led om, at tjenestens interesse krævede, at samme ansøgning blev imødekommet.

55 I denne henseende bemærkes, at Unionens institutioner ganske vist har et vidt skøn i forbindelse med vedtagelsen af afgørelser vedrørende organisationen af deres tjenestegrene, alt efter de opgaver, som er overdraget dem, og ved placeringen af personalet, dog på den betingelse, at denne placering sker i tjenestens interesse og med respekt af stillingernes ækvivalens (jf. i denne retning dom af 23.3.1988, Hecq mod Kommissionen, 19/87, EU:C:1988:165, præmis 6). Det påhviler imidlertid disse institutioner, i forbindelse med vedtagelsen af afgørelser om organiseringen af deres tjenestegrene, at foretage en afvejning mellem de forskellige involverede interesser, idet de bl.a. skal tage hensyn til såvel overholdelsen af ligebehandlingsprincippet som tjenestens interesse.

56 Det er derfor ikke selvmodsigende at fastslå, således som Retten i det væsentlige gjorde i den appellerede dom, dels at EU-Udenrigstjenesten ikke anlagde et åbenbart urigtigt skøn med hensyn til tjenestens interesse ved at afslå Chantal Hebberechts ansøgning om forlængelse, dels at det ikke kan udelukkes, at betragtninger forbundet med ligestilling mellem mænd og kvinder kan tale for at imødekomme denne ansøgning, således at EU-Udenrigstjenesten, som et vurderingskriterium blandt flere, skulle tage hensyn til nødvendigheden af at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder.

57 EU-Udenrigstjenesten har således med urette gjort gældende, at der ikke kan tages hensyn til princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder i forbindelse med vedtagelsen af en individuel afgørelse, såsom den omtvistede afgørelse, der ikke forudsætter et valg mellem flere personer.

58 Det følger heraf, at det eneste anbringende skal forkastes som ugrundet, ligesom appellen skal forkastes.

Sagsomkostninger

59 I henhold til artikel 137 i Domstolens procesreglement, som i medfør af samme reglements artikel 184, stk. 1, finder anvendelse i appelsager, træffes der afgørelse om sagsomkostninger ved den dom eller kendelse, hvormed sagens behandling ved Domstolen afsluttes.

60 Da Chantal Hebberecht ikke har indgivet indlæg for Domstolen, og da hun følgelig hverken har afholdt sagsomkostninger eller nedlagt påstand om, at EU-Udenrigstjenesten tilpligtes at betale sagsomkostningerne, bør EU-Udenrigstjenesten pålægges at bære sine egne omkostninger.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer Domstolen (Fjerde Afdeling):

1) Appellen forkastes.

2) EU-Udenrigstjenesten bærer sine egne omkostninger.

Underskrifter