TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2020. gada 19. novembrī*

Apelācija – Civildienests – Ierēdņi – Eiropas Ārējās darbības dienests (EĀDD) – Ierēdņu rotācijas politika – Eiropas Savienības delegācijas Etiopijā vadītāja amats – Lēmums par atteikumu pagarināt misiju šajā amatā – Dienesta intereses – Vienlīdzīgas attieksmes princips – Mazāk pārstāvētam dzimumam labvēlīga pozitīva diskriminācija – Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 1.d pants

Lietā C-93/19 P

par apelācijas sūdzību atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas Statūtu 56. pantam, ko 2019. gada 6. februārī iesniedza

Eiropas Ārējās darbības dienests (EĀDD), ko pārstāv *S. Marquardt* un *R. Spac*, pārstāvji,

apelācijas sūdzības iesniedzējs,

otra lietas dalībniece –

Chantal Hebberecht, ar dzīvesvietu Luksemburgā (Luksemburga),

prasītāja pirmajā instancē,

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Vilars [*M. Vilaras*], tiesneši N. Pisarra [*N. Piçarra*] (referents), S. Rodins [*S. Rodin*], D. Švābi [*D. Šváby*] un K. Jirimēe [*K. Jürimäe*],

ģenerāladvokāte: J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2020. gada 23. aprīļa tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – franču.

Spriedums

1 Ar savu apelācijas sūdzību EĀDD lūdz atcelt Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2018. gada 27. novembra spriedumu *Hebberecht*/EĀDD (T-315/17, turpmāk tekstā – "pārsūdzētais spriedums", EU:T:2018:842), ar kuru tika apmierināta *Chantal Hebberecht* prasība atcelt EĀDD 2016. gada 30. jūnija lēmumu atteikt pagarināt viņas iecelšanu Eiropas Savienības delegācijas Etiopijā vadītājas amatā (turpmāk tekstā – "apstrīdētais lēmums").

Atbilstošās tiesību normas

2 Saskaņā ar Padomes Lēmuma 2010/427/ES (2010. gada 26. jūlijs), ar ko nosaka Eiropas Ārējās darbības dienesta organizatorisko struktūru un darbību (OV 2010, L 201, 30. lpp.), 5. panta 3. punktu "delegācijas vadītājs saņem norādījumus no [Eiropas Savienības] Augstā pārstāvja [ārlietās un drošības politikas jautājumos] un no EĀDD un ir atbildīgs par to izpildi".

3 Šī lēmuma 6. panta 2. un 10. punktā ir noteikts:

"2. EĀDD personālu veido Eiropas Savienības ierēdņi [..], tostarp dalībvalstu diplomātisko dienestu darbinieki, kas norīkoti kā pagaidu darbinieki.

Uz šiem darbiniekiem attiecas [Eiropas Savienības] Civildienesta noteikumi un [Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtība].

[..]

10. [Eiropas Savienības] Augstais pārstāvis [ārlietās un drošības politikas jautājumos] apstiprina noteikumus par mobilitāti, lai nodrošinātu EĀDD darbiniekiem augstu mobilitātes pakāpi. [..] Principā visi EĀDD darbinieki periodiski strādā Savienības delegācijās. [Eiropas Savienības] Augstais pārstāvis [ārlietās un drošības politikas jautājumos] šajā sakarā pieņem attiecīgus noteikumus."

4 Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu (turpmāk tekstā – "Civildienesta noteikumi") 1.d pantā ir noteikts:

"1. Piemērojot šos Civildienesta noteikumus, diskriminācija, jebkāda iemesla dēļ, piemēram, dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpašību, valodas, reliģijas vai ticības, politisko vai citu uzskatu, piederības nacionālajai minoritātei, veiksmes, dzimšanas, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ ir aizliegta.

[..]

2. Lai praksē nodrošinātu vīriešu un sieviešu pilnīgu vienlīdzību darbā, kas ir būtisks elements, kurš jāņem vērā šo Civildienesta noteikumu visu aspektu īstenošanā, vienlīdzīgas attieksmes princips neliedz [..] Savienības iestādēm turpināt vai pieņemt pasākumus, kuros paredzētas īpašas priekšrocības nolūkā atvieglot mazāk pārstāvētajam dzimumam profesionālās darbības veikšanu vai nolūkā novērst vai mazināt diskrimināciju profesionālajā karjerā.

3. Iestāžu iecēlējinstitūcijas, savstarpēji vienojoties, pēc apspriedes ar Civildienesta noteikumu komiteju nosaka pasākumus un rīcību, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm jomās, uz kurām attiecas šie Civildienesta noteikumi, un pieņem attiecīgus noteikumus, jo īpaši, lai novērstu tādu faktisku nevienlīdzību kā sieviešu iespēju ierobežošanu minētajās jomās.

[..]

6. Ievērojot nediskriminācijas principu un proporcionalitātes principu, jebkādam to piemērošanas ierobežojumam jāsniedz objektīvs un saprātīgs pamatojums un tā mērķim jābūt likumīgam darbinieku politikas vispārējās interesēs. [..]”

5 Civildienesta noteikumu 7. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Iecēlējinstitūcija, vienpusīgi pieņemot lēmumu dienesta interesēs, neņemot vērā valsts piederību, katru ierēdni norīko, ieceļot vai pārceļot amatā savā funkciju grupā, kas atbilst ierēdņa pakāpei.

Ierēdnis var lūgt pārcelšanu citā amatā savas iestādes ietvaros.”

6 Civildienesta noteikumu 95. panta 1. punktā ir noteikts:

“Pilnvaras, kas ar šiem Civildienesta noteikumiem piešķirtas iecēlējinstitūcijai, attiecībā uz EĀDD darbiniekiem īsteno Savienības Augstais pārstāvis ārlietās un drošības politikas jautājumos (turpmāk “Augstais pārstāvis”). Augstais pārstāvis var noteikt, kurš EĀDD ietvaros īsteno šīs pilnvaras. [..]”

Tiesvedības priekšvēsture un apstrīdētais lēmums

7 2013. gada 1. septembrī *C. Hebberecht*, EĀDD ierēdne, tika uz četriem gadiem iecelta Eiropas Savienības delegācijas Etiopijā vadītājas amatā.

8 Rotācijas īstenošanas ietvaros 2017. un 2018. gadam Savienības delegācijās amatus ieņemošie ierēdņi ar EĀDD 2016. gada 22. marta notu tika informēti par iespēju iesniegt pieteikumu par priekšlaicīgu rotāciju vai par viņu iecelšanas amatā pagarināšanu. Šajā notā tika precizēts, ka šādi pieteikumi tiek apstiprināti tikai pietiekami pamatotos izņēmuma gadījumos, ņemot vērā dienesta intereses.

9 2016. gada 15. aprīlī *C. Hebberecht* lūdza pagarināt viņas iecelšanu amatā. 2016. gada 30. jūnijā EĀDD iecēlējinstitūcija šo pieteikumu noraidīja ar apstrīdēto lēmumu, it īpaši norādīdama, ka, “lai nodrošinātu regulāru delegācijas vadītāju rotāciju, ir vispārēji ieviesta skaidra mobilitātes politika pēc maksimāli četriem amatā pavadītiem gadiem”.

10 *C. Hebberecht* par šo lēmumu iesniedza sūdzību, kas tika reģistrēta 2016. gada 30. septembrī, pamatojoties uz Civildienesta noteikumu 90. panta 2. punktu, kā argumentu norādot, ka šis lēmums neatbilstot dienesta interesēm un tā turpinātībai, pārskatāmībai, vienlīdzīgai attieksmei, kā arī attiecībā pret sievietēm pieņemtas pozitīvas diskriminācijas pasākumu ievērošanai.

11 Ar 2017. gada 1. februāra lēmumu EĀDD iecēlējinstitūcija šo sūdzību noraidīja, norādot, ka administrācijai ir plaša rīcības brīvība ar dienesta interešu saistīto vajadzību un darbinieku mobilitātes aspektā. Tā arī uzsvēra, ka nav pienākuma ņemt vērā to, ka *C. Hebberecht* ir sieviete, izvērtējot ierēdnes pieteikumu pagarināt viņas iecelšanu amatā.

Tiesvedība Vispārējā tiesā un pārsūdzētais spriedums

12 Ar prasības pieteikumu, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegts 2017. gada 15. maijā, *C. Hebberecht* cēla prasību, pirmkārt, atcelt apstrīdēto lēmumu un, otrkārt, atlīdzināt tai nodarīto morālo kaitējumu.

13 Savu prasījumu atcelt tiesību aktu atbalstam viņa izvirzīja trīs pamatus, kas attiecas uz dienesta interešu un turpinātības, pārskatāmības pienākuma un vienlīdzīgas attieksmes principa neievērošanu.

14 Vispārējā tiesa pirmos divus pamatus noraidīja kā nepamatotus. Tā arī noraidīja trešā pamata pirmās divas daļas, kas attiecas, pirmkārt, uz rasistiska rakstura diskriminācijas esamību un, otrkārt, citu delegāciju vadītāju iecelšanas amatā pagarināšanu. Vispārējā tiesa savukārt apmierināja trešā pamata trešo daļu par pasākumiem, kuri ir jāpieņem attiecībā pret sievietēm.

15 Šai sakarā Vispārējā tiesa vispirms pārsūdzētā sprieduma 89.–91. punktā norādīja, ka, lai arī Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. un 3. punkts ir apliecinājums Savienības likumdevēja gribai piešķirt "būtisku" lomu vienlīdzībai vīriešu un sieviešu starpā lēmumos, ar kuriem tiek īstenoti "visi" Civildienesta noteikumu aspekti, šāda vēlme tomēr nekādi neatspoguļojas EĀDD pieņemtajās nostājās, kurš savukārt ir norādījis, ka mazāk pārstāvēto sieviešu skaits noteiktās funkcijās šim dienestam nav jākompensē tādēļ, ka trūkst noteikumu šo Civildienesta noteikumu īstenošanai.

16 Turpinājumā Vispārējā tiesa pārsūdzētā sprieduma 93. punktā atgādināja, ka Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktā Savienības likumdevējs ir ne tikai paredzējis pasākumus, ko pieņem Savienības iestādes, bet bez jebkāda cita nosacījuma ir noteicis, ka vienlīdzība vīriešu un sieviešu starpā ir "būtisks" faktors, kas ir jāņem vērā "visos" Civildienesta noteikumu īstenošanas aspektos. No tā Vispārējā tiesa šī sprieduma 94. punktā secināja, ka, atkāpdamies no vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm apsvērumos, kas bijuši apstrīdētā lēmuma pamatā, EĀDD nav ievērojis Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. un 3. punktu, un tālāk minētā sprieduma 95. punktā secināja, ka šāda kļūda ir acīmredzama.

17 Visbeidzot, pārsūdzētā sprieduma 96. punktā atgādinājusi, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru "administratīvā lēmuma atcelšana kļūdas dēļ nav pamatota, ja šī kļūda nav izšķiroši ietekmējusi šī lēmuma saturu", Vispārējā tiesa tā paša sprieduma 97. punktā secināja, ka apstrīdētā lēmuma lemjošā daļa būtu bijusi citāda, ja EĀDD savā vērtējumā principiāli jau no paša sākuma nebūtu izslēdzis vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm.

18 Tādēļ Vispārējā tiesa atcēla apstrīdēto lēmumu. Tā arī noraidīja prasību par kaitējuma atlīdzību.

Lietas dalībnieku prasījumi Tiesai

19 Ar savu apelācijas sūdzību EĀDD lūdz Tiesu:

– atcelt pārsūdzēto spriedumu;

– noraidīt prasību pirmajā instancē kā nepamatotu un

– piespriest *C. Hebberecht* atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

20 *C. Hebberecht* atbildes rakstu uz apelācijas sūdzību neiesniedza.

Par apelācijas sūdzību

EĀDD argumenti

21 Savas apelācijas sūdzības pamatojumam EĀDD izvirza vienu vienīgu pamatu, kas attiecas uz Vispārējās tiesas pieļautu juridisku kļūdu, jo tā, pirmām kārtām, Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktu ir interpretējusi tādējādi, ka šajā tiesību normā "ir ietverts princips, kas ir tieši piemērojams individuāliem lēmumiem, kurus iestāde ir pieņēmusi, piemērojot Civildienesta noteikumus, un ar kuriem konkrētajam ierēdnim tiek piešķirtas individuālas tiesības", un, otrām kārtām, šajā kontekstā nav ņēmusi vērā pieeju, "kādā EĀDD piemēro dzimumu vienlīdzības politiku attiecībā uz mobilitāti un rotāciju starp EĀDD galveno atrašanās vietu un Savienības delegācijām [..]".

22 Attiecībā, pirmkārt, uz it kā kļūdaino Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta interpretāciju EĀDD norāda, ka šajā tiesību normā ir minēts vispārīgs mērķis, kas nav tieši piemērojams individuālos lēmumos – kā apstrīdētais lēmums. Šis punkts esot jāskata kopsakarā ar šī panta 3. punktu, ar kuru Savienības iestādēm tiek uzdots definēt veicamos pasākumus šī mērķa sasniegšanā.

23 EĀDD šai sakarā uzsver Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta formulējumā lietoto frāzi "jāņem vērā", kas pieļauj plašu administrācijas rīcības brīvību. Šo interpretāciju neatspēkojot frāzes "visu aspektu" vai "būtisks elements", ko Vispārējā ir uzsvērusi savā pārsūdzētajā spriedumā. EĀDD skatījumā, "jāņem vērā [vienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm]" nav sinonīms frāzei "īstenot vienlīdzīgas iespējas".

24 Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktā tādējādi neesot ietverts nekāds tiešs, Savienības iestādēm noteikts pienākums. Tas ļauj tikai pieņemt pozitīvas diskriminācijas pasākumus, atkāpjoties no šī panta 1. punktā minētā vienlīdzīgas attieksmes principa. Šai sakarā minētā panta 3. punktā šīm iestādēm ir noteikts pieņemt vispārēju politiku vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm jomā ar īpašu mērķi novērst nevienlīdzību, ar ko ir saskārušās sievietes. Šī politika tālāk ir "jāņem vērā" konkrētās situācijās.

25 No tā izriet – atšķirībā no tā, ko Vispārējā tiesa ir nospriedusi pārsūdzētā sprieduma 92. un 93. punktā, – ka Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta pirmā daļa ir pakārtota izpildes pasākumiem, ko pieņem Savienības iestādes, un tādējādi to nevar piemērot tieši un atrauti, radot risku pieņemt patvaļīgus un pretrunīgus lēmumus. Attiecībā uz otro punkta daļu, kas atrodas aiz minētā par sasniedzamo vispārīgo mērķi – ar to Savienības iestādēm tiek ļauts pieņemt mazāk pārstāvētam dzimumam labvēlīgus pozitīvas diskriminācijas pasākumus vai izvairīties no neērtībām.

26 Šādu Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta interpretāciju apstiprina šīs tiesību normas veidols. Savienības likumdevēja ideja nav bijusi tajā formulēt tieši piemērojamas tiesības un pienākumus, bet gan mudināt Savienības iestādes pieņemt politiku un izpildes pasākumus vīriešu un sieviešu vienlīdzības jomā.

27 Otrkārt, runājot par it kā kļūdaino Vispārējās tiesas vērtējumu attiecībā uz EĀDD īstenoto politiku tā ierēdņu rotācijas jomā, šis dienests būtībā norāda, ka, pat pieņemot, ka ar Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktu garantētais vīriešu un sieviešu vienlīdzības princips ir tieši piemērojams, tas nebūtu piemērojams lēmumam atteikt pagarinājumu Savienības delegācijas vadītāja amatā, jo šāds lēmums nenozīmē izvēlēties vienu no vairākām personām.

28 EĀDD vispirms Vispārējai tiesai pārmet, ka tā pārsūdzētā sprieduma 90. punktā ir sagrozījusi šī dienesta argumentus. Faktiski tas nekad nav vispārīgi apgalvojis, ka ar dzimumu saistīti apsvērumi neietilpst dienesta interesēs. Dienests norāda, ka lēmums par lūgumu pagarināt Savienības delegācijas vadītājus šajos amatos ir individuāls un neitrāls personas dzimuma aspektā, jo runa nav par lēmumu par amata vietas aizpildīšanu, kur administrācijai ir jāizvēlas viens no vairākiem kandidātiem. Tas šai sakarā precizē, ka rotēšanā starp EĀDD un tā delegācijām tiek piemērota vienlīdzīgu iespēju politika.

29 Tālāk EĀDD atgādina, ka no Lēmuma 2010/427 6. panta 10. punkta izriet, ka visiem EĀDD darbiniekiem ir nodrošināta "augsta mobilitātes pakāpe", kas nozīmē regulāru šo darbinieku rotāciju ES delegācijās. Šie apstākļi, kas definē dienesta intereses, atspoguļojoties EĀDD rotācijas politikā.

30 EĀDD norāda, ka tas praksē ņem vērā vajadzību veicināt vienlīdzību vīriešu un sieviešu starpā savas vispārējās rotācijas politikas ietvaros, proti, izvēloties kandidātus brīvajām amata vietām Savienības delegācijās. Tālab ir nepieciešams nošķirt, no vienas puses, konkurences attiecības kandidātu starpā un, no otras puses, individuālu lūgumu par iecelšanas amatā pagarinājumu, kā tas ir šajā lietā, kas ir izņēmuma gadījums un "vispirmām kārtām, ir jāvērtē atkarībā no dienesta interesēm un ņemot vērā vispārīgo mērķi nodrošināt regulāru rotāciju starp galveno mītni un delegācijām, un otrādi".

31 Pat prezumējot, ka Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktā ir noteikts pienākums ņemt vērā vienlīdzības principu starp vīriešiem un sievietēm, pieņemot tādu individuālu lēmumu kā pamatlietā, vērtējums par iespēju pagarināt iecelšanu amatā vispirms ir jāveic, ievērojot dienesta intereses.

32 No tā izriet, ka vienlīdzīgu iespēju politika starp vīriešiem un sievietēm ir jāpiemēro brīdī, kad darbinieki veic ikgadējo rotāciju starp EĀDD galveno mītni un Savienības delegācijām vai starp Savienības delegācijām, publicējot paziņojumu par attiecīgajām vakancēm. Šādu politiku savukārt būtu "grūti piemērot lēmumiem par amata pagarinājumu, kuri pēc savas būtības ir individuāli un kuros nav runas par vairāku kandidātu savstarpēju konkurēšanu". Faktiski EĀDD tādējādi būtu jāsalīdzina sieviešu un vīriešu iesniegti lūgumi par pagarinājumu amatā un jāatbalsta sieviešu iesniegtie lūgumi neatkarīgi no tā, vai tas atbilst dienesta interesēm, kas tomēr – kā norādīts pārsūdzētā sprieduma 77. punktā – ir noteicošais elements lēmuma pieņemšanā.

33 Šai sakarā EĀDD apstrīd Vispārējās tiesas apgalvojumu pārsūdzētā sprieduma 97. punktā, saskaņā ar kuru apstrīdētā lēmuma rezolutīvā daļa būtu bijusi citāda, ja veiktajā vērtējumā jau no paša sākuma vienlīdzība vīriešu un sieviešu starpā nebūtu bijusi izslēgta. Tas norāda, ka tiek praktizēta pozitīva politika ar mērķi atbalstīt iesniegtās kandidatūras, ņemot vērā mazāk pārstāvēto dzimumu atbildīgos amatos, ja konkrētajām kandidātēm ir vienlīdzīgi nopelni salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma kandidātiem, kas nozīmē, ka kandidāti tiek iekļauti salīdzināmā situācijā. Šāda prakse tiek ilustrēta ar Vispārējai tiesai iesniegtajiem dokumentiem, ko tā pieprasīja, taču neņēma vērā.

34 EĀDD skatījumā, *C. Hebberecht* pagarināšana amatā, kurā viņa tika iecelta, tikai un vienīgi viņas piederības dēļ konkrētam dzimumam nebūtu bijis vis vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanas pasākums, bet drīzāk pozitīva sieviešu diskriminācija.

35 Nobeigumā EĀDD uzsver, ka no Vispārējās tiesas puses ir pretrunīgi piedāvāt, lai *C. Hebberecht* tiktu atstāta savā amatā, jo viņa ir sieviete, pēc tam, kad pārsūdzētā sprieduma 44. punktā ir noraidīts arguments par to, ka apstrīdētajā lēmumā nav ievērotas dienesta intereses un tā nepārtrauktība. Tas liekot uzskatīt, ka no Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta mazāk pārstāvēta dzimuma ierēdnim izriet subjektīvas tiesības pagarināt viņa palikšanu amatā, un to EĀDD pilnībā noraida.

Tiesas vērtējums

36 Ar vienīgo pamatu EĀDD būtībā Vispārējai tiesai pārmet, ka tā ir pieļāvusi tiesību kļūdu, jo, pirmkārt, tā ir kļūdaini interpretējusi Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktu, uzskatīdama, ka ar šo tiesību normu ir radīts iestādēm tieši piemērojams pienākums, pat nepastāvot izpildes pasākumiem, un, otrkārt, nospriezdama, ka minētā tiesību norma ir piemērojama apstrīdētajam lēmumam, proti, individuālam lēmumam par atstāšanu amatā, kas nenozīmē izvēlēties vienu no vairākiem kandidātiem.

37 Attiecībā uz EĀDD argumentu, saskaņā ar kuru Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkts nav piemērojams, ja iestādes nav pieņēmušas izpildes pasākumus, vispirms, ir jāuzsver – kā to būtībā pārsūdzētā sprieduma 84. punktā ir norādījusi Vispārējā tiesa –, ka šai tiesību normai ir divas daļas. Pirmajā daļā ir atgādināts, ka vienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm ir būtisks elements "visos" aspektos Civildienesta noteikumu īstenošanā, un otrajā – ka šis princips neliedz Savienības iestādēm turpināt vai pieņemt pasākumus, kuros paredzētas īpašas priekšrocības nolūkā atvieglot mazāk pārstāvētajam dzimumam profesionālās darbības veikšanu.

38 Tomēr, lai arī vienlīdzīgas attieksmes starp vīriešiem un sievietēm princips kā subjektīvas tiesības tā piemērošanai neprasa nekādu izpildes pasākumu (pēc analoģijas attiecībā uz LESD 157. panta 1. punktu skat. spriedumu, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, 24. punkts), šis tai pat laikā nav gadījums par īpašām Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktā ietvertām priekšrocībām atvieglot mazāk pārstāvētajam dzimumam profesionālās darbības veikšanu.

39 Faktiski šīs tiesību normas otrās daļas precīzs un ierobežots mērķis ir atļaut pasākumus, kuri, būdami diskriminējoši atkarībā no piederības konkrētam dzimumam, efektīvi novērš vai samazina faktisku nevienlīdzību (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2000. gada 28. marts, *Badeck* u.c., C-158/97, EU:C:2000:163, 19. punkts).

40 Pasākums prioritāri atbalstīt sieviešu dzimuma kandidātes Eiropas civildienesta jomā, kur sievietes ir mazāk pārstāvētas, tālab ir uzskatāms par saderīgu ar Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punktu, pirmkārt, ja ar to automātiski un beznosacījuma veidā netiek piešķirta prioritāte sieviešu dzimumam kandidātēm, kurām ir tāda pati kvalifikācija kā to vīriešu dzimuma konkurentiem, un, otrkārt, ja kandidāti tiek izvērtēti objektīvi, ņemot vērā visu kandidātu īpašo personiska rakstura situāciju (pēc analoģijas skat. spriedumus, 2000. gada 28. marts, *Badeck* u.c., C-158/97, EU:C:2000:163, 23. punkts, un 2004. gada 30. septembris, *Briheche*, C-319/03, EU:C:2004:574, 23. punkts).

41 Šo nosacījumu pamatā ir fakts, ka, nosakot tvērumu atkāpēm no jebkurām individuālām tiesībām, tādām kā tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi starp vīriešiem un sievietēm, ir jāievēro samērīguma princips, kurš ir saistīts ar prasību, lai atkāpes nepārsniegtu to, kas ir piemērots un nepieciešams izvirzītā mērķa sasniegšanai, un lai, ciktāl iespējams, tiktu saskaņoti vienlīdzīgas attieksmes princips un šādi sasniedzamā mērķa prasības (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2004. gada 30. septembris, *Briheche*, C-319/03, EU:C:2004:574, 24. punkts).

42 Civildienesta noteikumu 1.d panta 6. punktā savukārt ir paredzēts, ka, ievērojot nediskriminācijas principu un samērīguma principu, jebkādam to piemērošanas ierobežojumam ir jāsniedz objektīvs un saprātīgs pamatojums un tā mērķim ir jābūt likumīgam darbinieku politikas vispārējās interesēs.

43 Turklāt to kritēriju piemērošana, kuri acīmredzami attiecas uz būtiskas un neformālas vienlīdzības nodrošināšanu, ir jāveic pārskatāmi un to ir jāvar kontrolēt, lai izslēgtu jebkādu patvaļīgu vērtējumu par kandidātu kvalifikāciju (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2000. gada 6. jūlijs, *Abrahamsson* un *Anderson*, C-407/98, EU:C:2000:367, 49. punkts).

44 No tā izriet, ka individuālus lēmumus, ar kuriem tiek piešķirtas īpašas priekšrocības mazāk pārstāvētā dzimuma profesionālas darbības atvieglošanai, nevar pieņemt, ja nav vispārīgu Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta otrās daļas izpildes pasākumu, kas ļautu izpildīt šī sprieduma 40. un 41. punktā minētās prasības.

45 Tādējādi EĀDD pamatoti norāda, ka Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta otrā daļa, saskaņā ar kuru vienlīdzīgas attieksmes princips Savienības iestādēm turpināt vai pieņemt pasākumus, kuros paredzētas īpašas priekšrocības nolūkā atvieglot mazāk pārstāvētajam dzimumam profesionālās darbības veikšanu, to lasot kopā ar šī panta 3. punktu, ir pilnvarojoša norma, ko izpildes pasākumu neesamības gadījumā nevar tieši piemērot.

46 Tomēr no iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem nevar izsecināt, ka Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta otrās daļas izpildes pasākumu neesamības gadījumā iestāde ir atbrīvota no pienākuma ņemt vērā vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu, kad tā pieņem individuālu lēmumu, kāds ir apstrīdētais lēmums.

47 Kā pārsūdzētā sprieduma 93. punktā ir norādījusi Vispārējā tiesa – Savienības likumdevējs Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta pirmajā daļā ir apstiprinājis, ka vienlīdzība vīriešu un sieviešu starpā ir "būtisks" faktors, kas ir jāņem vērā "visos" Civildienesta noteikumu īstenošanas aspektos, šo apstiprinājumu nesaistīdams ar termiņu vai nosacījumu, nedz arī to pakārtodams pasākumu pieņemšanai.

48 No tā Vispārējā tiesa pārsūdzētā sprieduma 94. un 97. punktā izsecināja, ka savos apsvērumos, kas bija apstrīdētā lēmuma pieņemšanas pamatā, atkāpdamies no vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm, kaut arī tā, Savienības likumdevēja skatījumā, ir "būtisks" faktors, EĀDD nav ievērojis Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. un 3. punktu, kas ir juridiska kļūda, pamatojot apstrīdēto lēmumu.

49 Otrkārt, attiecībā uz EĀDD, saskaņā ar kuru Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkts katrā ziņā nav piemērojams lēmumam atteikt pagarināšanu delegācijas vadītāja amatā, jo šis lēmums nenozīmē izvēlēties vienu no vairākiem kandidātiem, ir jāatgādina – kā tas ir minēts šī sprieduma 38. punktā –, ka vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm princips ir tieši piemērojams.

50 Kā secinājumu 43. un 45. punktā ir norādījusi ģenerāladvokāte, Civildienesta noteikumu 1.d panta 2. punkta pirmajā daļā šī principa piemērošana netiek pakārtota nekādam nosacījumam.

51 Līdz ar to tikai tas vien, ka lēmums – tāds kā apstrīdētais –, kurš attiecas uz ierēdņa iecelšanas vadības amatā pagarinājumu, nenozīmē izvēlēties vienu no vairākiem kandidātiem, neizslēdz, ka, to pieņemot, ir jāņem vērā ar vīriešu un sieviešu vienlīdzību saistīti apsvērumi.

52 Šādi apsvērumi tālab varētu atbalstīt ierēdņa iecelšanas amatā pagarināšanu, ja EĀDD ieviestās rotācijas procedūras ietvaros šķistu, ka dzimums, kam ierēdnis ir piederīgs, līdzīgos amatos ir par maz pārstāvēts un ka tā paša dzimuma ierēdņu trūkuma dēļ, kuri šo amatu varētu ieņemt, lūguma par pagarinājumu atteikšanas gadījumā vakanto amatu varētu ieņemt cita dzimuma ierēdnis.

53 Tāpat tas, ka iespēju vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm politika ir jāpiemēro vispārējās politikas ietvaros attiecībā uz kandidātu atlasi vakantajām amata vietām Savienības delegācijās, neizslēdz vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm principa piemērošanu, pieņemot individuālu lēmumu par delegācijas vadītāja amatā pagarināšanu. Šis princips, ar ko izslēdz visa veida diskrimināciju dzimuma dēļ, ne tikai attiecas uz situācijām, kur kandidāti konkurē savā starpā, bet arī nozīmē izvērtēt to, vai attieksme, kāda šajā gadījumā ir bijusi pret sievieti, ir bijusi tāda pati arī pret vīrieti, kurš ir līdzīgā situācijā.

54 EĀDD tomēr uzskata, ka apstrīdētā lēmuma pieņemšanas kontekstā dienesta interešu ņemšana vērā izslēdz vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret vīriešiem un sievietēm. Dienests it īpaši uzsver, ka pretrunīgi ir atcelt apstrīdēto lēmumu tādēļ, ka bija jāapmierina *C. Hebberecht* lūgums, jo viņa ir sieviete, pēc tam, kad pārsūdzētā sprieduma 44. punktā ir noraidīta pirmā pamata pirmā daļa par to, ka, lai apmierinātu šo pašu lūgumu, ir jāņem vērā dienesta intereses.

55 Šai sakarā ir svarīgi atgādināt, ka Savienības iestādēm ir plaša rīcības brīvība, organizējot savus dienestus atkarībā no tiem uzticētajiem uzdevumiem un arī to rīcībā esošo darbinieku iecelšanā amatā ar nosacījumu, ka šī iecelšana amatā notiek dienesta interesēs un ievērojot darba līdzvērtību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1988. gada 23. marts, *Hecq*/Komisija, C-19/87, EU:C:1988:165, 6. punkts). Tomēr šīm iestādēm lēmumu par savu dienestu organizēšanu pieņemšanā ir jāsalāgo dažādas esošās intereses, tostarp ņemot vērā gan vienlīdzīgas attieksmes principu, gan dienesta intereses.

56 Līdz ar to nav pretrunīgi nospriest – kā to pārsūdzētajā spriedumā būtībā ir darījusi Vispārējā tiesa –, ka, pirmkārt, EĀDD nav pieļāvis acīmredzamu kļūdu vērtējumā dienesta interešu aspektā, noraidīdams *C. Hebberecht* lūgumu par pagarinājumu, un ka, otrkārt, nevar izslēgt to, ka ar vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm saistīti apsvērumi var atbalstīt šāda lūguma apmierināšanu, kur EĀDD kā viens no daudziem vērtējuma elementiem būtu jāņem vērā vajadzība nodrošināt vienlīdzību vīriešu un sieviešu starpā.

57 Tātad kā kļūdains ir vērtējams EĀDD uzskats, ka individuāla lēmuma – kā apstrīdētais lēmums – pieņemšanā nevar ņemt vērā vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu, jo šis lēmums nenozīmē izvēlēties vienu no vairākām personām.

58 No tā izriet, ka vienīgais pamats ir jānoraida kā nepamatots tieši tāpat kā apelācijas sūdzība.

Par tiesāšanās izdevumiem

59 Saskaņā ar Tiesas Reglamenta 137. pantu, kas piemērojams apelācijas tiesvedībā, pamatojoties uz tā 184. panta 1. punktu, lēmumu par tiesāšanās izdevumiem ietver spriedumā vai rīkojumā par tiesvedības izbeigšanu.

60 Tā kā *C. Hebberecht* Tiesā nav iesniegusi atbildes rakstu uz apelācijas sūdzību, nav norādījusi izdevumus, nedz arī prasījusi tos atlīdzināt EĀDD, ir jānolemj, ka savus izdevumus EĀDD sedz pats.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

1) Apelācijas sūdzību noraidīt.

2) EĀDD sedz savus tiesāšanās izdevumus pats.

[Paraksti]