Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 19 listopada 2020 r.*

Odwołanie – Służba publiczna – Urzędnicy – Europejska Służba Działań Zewnętrznych (ESDZ) – Polityka rotacji urzędników – Stanowisko szefa delegatury Unii Europejskiej w Etiopii – Decyzja odmowna w sprawie przedłużenia pełnienia służby na tym stanowisku – Interes służby – Zasada równego traktowania – Dyskryminacja pozytywna na rzecz płci niedostatecznie reprezentowanej – Artykuł 1d regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej

W sprawie C-93/19 P

mającej za przedmiot odwołanie w trybie art. 56 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wniesione w dniu 6 lutego 2019 r.,

Europejska Służba Działań Zewnętrznych (ESDZ), którą reprezentują S. Marquardt i R. Spac, w charakterze pełnomocników,

wnosząca odwołanie,

w której drugą stroną postępowania jest:

Chantal Hebberecht, zamieszkała w Luksemburgu (Luksemburg),

strona skarżąca w pierwszej instancji,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: M. Vilaras, prezes izby, N. Piçarra (sprawozdawca), S. Rodin, D. Šváby i K. Jürimäe, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

po zapoznaniu się z opinią rzecznik generalnej na rozprawie w dniu 23 kwietnia 2020 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: francuski.

Wyrok

1 W odwołaniu ESDZ wnosi o uchylenie wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2018 r., Hebberecht/ESDZ (T-315/17, zwanego dalej „zaskarżonym wyrokiem", EU:T:2018:842), w którym Sąd uwzględnił skargę Chantal Hebberecht o, w szczególności, stwierdzenie nieważności decyzji ESDZ z dnia 30 czerwca 2016 r. oddalającej jej wniosek o przedłużenie o rok pełnienia przez nią służby w charakterze szefa delegatury Unii Europejskiej w Etiopii (zwanej dalej „sporną decyzją").

Ramy prawne

2 Zgodnie z art. 5 ust. 3 decyzji Rady 2010/427/UE z dnia 26 lipca 2010 r. określającej organizację i zasady funkcjonowania Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych (Dz.U. 2010, L 201, s. 30) „[s]zef delegatury otrzymuje instrukcje od Wysokiego Przedstawiciela [Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa] i ESDZ i odpowiada za ich wykonanie".

3 Artykuł 6 ust. 2 i 10 tej decyzji stanowi:

„2. W skład ESDZ wchodzą urzędnicy i inni pracownicy Unii […], w tym pracownicy ze służb dyplomatycznych państw członkowskich mianowani na czas określony.

Do tego personelu ma zastosowanie regulamin pracowniczy [urzędników Unii Europejskiej] i warunki zatrudnienia [innych pracowników Unii Europejskiej].

[…]

10. Wysoki Przedstawiciel [Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa] określa zasady mobilności mające zapewnić członkom personelu ESDZ wysoki stopień mobilności […]. Co do zasady każdy członek personelu ESDZ okresowo pracuje w delegaturach Unii. Wysoki Przedstawiciel [Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa] ustanawia przepisy w tym zakresie".

4 Artykuł 1d regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym") stanowi:

„1. W stosowaniu niniejszego regulaminu pracowniczego zakazuje się wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne i inne, przynależność do mniejszości narodowej, status majątkowy, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

[…]

2. W celu rzeczywistego zapewnienia pełnej równości mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, co stanowi zasadniczy element wymagający uwzględnienia w stosowaniu [wszystkich aspektów] niniejszego regulaminu pracowniczego, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla instytucji Unii […] w utrzymywaniu lub ustanawianiu szczególnych korzyści w celu ułatwienia działalności zawodowej osobom płci niedostatecznie reprezentowanej bądź w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub w celu kompensowania następstw takich sytuacji.

3. Organy powołujące instytucji, po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego, określają, w drodze porozumienia, środki i działania mające na celu wspieranie równych szans mężczyzn i kobiet w dziedzinach objętych regulaminem pracowniczym oraz przyjmują odpowiednie przepisy, w szczególności w celu wyrównania istniejących w praktyce nierówności, które ograniczają szanse kobiet w tych dziedzinach.

[…]

6. Przy stosowaniu zasady niedyskryminacji oraz zasady proporcjonalności należy zapewnić, by wszelkie ograniczenia tych zasad opierały się na obiektywnych i uzasadnionych podstawach oraz służyły osiągnięciu zgodnych z prawem celów w ramach ogólnego interesu polityki kadrowej […]".

5 Artykuł 7 ust. 1 regulaminu pracowniczego stanowi:

„Organ powołujący, działając wyłącznie w interesie służby oraz bez względu na obywatelstwo, przydziela każdemu urzędnikowi stanowisko w drodze powołania lub przeniesienia w ramach jego grupy zaszeregowania.

Urzędnik może złożyć wniosek o dokonanie przeniesienia w ramach instytucji".

6 Artykuł 95 ust. 1 regulaminu pracowniczego stanowi:

„Uprawnienia powierzone organowi powołującemu na mocy niniejszego regulaminu pracowniczego są wykonywane przez Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa (zwanego dalej »wysokim przedstawicielem«) w odniesieniu do pracowników ESDZ. Wysoki przedstawiciel może ustalić, kto w ESDZ wykonuje te uprawnienia […]".

Okoliczności powstania sporu i sporna decyzja

7 W dniu 1 września 2013 r. Ch. Hebberecht, urzędniczka ESDZ, została powołana na stanowisko szefa delegatury Unii w Etiopii, na okres czterech lat.

8 W ramach przeprowadzania rotacji w odniesieniu do lat 2017 i 2018 urzędnicy na stanowiskach w delegaturach Unii zostali powiadomieni, pismem ESDZ z dnia 22 marca 2016 r., o możliwości złożenia wniosku o wcześniejsze przeniesienie lub przedłużenie ich zatrudnienia. W piśmie tym podkreślono, że zgoda zostanie wydana tylko w wyjątkowych wypadkach, z uwzględnieniem interesu służby.

9 W dniu 15 kwietnia 2016 r. Ch. Hebberecht wniosła o przedłużenie czasu pełnienia służby na stanowisku na piąty rok. W dniu 30 czerwca 2016 r. organ powołujący ESDZ oddalił w spornej decyzji ten wniosek, wskazując w szczególności, że „w interesie zapewnienia regularnej rotacji szefów delegatur została zasadniczo wprowadzona przejrzysta polityka mobilności po maksymalnym okresie czterech lat pozostawania na stanowisku".

10 Chantal Hebberecht złożyła na tę decyzję, na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, zażalenie, które wpłynęło w dniu 30 września 2016 r., podnosząc, że jest ona niezgodna z interesem i ciągłością służby, przejrzystością, równym traktowaniem, a także poszanowaniem środków dyskryminacji pozytywnej przyjmowanych w stosunku do kobiet.

11 Decyzją z dnia 1 lutego 2017 r. organ powołujący ESDZ oddalił to zażalenie, wskazując, że administracja ma szerokie uprawnienia dyskrecjonalne w odniesieniu do oceny potrzeb związanych z interesem służby i polityką mobilności personelu. Organ powołujący podkreślił także brak obowiązku uwzględnienia statusu kobiety Ch. Hebberecht przy rozpatrywaniu jej wniosku o przedłużenie pełnienia służby na stanowisku.

Postępowanie przed Sądem i zaskarżony wyrok

12 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 15 maja 2017 r. Ch. Hebberecht wniosła skargę mającą na celu, po pierwsze, stwierdzenie nieważności spornej decyzji, i po drugie, zasądzenie zadośćuczynienia za krzywdę, jakiej miała doznać.

13 Na poparcie tych żądań stwierdzenia nieważności podniosła ona trzy zarzuty, dotyczące naruszenia, odpowiednio, interesu i ciągłości służby, obowiązku zapewnienia przejrzystości i poszanowania zasady równego traktowania.

14 Sąd oddalił dwa pierwsze zarzuty jako bezzasadne. Oddalił również dwie pierwsze części zarzutu trzeciego, dotyczące, część pierwsza – istnienia dyskryminacji o charakterze rasowym, i część druga – przedłużenia przyznanego innym szefom delegatur. Uwzględnił jednak część trzecią zarzutu trzeciego, dotyczącą środków, jakie należy przyjąć w stosunku do kobiet.

15 W tym względzie Sąd wskazał przede wszystkim w pkt 89–91 zaskarżonego wyroku, że o ile art. 1d ust. 2 i 3 regulaminu pracowniczego wyraża zamiar prawodawcy Unii, aby nadać równości mężczyzn i kobiet „zasadnicze" znaczenie przy podejmowaniu decyzji realizujących „[wszystkie]" aspekty regulaminu pracowniczego, o tyle taki zamiar nie znajduje jednak odzwierciedlenia w stanowiskach zajmowanych przez ESDZ, która, przeciwnie, wskazała, że nie ma obecnie żadnego przepisu zobowiązującego ją do kompensowania niższego udziału kobiet na niektórych stanowiskach, ponieważ nie przyjęto przepisów wykonujących te przepisy regulaminu pracowniczego.

16 Sąd przypomniał następnie w pkt 93 zaskarżonego wyroku, że w art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego prawodawca Unii nie ogranicza się do zapowiedzi przyjęcia środków przez instytucje Unii, lecz oświadcza – bez żadnego warunku – że równość mężczyzn i kobiet stanowi „zasadniczy" aspekt, który należy wziąć pod uwagę we „wszystkich" dziedzinach objętych regulaminem pracowniczym. W pkt 94 tego wyroku Sąd wywiódł z powyższego, że poprzez odrzucenie aspektu równości mężczyzn i kobiet w analizach towarzyszących wydaniu spornej decyzji, ESDZ naruszyła art. 1d ust. 2 i 3 regulaminu pracowniczego, a w pkt 95 wspomnianego wyroku uściślił, że taki błąd ma oczywisty charakter.

17 Wreszcie po przypomnieniu w pkt 96 zaskarżonego wyroku, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „stwierdzenie nieważności decyzji administracyjnej z uwagi na błąd nie jest uzasadnione, w sytuacji gdy taki błąd nie wywiera znaczącego wpływu na treść tej decyzji", w pkt 97 tego wyroku Sąd stwierdził, że rozstrzygnięcie zaskarżonej decyzji mogło być inne, gdyby równość płci nie została z góry co do zasady pominięta w ocenie przeprowadzonej przez ESDZ.

18 W konsekwencji Sąd stwierdził nieważność spornej decyzji. Oddalił również jako niedopuszczalne żądanie odszkodowawcze.

Żądania stron przed Trybunałem

19 W odwołaniu ESDZ wnosi do Trybunału o:

– uchylenie zaskarżonego wyroku;

– oddalenie skargi złożonej w pierwszej instancji jako bezzasadnej; oraz

– obciążenie Ch. Hebberecht kosztami postępowania.

20 Chantal Hebberecht nie przedstawiła odpowiedzi na odwołanie.

W przedmiocie odwołania

Argumentacja ESDZ

21 Na poparcie odwołania ESDZ wskazuje jedyny zarzut, dotyczący podnoszonego naruszenia prawa przez Sąd, ponieważ ten ostatni, po pierwsze, dokonał wykładni art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego w ten sposób, że przepis ten „zawiera zasadę mającą bezpośrednie zastosowanie do decyzji indywidualnych przyjmowanych przez instytucję zgodnie z regulaminem pracowniczym [i] przyznaje indywidualne uprawnienie danemu urzędnikowi", i po drugie, naruszył w tym kontekście „sposób, w jaki ESDZ stosuje politykę równości płci w ramach polityki mobilności i rotacji między siedzibą ESDZ a delegaturami Unii […]".

22 W pierwszej kolejności, co się tyczy podnoszonej błędnej wykładni art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego, ESDZ twierdzi, że w przepisie tym ustanowiono jedynie cel ogólny, który nie ma bezpośredniego zastosowania w ramach decyzji indywidualnych takich jak sporna decyzja. Artykuł 1 ust. 2 należy rozpatrywać w związku z art. 1 ust. 3, w którym nałożono na instytucje Unii obowiązek zdefiniowania środków, jakie należy ustanowić, aby osiągnąć ten cel.

23 ESDZ podkreśla w tym względzie posłużenie się w treści art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego wyrazem „uwzględnienie", który pozostawia administracji szeroki zakres uznania. Takiego sposobu wykładni nie podważają podkreślone przez Sąd w zaskarżonym wyroku sformułowania „[wszystkie aspekty] niniejszego regulaminu pracowniczego" lub „zasadniczy element". Według ESDZ „uwzględnienie" równości mężczyzn i kobiet nie jest synonimem „wprowadzenia równości szans".

24 Zdaniem ESDZ art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego nie nakłada zatem żadnego bezpośredniego obowiązku na instytucje Unii. Umożliwia on im jedynie przyjęcie środków dyskryminacji pozytywnej w drodze odstępstwa od zasady równego traktowania, wspomnianej w art. 1 ust. 1. W tych ramach art. 1 ust. 3 zobowiązuje te instytucje do przyjęcia ogólnej polityki w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet, w szczególności w celu wyrównania nierówności ograniczających szanse kobiet. Polityka ta powinna w konsekwencji być „uwzględniana" w konkretnych sytuacjach.

25 Z powyższego ma wynikać, że wbrew temu, co w pkt 92 i 93 zaskarżonego wyroku orzekł Sąd, stosowanie części pierwszej art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego jest uzależnione od przyjęcia przez instytucje Unii środków wykonawczych, a zatem nie może być ona stosowana w sposób bezpośredni i wyodrębniony – pod rygorem przyjęcia arbitralnych lub sprzecznych decyzji. Co się tyczy części drugiej art. 1d ust. 2 – wskazanej po wspomnianym zamierzonym celu ogólnym – umożliwia ona instytucjom Unii przyjęcie środków dyskryminacji pozytywnej na rzecz płci niedostatecznie reprezentowanej lub zapobieganie niekorzystnym sytuacjom.

26 Taki sposób wykładni art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego ma potwierdzać geneza tego przepisu. Zamiarem prawodawcy Unii było nie sformułowanie w tym przepisie praw i obowiązków mających zastosowanie bezpośrednio, lecz zachęcenie instytucji Unii do przyjęcia polityki i środków wykonawczych w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet.

27 W drugiej kolejności, co się tyczy podnoszonej błędnej oceny przez Sąd polityki ESDZ w dziedzinie rotacji jej urzędników, ESDZ podnosi w istocie, że nawet przy założeniu, iż zagwarantowana w art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego zasada równości mężczyzn i kobiet ma bezpośrednie zastosowanie, nie stosuje się jej do decyzji odmawiającej przedłużenia okresu zajmowania stanowiska przez szefa delegatury Unii, ponieważ taka decyzja nie zakłada wyboru między kilkoma osobami.

28 ESDZ zarzuca przede wszystkim Sądowi przeinaczenie w pkt 90 zaskarżonego wyroku jej argumentacji. ESDZ nie twierdziła bowiem nigdy w sposób ogólny, że rozważania dotyczące płci nie mają związku z interesem służby. Miała ona stwierdzić, że decyzja dotycząca wniosku o przedłużenie okresu

zajmowania stanowiska szefa delegatury Unii jest ze swej natury indywidualna i neutralna w odniesieniu do płci osoby, ponieważ nie chodzi o decyzję dotyczącą obsadzenia nieobsadzonego stanowiska, w której administracja musi dokonać wyboru między kilkoma kandydatami. W tym względzie ESDZ uściśla, że stosuje politykę w dziedzinie równości szans w ramach rotacji personelu między siedzibą ESDZ a delegaturami.

29 ESDZ przypomina następnie, iż z art. 6 ust. 10 decyzji 2010/427 wynika, że do całego personelu ESDZ ma zastosowanie „wysoki stopień mobilności", co skutkuje regularną rotacją tego personelu w delegaturach Unii. Okoliczności te – definiujące interes służby – znajdują odzwierciedlenie w polityce rotacji ESDZ.

30 ESDZ wskazuje, że uwzględnia w praktyce konieczność promowania równości szans mężczyzn i kobiet w ramach prowadzonej ogólnej polityki rotacji, a mianowicie przy selekcji kandydatów na nieobsadzone stanowiska w delegaturach Unii. Niezbędne jest zatem rozróżnienie między z jednej strony sytuacją konkurencji między różnymi kandydatami, a z drugiej strony indywidualnym wnioskiem o przedłużenie pełnienia służby na stanowisku, takim jak rozpatrywany w niniejszym wypadku, który jest wyjątkowy i powinien „w pierwszej kolejności [być] rozpatrzony przy uwzględnieniu interesu służby oraz ogólnego celu związanego z zapewnieniem regularnej rotacji między siedzibą a delegaturami i odwrotnie".

31 Nawet przy założeniu, że art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego przewiduje obowiązek uwzględnienia zasady równości mężczyzn i kobiet przy przyjmowaniu decyzji indywidualnej takiej jak rozpatrywana w niniejszym wypadku, ocena celowości przedłużenia pełnienia służby na stanowisku powinna być dokonana przede wszystkim w świetle interesu służby.

32 Z powyższego ma wynikać, że polityka równości szans mężczyzn i kobiet powinna mieć zastosowanie w ramach corocznej rotacji personelu między siedzibą ESDZ a delegaturami Unii lub między delegaturami Unii – przy publikacji ogłoszeń o naborze na dane stanowiska. Natomiast taka polityka może „z trudnością być zastosowana do decyzji w sprawie przedłużenia okresu zajmowania stanowiska – ze swej natury indywidualnych, i [co do których] nie istnieje sytuacja konkurencji między kilkoma kandydatami". ESDZ musiałaby bowiem wówczas porównywać wnioski o przedłużenie złożone przez kobiety i mężczyzn, faworyzując wnioski złożone przez kobiety – niezależnie od kwestii, czy odpowiada to interesowi służby, który jest jednak, jak wskazano to w pkt 77 zaskarżonego wyroku, elementem rozstrzygającym przy przyjmowaniu decyzji.

33 W tych ramach ESDZ kwestionuje stwierdzenie Sądu dokonane w pkt 97 zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym rozstrzygnięcie zaskarżonej decyzji mogło być inne, gdyby równość płci nie została z góry co do zasady pominięta w przeprowadzonej ocenie. ESDZ twierdzi, że w praktyce prowadzi pozytywną politykę mającą na celu faworyzowanie kandydatur złożonych przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej na stanowiska związane z odpowiedzialnością, gdy dane kandydatki mają osiągnięcia równe z kandydatami płci męskiej, co zakłada, że kandydaci znajdują się w porównywalnej sytuacji. Przykłady takiej praktyki wskazano w dokumentach przedłożonych na wezwanie Sądu, lecz nie zostały one przez Sąd uwzględnione.

34 Według ESDZ przedłużenie okresu zajmowania przez Ch. Hebberecht stanowiska, które zajmowała, jedynie ze względu na przynależność do danej płci, byłoby nie środkiem przyjętym w ramach stosowania zasady równego traktowania, lecz raczej środkiem dyskryminacji pozytywnej w odniesieniu do kobiet.

35 Wreszcie ESDZ podkreśla, że sprzeczne z logiką byłoby sugerowanie, że Ch. Hebberecht powinna nadal zajmować to stanowisko ze względu na status kobiety, po oddaleniu, jak w pkt 44 zaskarżonego wyroku uczynił to Sąd, zarzutu dotyczącego naruszenia w spornej decyzji interesu i ciągłości służby.

Prowadziłoby to do uznania, że z art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego wynika przysługujące urzędnikowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej prawo podmiotowe do przedłużenia okresu zajmowania stanowiska, co ESDZ stanowczo kwestionuje.

Ocena Trybunału

36 W jedynym zarzucie ESDZ podnosi w istocie, że Sąd naruszył prawo, ponieważ, po pierwsze, dokonał błędnej wykładni art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego, stwierdzając, że przepis ten ustanawia obowiązek stosowany bezpośrednio do instytucji, nawet przy braku środków wykonawczych, i po drugie, orzekł, że wspomniany przepis ma zastosowanie przy przyjmowaniu spornej decyzji – a mianowicie decyzji indywidualnej w sprawie przedłużenia okresu zajmowania stanowiska, co nie zakłada wyboru między kilkoma osobami.

37 W pierwszej kolejności, co się tyczy argumentu ESDZ, zgodnie z którym art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego nie ma zastosowania przy braku środków wykonawczych przyjętych przez instytucje, należy przede wszystkim podkreślić – jak w pkt 84 zaskarżonego wyroku wskazał w istocie Sąd – że przepis ten obejmuje dwie części. W części pierwszej przypomniano, że zasada równości mężczyzn i kobiet jest zasadniczym elementem w ramach „wszystkich" aspektów stosowania regulaminu pracowniczego, a w części drugiej, że zasada ta nie stanowi dla instytucji Unii przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków określających szczególne korzyści w celu ułatwienia prowadzenia działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej.

38 O ile zaś zasada równości mężczyzn i kobiet, jako prawo podmiotowe, nie wymaga dla celów jej stosowania żadnego środka wykonawczego (zob. analogicznie, co się tyczy art. 157 ust. 1 TFUE, wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r., Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, pkt 24), o tyle sytuacja taka nie ma miejsca w wypadku wskazanych w art. 1d ust. 2 części drugiej regulaminu pracowniczego szczególnych korzyści mających na celu ułatwienie prowadzenia działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej.

39 Część druga tego przepisu ma bowiem precyzyjny i ograniczony cel związany z dopuszczeniem środków, które – będąc równocześnie dyskryminujące ze względu na płeć – w rzeczywistości zmierzają do wyeliminowania lub ograniczenia nierówności faktycznych (zob. analogicznie wyrok z dnia 28 marca 2000 r., Badeck i in., C-158/97, EU:C:2000:163, pkt 19).

40 Działanie zmierzające do traktowania w sposób uprzywilejowany kandydatów płci żeńskiej w sektorach europejskiej służby publicznej, w których kobiety są niedostatecznie reprezentowane, powinno zatem być uznane za zgodne z art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego, po pierwsze, gdy nie przyznaje ono w sposób automatyczny i bezwarunkowy pierwszeństwa kandydatom płci żeńskiej mającym takie same kwalifikacje jak ich konkurenci płci męskiej, i po drugie, gdy kandydatury są poddane obiektywnej ocenie uwzględniającej szczególne sytuacje o charakterze osobistym wszystkich kandydatów (zob. analogicznie wyroki: z dnia 28 marca 2000 r., Badeck i in., C-158/97, EU:C:2000:163, pkt 23; z dnia 30 września 2004 r., Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, pkt 23).

41 Przesłanki te wynikają z faktu, że przy ustalaniu zakresu wyjątków od prawa jednostki takiego jak równe traktowanie mężczyzn i kobiet należy respektować zasadę proporcjonalności, zgodnie z którą wyjątki nie mogą przekraczać granic tego, co jest odpowiednie i konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu oraz muszą być zgodne tak dalece, jak to możliwe, z zasadą równego traktowania i wymogami celu, który ma być w ten sposób osiągnięty (zob. analogicznie wyrok z dnia 30 września 2004 r., Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, pkt 24).

42 Artykuł 1d ust. 6 regulaminu pracowniczego stanowi ze swej strony, że przy poszanowaniu zasady niedyskryminacji i zasady proporcjonalności należy zapewnić, by wszelkie ograniczenia tych zasad opierały się na obiektywnych i uzasadnionych podstawach oraz służyły osiągnięciu zgodnych z prawem celów w ramach ogólnego interesu polityki kadrowej.

43 Ponadto stosowanie kryteriów mających oczywiście na celu zapewnienie równości faktycznej, a nie formalnej, powinno być przeprowadzone w sposób przejrzysty i podlegać kontroli, tak aby wykluczyć wszelką arbitralną ocenę kwalifikacji kandydatów (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 lipca 2000 r., Abrahamsson i Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, pkt 49).

44 Z powyższego wynika, że decyzje indywidualne przyznające szczególne korzyści w celu ułatwienia prowadzenia działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej nie mogą być przyjęte przy braku ogólnych środków wykonawczych dotyczących art. 1d ust. 2 części drugiej regulaminu pracowniczego, umożliwiających spełnienie wymogów wspomnianych w pkt 40 i 41 niniejszego wyroku.

45 W konsekwencji ESDZ słusznie twierdzi, że art. 1d ust. 2 część druga regulaminu pracowniczego – zgodnie z którą zasada równego traktowania nie stanowi dla instytucji Unii przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków określających szczególne korzyści w celu ułatwienia prowadzenia działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej – w związku z jego art. 1d ust. 3 jest normą kompetencyjną, która przy braku środków wykonawczych nie może być stosowana bezpośrednio.

46 Jednakże z powyższych rozważań nie można wywieść, że przy braku środków wykonawczych dotyczących art. 1d ust. 2 części drugiej regulaminu pracowniczego dana instytucja jest zwolniona z obowiązku uwzględnienia zasady równości mężczyzn i kobiet w chwili przyjęcia decyzji indywidualnej takiej jak sporna decyzja.

47 Jak w pkt 93 zaskarżonego wyroku przypomniał Sąd, w art. 1d ust. 2 część pierwsza regulaminu pracowniczego prawodawca Unii stwierdził, że równość mężczyzn i kobiet stanowi „zasadniczy" element wymagający uwzględnienia we „[wszystkich]" aspektach stosowania regulaminu pracowniczego – bez uzależnienia tego stwierdzenia od jakiegokolwiek terminu lub jakiejkolwiek przesłanki ani od przyjęcia określonych środków.

48 W pkt 94 i 97 zaskarżonego wyroku Sąd słusznie wywiódł zatem z powyższego, że poprzez pominięcie w rozważaniach prowadzących do przyjęcia spornej decyzji równości mężczyzn i kobiet – podczas gdy stanowi ona „zasadniczy" element w mniemaniu prawodawcy Unii – ESDZ naruszyła art. 1d ust. 2 i 3 regulaminu pracowniczego, co stanowi naruszenie prawa uzasadniające stwierdzenie nieważności spornej decyzji.

49 W drugiej kolejności, co się tyczy argumentu ESDZ, zgodnie z którym w każdym wypadku art. 1d ust. 2 regulaminu pracowniczego nie ma zastosowania do decyzji odmawiającej przedłużenia okresu zajmowania stanowiska szefa delegatury, ponieważ decyzja ta nie zakłada wyboru między kilkoma osobami, należy przypomnieć, jak wspomniano w pkt 38 niniejszego wyroku, że zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet jest zasadą mającą bezpośrednie zastosowanie.

50 Jak w pkt 43 i 45 opinii wskazała w istocie rzecznik generalna, brzmienie art. 1d ust. 2 część pierwsza regulaminu pracowniczego nie uzależnia stosowania tej zasady od żadnej przesłanki.

51 W konsekwencji sama okoliczność, że decyzja taka jak sporna decyzja, która dotyczy przedłużenia pełnienia służby na stanowisku kierowniczym, nie zakłada wyboru między kilkoma kandydatami, nie wyklucza uwzględnienia rozważań dotyczących równości mężczyzn i kobiet przy przyjmowaniu tej decyzji.

52 A zatem takie rozważania mogą przemawiać na rzecz przedłużenia pełnienia służby na stanowisku przez urzędnika, jeśli w ramach procedury rotacji określonej przez ESDZ okaże się, że płeć tego urzędnika jest niedostatecznie reprezentowana na równoważnych stanowiskach i że – wobec braku urzędników tej samej płci, którzy mogliby zostać zatrudnieni na tym stanowisku – w wypadku oddalenia wniosku o przedłużenie na nieobsadzonym stanowisku zatrudniony zostałby urzędnik drugiej płci.

53 Podobnie okoliczność, że polityka równości szans mężczyzn i kobiet jest stosowana w ramach ogólnej polityki selekcji kandydatów na nieobsadzone stanowiska w delegaturach Unii, nie pozwala na wykluczenie stosowania zasady równości mężczyzn i kobiet przy przyjmowaniu decyzji indywidualnej w sprawie przedłużenia okresu zajmowania stanowiska szefa delegatury. Zasada ta – wykluczająca wszelką dyskryminację ze względu na płeć – nie ogranicza się bowiem do sytuacji związanych z istnieniem konkurencji między kandydatami, lecz zakłada także zbadanie, czy dany sposób traktowania – w niniejszym wypadku kobiety – byłby taki sam w wypadku mężczyzny znajdującego się w porównywalnej sytuacji.

54 ESDZ podnosi jednak, że – co się tyczy przyjęcia spornej decyzji – uwzględnienie interesu służby wyklucza uwzględnienie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet. ESDZ podkreśla w szczególności, że sprzeczne z logiką byłoby stwierdzenie nieważności spornej decyzji ze względu na to, że należało w niej uwzględnić złożony przez Ch. Hebberecht wniosek o przedłużenie zajmowania stanowiska z uwagi na jej status kobiety, po oddaleniu w pkt 44 zaskarżonego wyroku części pierwszej zarzutu pierwszego, zgodnie z którą interes służby ma wymagać uwzględnienia tego wniosku.

55 W tym względzie należy przypomnieć, że instytucje Unii dysponują wprawdzie szerokim zakresem uprawnień dyskrecjonalnych w ramach przyjmowania decyzji dotyczących organizacji ich służb przy uwzględnieniu powierzonych im zadań, a także zatrudniania personelu – pod warunkiem jednak że decyzje te są przyjmowane w interesie służby i uwzględniają równoważność stanowisk (zob. podobnie wyrok z dnia 23 marca 1988 r., Hecq/Komisja, 19/87, EU:C:1988:165, pkt 6). Niemniej przy przyjmowaniu decyzji dotyczących organizacji ich służb instytucje te powinny przeprowadzić wyważenie różnych istotnych interesów, uwzględniając w szczególności zarówno poszanowanie zasady równego traktowania, jak i interes służby.

56 A zatem nie jest sprzeczne z logiką orzeczenie, jak w istocie uczynił to Sąd w zaskarżonym wyroku, z jednej strony, że ESDZ nie popełniła oczywistego błędu w ocenie interesu służby, gdy oddaliła wniosek Ch. Hebberecht o przedłużenie zajmowania stanowiska, a z drugiej strony, że nie można wykluczyć, iż rozważania związane z równością mężczyzn i kobiet mogą przemawiać na rzecz uwzględnienia tego wniosku w ten sposób, iż ESDZ musi uwzględnić, jako jeden z elementów przeprowadzanej oceny, konieczność zapewnienia równości mężczyzn i kobiet.

57 ESDZ błędnie zatem podnosi, że w ramach przyjęcia decyzji indywidualnej takiej jak sporna decyzja, która nie zakłada wyboru między kilkoma osobami, nie można uwzględnić zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.

58 Z powyższego wynika, że należy oddalić jedyny zarzut jako bezzasadny, podobnie jak całe odwołanie.

W przedmiocie kosztów

59 Zgodnie z art. 137 regulaminu postępowania przed Trybunałem, który znajduje zastosowanie do postępowania odwoławczego na mocy art. 184 § 1 tego regulaminu, Trybunał orzeka o kosztach w wyroku lub w postanowieniu kończącym postępowanie.

60 Ze względu na to, że Chantal Hebberecht nie złożyła pisma procesowego przed Trybunałem i w konsekwencji nie poniosła kosztów, należy orzec, że ESDZ pokryje własne koszty.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

1) Odwołanie zostaje oddalone.

2) ESDZ pokrywa własne koszty.

Podpisy