Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

19 päivänä marraskuuta 2020*

Muutoksenhaku – Henkilöstö – Virkamiehet – Euroopan ulkosuhdehallinto (EUH) – Virkamiesten tehtäväkierto – Euroopan unionin Etiopian-edustuston päällikön virka – Päätös olla jatkamatta virkaan määräämistä – Yksikön etu – Yhdenvertaisen kohtelun periaate – Aliedustetun sukupuolen positiivinen syrjintä – Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 1 d artikla

Asiassa C-93/19 P,

jossa on kyse Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 56 artiklaan perustuvasta valituksesta, joka on pantu vireille 6.2.2019,

Euroopan ulkosuhdehallinto (EUH), asiamiehinään S. Marquardt ja R. Spac,

valittajana,

ja jossa vastapuolena on

Chantal Hebberecht, kotipaikka Luxemburg (Luxemburg),

kantajana ensimmäisessä oikeusasteessa,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Vilaras sekä tuomarit N. Piçarra (esittelevä tuomari), S. Rodin, D. Šváby ja K. Jürimäe,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.4.2020 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

tuomion

1 EUH vaatii valituksessaan unionin tuomioistuinta kumoamaan unionin yleisen tuomioistuimen 27.11.2018 antaman tuomion Hebberecht v. EUH (T-315/17, EU:T:2018:842; jäljempänä valituksenalainen tuomio), jolla tämä hyväksyi Chantal Hebberechtin kanteen, jossa vaadittiin muun muassa EUH:n 30.6.2016 tekemän päätöksen, jolla hylättiin hänen pyyntönsä jatkaa hänen määräämistään Euroopan unionin Etiopian-edustuston päällikön virkaan (jäljempänä riidanalainen päätös), kumoamista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

2 Euroopan ulkosuhdehallinnon organisaatiosta ja toiminnasta 26.7.2010 annetun neuvoston päätöksen 2010/427/EU (EUVL 2010, L 201, s. 30) 5 artiklan 3 kohdan mukaan ”edustuston päällikkö saa ohjeet [Euroopan unionin ulkoasioiden ja turvallisuuspolitiikan] korkealta edustajalta ja EUH:lta, ja hän vastaa näiden ohjeiden täytäntöönpanosta”.

3 Kyseisen päätöksen 6 artiklan 2 ja 10 kohdassa säädetään seuraavaa:

”2. EUH käsittää Euroopan unionin virkamiehiä ja muuta henkilöstöä, mukaan lukien väliaikaisiksi toimihenkilöiksi nimitettyjä jäsenvaltioiden ulkoasiainhallinnon henkilöstöön kuuluvia.

Tähän henkilöstöön sovelletaan [Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavia] henkilöstösääntöjä ja [Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavia palvelussuhteen ehtoja].

– –

10. [Unionin ulkoasioiden ja turvallisuuspolitiikan] korkea edustaja vahvistaa tehtäväkiertoa koskevat säännöt, jotta varmistetaan ulkosuhdehallinnon henkilöstön jäsenten suuri liikkuvuus. – – Periaatteessa kaikki ulkosuhdehallinnon henkilöstöön kuuluvat työskentelevät määräajoin unionin edustustoissa. [Unionin ulkoasioiden ja turvallisuuspolitiikan] korkea edustaja vahvistaa tätä koskevat säännöt.”

4 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 1 d artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Näitä henkilöstösääntöjä sovellettaessa kaikenlainen syrjintä ja esimerkiksi sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, etniseen tai sosiaaliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautuneisuuteen perustuva syrjintä on kiellettyä.

– –

2. Jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo, joka on yksi keskeisistä huomioon otettavista tekijöistä näiden henkilöstösääntöjen täytäntöönpanossa, toteutuisi käytännön työelämässä, tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä Euroopan unionin toimielimiä pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja.

3. Toimielinten nimittävät viranomaiset määrittelevät yhteisellä sopimuksella ja kuultuaan henkilöstösääntökomiteaa toimenpiteitä ja toimia, joiden tavoitteena on edistää miesten ja naisten tasa-arvoisia mahdollisuuksia näihin henkilöstösääntöihin kuuluvilla aloilla, sekä toteuttavat aiheellisia toimenpiteitä erityisesti korjatakseen todellisen epätasa-arvon, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin näihin henkilöstösääntöihin kuuluvilla aloilla.

– –

6. Kaikkien syrjimättömyysperiaatteeseen ja suhteellisuusperiaatteeseen kohdistuvien rajoitusten on oltava objektiivisesti ja tarkoituksenmukaisesti perusteltuja, ja niiden on vastattava henkilöstöpolitiikan yleisen edun mukaisia oikeutettuja tavoitteita. – –”

5 Henkilöstösääntöjen 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Nimittävä viranomainen määrää nimittämällä tai toisiin tehtäviin siirtämällä kunkin virkamiehen hänen palkkaluokkaansa vastaavaan virkaan kyseisen virkamiehen tehtäväryhmässä ainoastaan yksikön edun huomioon ottaen ja kansallisuudesta riippumatta.

Virkamies voi pyytää siirtoa muuhun toimeen siinä toimielimessä, jonka palveluksessa hän on.”

6 Henkilöstösääntöjen 95 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Unionin ulkoasioiden ja turvallisuuspolitiikan korkea edustaja, jäljempänä ’korkea edustaja’, käyttää Euroopan ulkosuhdehallinnon, jäljempänä ’ulkosuhdehallinto’, henkilöstön osalta näissä henkilöstösäännöissä nimittävälle viranomaiselle annettua toimivaltaa. Korkea edustaja voi määrätä henkilöt, jotka ulkosuhdehallinnossa käyttävät kyseistä toimivaltaa. – –”

Riita-asian tausta ja riidanalainen päätös

7 EUH:n virkamies Hebberecht nimitettiin 1.9.2013 Euroopan unionin Etiopian-edustuston päälliköksi neljäksi vuodeksi.

8 EUH lähetti 22.3.2016 vuoden 2017 ja 2018 virkamiesten tehtäväkierron yhteydessä unionin edustustojen viroissa toimiville virkamiehille muistion, jossa heille tiedotettiin mahdollisuudesta hakea ennenaikaista tehtävien vaihtoa tai virkaan määräämisen jatkamista. Tässä muistiossa täsmennettiin, että tällaisten hakemusten hyväksyminen olisi mahdollista vain yksikön edun kannalta asianmukaisesti perustelluissa poikkeustapauksissa.

9 Hebberecht esitti 15.4.2016 hakemuksen virkaan määräämisen jatkamisesta viidennellä vuodella. EUH:n nimittävä viranomainen hylkäsi tämän hakemuksen 30.6.2016 tekemällään riidanalaisella päätöksellä todeten muun muassa, että ”edustustojen päälliköiden säännöllisen virkamieskierron varmistamiseksi on selkeänä toimintatapana yleisesti ollut asemapaikan vaihtaminen enintään neljän virkavuoden jälkeen”.

10 Hebberecht teki tästä päätöksestä 30.9.206 rekisteröidyn valituksen henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan perusteella väittäen, että päätös oli ristiriidassa yksikön edun, yksikön toiminnan jatkuvuuden, avoimuuden, yhdenvertaisen kohtelun ja naisten hyväksi toteutettavien positiivisen syrjinnän toimenpiteiden noudattamisen kanssa.

11 EUH:n nimittävä viranomainen hylkäsi tämän valituksen 1.2.2017 tekemällään päätöksellä todeten, että ”hallinnolla on laaja harkintavalta yksikön etuun liittyvien tarpeiden ja henkilöstön liikkuvuuspolitiikan osalta”. Se korosti myös sitä, ettei Hebberechtin asemaa naisena ollut velvollisuutta ottaa huomioon hänen virkaan määräämisen jatkamista koskevaa hakemustaan tutkittaessa.

Menettely unionin yleisessä tuomioistuimessa ja valituksenalainen tuomio

12 Hebberecht nosti unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 15.5.2017 toimittamallaan kannekirjelmällä kanteen, jossa hän vaati yhtäältä riidanalaisen päätöksen kumoamista ja toisaalta korvausta väitetystä henkisestä kärsimyksestä.

13 Hän esitti kumoamisvaatimustensa tueksi kolme kanneperustetta, joista ensimmäinen koskee yksikön edun ja toiminnan jatkuvuuden vahingoittamista, toinen avoimuusvelvollisuuden laiminlyöntiä ja kolmas yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamista.

14 Unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi kaksi ensimmäistä kanneperustetta perusteettomina. Se hylkäsi myös kolmannen kanneperusteen kaksi ensimmäistä osaa, jotka koskivat yhtäältä rotusyrjinnän olemassaoloa ja toisaalta sitä, että muiden edustuston päälliköiden virkaan määräämistä jatkettiin. Se hyväksyi kuitenkin kolmannen kanneperusteen kolmannen osan, joka koski naisten hyväksi toteutettavia toimenpiteitä.

15 Tältä osin unionin yleinen tuomioistuin totesi aluksi valituksenalaisen tuomion 89–91 kohdassa, että vaikka henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 ja 3 kohta ovat osoitus unionin lainsäätäjän tahdosta nostaa sukupuolten välinen tasa-arvo ”keskeiseen” asemaan päätöksissä, joilla pannaan täytäntöön henkilöstösääntöjen ”kaikkia” osia, EUH:n näkemykset eivät kuitenkaan heijastaneet tätä tahtoa, vaan EUH päinvastoin ilmoitti, ettei se ole velvoitettu hyvittämään naisten aliedustusta tietyissä tehtävissä, koska säännöksiä, joilla nämä henkilöstösääntöjen määräykset pannaan täytäntöön, ei ole vielä annettu.

16 Se muistutti tämän jälkeen valituksenalaisen tuomion 93 kohdassa, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdassa unionin lainsäätäjä ei ainoastaan totea, että unionin toimielinten on toteutettava toimenpiteitä, vaan se myös ilmoittaa asettamatta mitään muita ehtoja, että sukupuolten välinen tasa-arvo on yksi ”keskeisistä” huomioon otettavista tekijöistä aina kun henkilöstösääntöjä pannaan täytäntöön. Se totesi tämän perusteella kyseisen tuomion 94 kohdassa, että kun EUH jätti huomioimatta sukupuolten välisen tasa-arvon tehdessään riidanalaisen päätöksen, EUH jätti noudattamatta henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 ja 3 kohtaa, ja kyseisen tuomion 95 kohdassa, että tämä virhe on luonteeltaan selkeä.

17 Muistutettuaan valituksenalaisen tuomion 96 kohdassa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ”hallinnollista päätöstä ei kuitenkaan voida kumota virheen vuoksi, jos kyseinen virhe ei ole vaikuttanut ratkaisevasti kyseisen päätöksen sisältöön”, unionin yleinen tuomioistuin totesi saman tuomion 97 kohdassa, että riidanalaisen päätöksen päätösosa olisi voinut olla toisenlainen, jos EUH ei olisi lähtökohtaisesti sulkenut sukupuolten välistä tasa-arvoa arviointinsa ulkopuolelle.

18 Tämän seurauksena unionin yleinen tuomioistuin kumosi riidanalaisen päätöksen. Se jätti korvausvaatimuksen tutkimatta.

Asianosaisten vaatimukset unionin tuomioistuimessa

19 EUH vaatii valituksessaan, että unionin tuomioistuin

– kumoaa valituksenalaisen tuomion

– hylkää unionin yleisessä tuomioistuimessa nostetun kanteen perusteettomana ja

– velvoittaa Hebberechtin korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

20 Hebberecht ei esittänyt vastinetta.

Valituksen tarkastelu

EUH:n väitteet ja niiden perustelut

21 EUH vetoaa valituksensa tueksi yhteen ainoaan valitusperusteeseen, jonka mukaan unionin yleinen tuomioistuin teki oikeudellisen virheen, kun se EUH:n mukaan yhtäältä tulkitsi henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohtaa siten, että tähän säännökseen ”sisältyy periaate, jota sovelletaan suoraan toimielimen henkilöstösääntöjen mukaisesti tekemiin yksittäistapausta koskeviin päätöksiin, [ja] sillä annetaan asianomaiselle virkamiehelle yksilöllinen oikeus”, ja toisaalta jätti tässä yhteydessä huomiotta ”tavan, jolla EUH soveltaa sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevaa politiikkaa liikkuvuutta ja tehtäväkiertoa EUH:n toimipaikan ja unionin edustustojen välillä koskevan politiikan yhteydessä – –”.

22 Ensinnäkin henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan väitetystä virheellisestä tulkinnasta EUH väittää, että tässä säännöksessä ilmaistaan ainoastaan yleinen tavoite, jota ei sovelleta suoraan riidanalaisen päätöksen kaltaisten yksittäistapausta koskevien päätösten yhteydessä. Tätä kohtaa olisi luettava yhdessä kyseisen artiklan 3 kohdan kanssa, jossa unionin toimielimet velvoitetaan määrittelemään tämän tavoitteen saavuttamiseksi toteutettavat toimenpiteet.

23 EUH korostaa tältä osin sitä, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan sanamuodossa käytetään ilmaisua ”huomioon otettavista”, joka antaa sen mukaan hallinnolle laajan harkintavallan. Tätä tulkintaa eivät EUH:n mukaan kyseenalaista unionin yleisen tuomioistuimen valituksenalaisessa tuomiossa korostamat ilmaisut ”näiden henkilöstösääntöjen täytäntöönpanossa,” tai ”yksi keskeisistä – – tekijöistä”. EUH:n mukaan miesten ja naisten välisen tasa-arvon ”huomioon ottaminen” ei tarkoita samaa kuin ”tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteuttaminen”.

24 EUH:n mukaan henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdassa ei näin ollen aseteta unionin toimielimille mitään välitöntä velvollisuutta. Sen nojalla ne voivat ainoastaan toteuttaa positiivista syrjintää koskevia toimenpiteitä kyseisen artiklan 1 kohdassa ilmaistusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poiketen. EUH:n mukaan kyseisen artiklan 3 kohdassa nämä toimielimet velvoitetaan ottamaan käyttöön miesten ja naisten välistä tasa-arvoa koskeva yleinen politiikka, jonka erityisenä tavoitteena on naisiin kohdistuvan eriarvoisuuden korjaaminen. Tämä politiikka on tämän jälkeen ”otettava huomioon” konkreettisissa tilanteissa.

25 Tästä seuraa EUH:n mukaan, että toisin kuin unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 92 ja 93 kohdassa, henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan ensimmäinen osa edellyttää, että unionin toimielimet toteuttavat täytäntöönpanotoimenpiteitä, eikä sitä näin ollen voida soveltaa suoraan ja erikseen, sillä muutoin päädyttäisiin mielivaltaisiin tai ristiriitaisiin päätöksiin. Kyseisen kohdan toinen osa, joka tulee tavoitellun yleisen tavoitteen ilmaisun jälkeen, mahdollistaa sen, että unionin toimielimet voivat toteuttaa aliedustettua sukupuolta suosivia positiivisen syrjinnän toimenpiteitä tai ehkäistä haittoja.

26 EUH:n mukaan henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan tällaista tulkintaa tukee tämän säännöksen syntyhistoria. Unionin lainsäätäjän tarkoituksena ei ole ollut esittää niissä suoraan sovellettavia oikeuksia ja velvollisuuksia, vaan kannustaa unionin toimielimiä ottamaan käyttöön miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskeva politiikka ja sen täytäntöönpanotoimenpiteitä.

27 Toiseksi kun kyse on siitä, että unionin yleinen tuomioistuin arvioi väitteen mukaan virheellisesti EUH:n virkamiesten tehtäväkiertopolitiikkaa, EUH väittää lähinnä, että vaikka oletettaisiin, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdassa taattua miesten ja naisten välisen tasa-arvon periaatetta voitaisiin soveltaa välittömästi, sitä ei sovellettaisi päätökseen, jolla kieltäydytään jatkamasta unionin edustuston päällikön toimikautta, koska tällainen päätös ei edellytä valintaa useiden henkilöiden välillä.

28 EUH väittää aluksi, että unionin yleinen tuomioistuin otti valituksenalaisen tuomion 90 kohdassa sen väitteet huomioon vääristyneellä tavalla. EUH ei omien sanojensa mukaan ole todennut milloinkaan yleisesti, että sukupuolta koskevat näkökohdat jäävät yksikön edun ulkopuolelle. Se oli väittänyt, että unionin edustustojen päälliköiden toimikausien jatkamista koskeviin hakemuksiin liittyvä päätös on luonteeltaan yksittäistapauksia koskeva päätös ja neutraali henkilön sukupuolen kannalta, koska kyseessä ei ole avoimen viran täyttämistä koskeva päätös, jossa hallinnon on tehtävä valinta useiden hakijoiden välillä. EUH täsmentää tältä osin, että se noudattaa EUH:n toimipaikan ja unionin edustustojen välisen tehtäväkierron yhteydessä yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaa politiikkaa.

29 Tämän jälkeen EUH muistuttaa, että päätöksen 2010/427 6 artiklan 10 kohdasta ilmenee, että koko EUH:n henkilöstöön sovelletaan ”suurta liikkuvuutta”, mikä tarkoittaa kyseisen henkilöstön säännöllistä tehtäväkiertoa unionin edustustoissa. Nämä seikat, jotka määrittävät yksikön edun, heijastuvat EUH:n tehtäväkiertopolitiikkaan.

30 EUH toteaa ottavansa käytännössä huomioon tarpeen edistää miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia yleisessä tehtäväkiertopolitiikassaan eli kun se valitsee hakijoita unionin edustustoissa avoinna oleviin virkoihin. Näin ollen EUH:n mukaan on tarpeen erottaa toisistaan yhtäältä kilpailutilanne eri hakijoiden välillä ja toisaalta käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltainen yksittäistapausta koskeva hakemus, joka koskee virkaan määräämisen jatkamista ja joka on EUH:n mukaan poikkeuksellinen ja jota on ”käsiteltävä ensisijaisesti yksikön edun ja sen yleisen tavoitteen mukaan, joka on taata säännöllinen tehtäväkierto toimipaikan ja edustustojen välillä ja päinvastoin”.

31 Vaikka oletettaisiin, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohta velvoittaa ottamaan huomioon miesten ja naisten välisen tasa-arvon periaatteen käsiteltävänä olevassa asiassa kyseessä olevan kaltaisen yksittäistapausta koskevan päätöksen tekemisen yhteydessä, virkaan määräämisen jatkamisen tarkoituksenmukaisuutta on EUH:n mukaan arvioitava ennen kaikkea yksikön edun kannalta.

32 Tästä seuraa, että miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaa politiikkaa on sovellettava henkilöstön vuosittaisessa tehtäväkierrossa EUH:n toimipaikan ja unionin edustustojen välillä, kun kyseessä olevia avoimia virkoja koskevat ilmoitukset julkaistaan. Tällaista politiikkaa olisi sitä vastoin ”vaikea soveltaa toimikauden jatkamista koskeviin päätöksiin, jotka ovat jo luonteensa puolesta yksittäistapauksissa tehtäviä päätöksiä ja [joiden osalta] ei ole olemassa kilpailutilannetta useiden ehdokkaiden välillä”. EUH nimittäin joutuisi tällöin vertailemaan naisten ja miesten tekemiä jatkamista koskevia hakemuksia ja suosimaan naisten hakemuksia riippumatta siitä, vastaako tämä yksikön etua, joka on kuitenkin ratkaiseva tekijä päätöksenteossa, kuten valituksenalaisen tuomion 77 kohdassa todetaan.

33 Tässä yhteydessä EUH riitauttaa unionin yleisen tuomioistuimen valituksenalaisen tuomion 97 kohdassa esittämän toteamuksen, jonka mukaan riidanalaisen päätöksen päätösosa olisi voinut olla toisenlainen, jos EUH ei olisi lähtökohtaisesti sulkenut sukupuolten välistä tasa-arvoa arviointinsa ulkopuolelle. Se väittää noudattavansa positiivista politiikkaa, jolla pyritään suosimaan hakemuksia, jotka aliedustettua sukupuolta oleva henkilö on jättänyt vastuullisiin virkoihin, kun kyseiset hakijat ovat yhtä ansioituneita kuin miespuoliset hakijat, mikä edellyttää sitä, että hakijat asetetaan vertailukelpoiseen asemaan. Tällaista käytäntöä kuvaavat sen mukaan asiakirjat, joka on toimitettu unionin yleiselle tuomioistuimelle tämän pyynnöstä mutta joita se ei ottanut huomioon.

34 EUH:n mukaan se, että Hebberechtin määräämistä siihen virkaan, johon hänet oli nimitetty, olisi jatkettu pelkästään sen vuoksi, että hän oli tiettyä sukupuolta, ei olisi ollut yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti toteutettu toimenpide vaan pikemminkin naisten positiivista syrjintää merkitsevä toimenpide.

35 EUH korostaa lopuksi, että olisi ristiriitaista esittää, että Hebberechtin määräämistä tähän virkaan olisi pitänyt jatkaa, koska hän oli nainen, sen jälkeen, kun unionin yleinen tuomioistuin oli hylännyt valituksenalaisen tuomion 44 kohdassa kanneperusteen, jonka mukaan riidanalaisella päätöksellä

vahingoitettiin yksikön etua ja toiminnan jatkuvuutta. Tämä merkitsisi sitä, että katsottaisiin, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdasta seuraa, että aliedustettua sukupuolta olevalla virkamiehellä on subjektiivinen oikeus toimikautensa jatkamiseen, minkä EUH kiistää jyrkästi.

Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

36 EUH arvostelee ainoassa valitusperusteessaan unionin yleistä tuomioistuinta lähinnä siitä, että se teki oikeudellisen virheen, kun se yhtäältä tulkitsi virheellisesti henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohtaa katsoessaan, että tällä säännöksellä otetaan käyttöön toimielimiin suoraan sovellettava velvollisuus jopa silloin, kun täytäntöönpanotoimenpiteitä ei ole toteutettu, ja toisaalta, kun se totesi, että kyseistä säännöstä sovelletaan riidanalaisen päätöksen eli sellaisen yksittäistapausta koskevan päätöksen yhteydessä, joka koskee virkaan määräämisen jatkamista ja joka ei edellytä valintaa usean henkilön välillä.

37 Ensinnäkin EUH:n väitteestä, jonka mukaan henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohtaa ei sovelleta toimielinten täytäntöönpanotoimenpiteiden puuttuessa, on aluksi korostettava, että – kuten unionin yleinen tuomioistuin totesi lähinnä valituksenalaisen tuomion 84 kohdassa – kyseinen säännös koostuu kahdesta osasta. Ensimmäisessä osassa muistutetaan, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on yksi keskeisistä huomioon otettavista tekijöistä aina, kun henkilöstösääntöjä pannaan täytäntöön, ja toisessa osassa todetaan, että kyseinen periaate ei estä unionin toimielimiä pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista.

38 Vaikka miesten ja naisten tasa-arvon periaatteen soveltaminen subjektiivisena oikeutena ei edellytä täytäntöönpanotoimenpiteitä (ks. analogisesti SEUT 157 artiklan 1 kohdan osalta tuomio 8.4.1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, 24 kohta), tämä ei koske henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan toisessa osassa tarkoitettuja sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista.

39 Tämän säännöksen toisen osan täsmällisenä ja tarkoin rajattuna tavoitteena on sallia sellaiset syrjiviltä näyttävät toimenpiteet, joilla pyritään tehokkaasti poistamaan tai vähentämään yhteiskunnassa mahdollisesti vallitsevaa eriarvoisuutta (ks. analogisesti tuomio 28.3.2000, Badeck ym., C-158/97, EU:C:2000:163, 19 kohta).

40 Toimien, joilla pyritään edistämään ensisijaisesti naishakijoiden asemaa unionin julkishallinnon alueilla, joilla naiset ovat aliedustettuina, on näin ollen katsottava olevan henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan mukaisia yhtäältä, jos näiden toimien perusteella naishakijoita, jotka ovat yhtä päteviä kuin miespuoliset kilpailijansa, ei aseteta automaattisesti ja ehdottomasti etusijalle, ja toisaalta, jos hakemuksia arvioidaan objektiivisesti siten, että kaikkien hakijoiden henkilöön liittyvät erityiset seikat otetaan huomioon (ks. analogisesti tuomio 28.3.2000, Badeck ym., C-158/97, EU:C:2000:163, 23 kohta ja tuomio 30.9.2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, 23 kohta).

41 Kyseiset edellytykset heijastavat sitä, että määritettäessä mihin tahansa yksilön perusoikeuteen, kuten direktiivissä vahvistettuun miesten ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun, tehtävän poikkeuksen laajuutta, on noudatettava suhteellisuusperiaatetta, joka edellyttää, että poikkeuksilla ei saa ylittää niitä rajoja, jotka johtuvat siitä, mikä on tarpeellista tavoitellun päämäärän toteuttamiseksi ja tähän soveltuvaa, ja että kaikin mahdollisin tavoin sovitetaan yhteen tasa-arvoisen kohtelun periaate ja tavoitellun päämäärän asettamat vaatimukset (ks. analogisesti tuomio 30.9.2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, 24 kohta).

42 Henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 6 kohdassa puolestaan säädetään, että kaikkien syrjimättömyysperiaatteeseen ja suhteellisuusperiaatteeseen kohdistuvien rajoitusten on oltava objektiivisesti ja tarkoituksenmukaisesti perusteltuja, ja niiden on vastattava henkilöstöpolitiikan yleisen edun mukaisia oikeutettuja tavoitteita. Nämä tavoitteet voivat erityisesti oikeuttaa vahvistamaan pakollisen eläkeiän sekä vanhuuseläkeoikeutta koskevan vähimmäisiän.

43 Lisäksi arviointiperusteiden, joilla selvästi pyritään aineellisen eikä muodollisen tasa-arvon takaamiseen, soveltamisen on oltava avointa ja sitä on voitava valvoa hakijoiden pätevyyden mielivaltaisen arvioinnin estämiseksi (ks. analogisesti tuomio 6.7.2000, Abrahamsson ja Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, 49 kohta).

44 Tästä seuraa, että yksittäistapauksia koskevia päätöksiä, joilla myönnetään sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista, ei voida tehdä ilman henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan toisen osan yleisiä täytäntöönpanotoimenpiteitä, joilla voidaan täyttää tämän tuomion 40 ja 41 kohdassa mainitut vaatimukset.

45 Tämän vuoksi EUH väittää perustellusti, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan toinen osa, jonka mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä unionin toimielimiä pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista, luettuna yhdessä kyseisen artiklan 3 kohdan kanssa, on toimivaltanormi, jota ei voida soveltaa välittömästi ilman täytäntöönpanotoimenpiteitä.

46 Edellä esitetystä ei kuitenkaan voida päätellä, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan toisen osan täytäntöönpanotoimenpiteiden puuttuessa toimielin vapautuisi velvollisuudesta ottaa huomioon miesten ja naisten välisen tasa-arvon periaate riidanalaisen päätöksen kaltaista yksittäistapausta koskevaa päätöstä tehdessään.

47 Kuten unionin yleinen tuomioistuin muistutti valituksenalaisen tuomion 93 kohdassa, unionin lainsäätäjä nimittäin ilmoittaa henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan ensimmäisessä osassa asettamatta mitään aikarajoja tai ehtoja tai edellyttämättä minkään toimenpiteiden valmistumista, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on yksi ”keskeisistä” huomioon otettavista tekijöistä aina kun henkilöstösääntöjä pannaan täytäntöön.

48 Unionin yleinen tuomioistuin päättelee tästä perustellusti valituksenalaisen tuomion 94 ja 97 kohdassa, että kun EUH jätti huomioon ottamatta miesten ja naisten välisen tasa-arvon riidanalaista päätöstä tehdessään, vaikka se on unionin lainsäätäjän mielestä yksi ”keskeisistä” tekijöistä, se rikkoi henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 ja 3 kohtaa, mikä merkitsi oikeudellista virhettä, joka oikeutti riidanalaisen päätöksen kumoamisen.

49 Toiseksi EUH:n väitteestä, jonka mukaan henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohtaa ei missään tapauksessa sovelleta päätökseen, jolla kieltäydytään jatkamasta edustuston päällikön toimikautta, koska kyseinen päätös ei edellytä valintaa usean henkilön välillä, on muistutettava, kuten tämän tuomion 38 kohdassa todetaan, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate on periaate, jota sovelletaan välittömästi.

50 Kuten julkisasiamies totesi ratkaisuehdotuksensa 43 ja 45 kohdassa, henkilöstösääntöjen 1 d artiklan 2 kohdan ensimmäisen osan sanamuodossa ei tämän periaatteen soveltamiselle aseteta mitään ehtoja.

51 Näin ollen pelkästään se seikka, ettei riidanalaisen päätöksen kaltainen päätös, joka koskee virkamiehen esimiesvirkaan määräämisen jatkamista, edellytä valintaa usean hakijan välillä, ei sulje pois sitä, että miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon liittyvät näkökohdat on otettava huomioon päätöstä tehtäessä.

52 Tällaiset näkökohdat voisivat näin ollen puoltaa sitä, että virassa olevan virkamiehen virkaan määräämistä jatketaan, jos EUH:n käyttöön ottaman tehtäväkiertomenettelyn yhteydessä ilmenee, että hänen sukupuolensa on aliedustettuna vastaavissa viroissa ja että toista sukupuolta oleva virkamies määrättäisiin avoimeen virkaan, koska ei ole olemassa samaa sukupuolta olevia virkamiehiä, jotka voitaisiin nimittää tähän virkaan, jos hänen jatkamista koskeva hakemuksensa hylättäisiin.

53 Myöskään sen perusteella, että unionin edustustoissa avoimiin virkoihin hakevien henkilöiden yleisessä valintapolitiikassa sovelletaan miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaa politiikkaa, ei voida sulkea pois miesten ja naisten välisen tasa-arvon periaatteen soveltamista tehtäessä yksittäistapausta koskevaa päätöstä edustuston päällikön toimikauden jatkamisesta. Tämä periaate, joka sulkee pois kaiken sukupuoleen perustuvan syrjinnän, ei nimittäin rajoitu hakijoiden välisiin kilpailutilanteisiin vaan edellyttää myös sen selvittämistä, olisiko vastaavassa tilanteessa olevaa miestä kohdeltu samalla tavoin kuin tässä tapauksessa naista on kohdeltu.

54 EUH väittää kuitenkin, että riidanalaisen päätöksen tekemisen osalta yksikön edun huomioon ottaminen sulkee pois miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen huomioon ottamisen. Se korostaa erityisesti, että on ristiriitaista kumota riidanalainen päätös sillä perusteella, että sen olisi pitänyt hyväksyä Hebberechtin hakemus sen vuoksi, että hän on nainen, sen jälkeen, kun unionin yleinen tuomioistuin oli hylännyt valituksenalaisen tuomion 44 kohdassa ensimmäisen kanneperusteen ensimmäisen osan, jonka mukaan yksikön etu edellytti tämän hakemuksen hyväksymistä.

55 Tältä osin on huomautettava, että unionin toimielimillä on laaja harkintavalta, kun ne tekevät päätöksiä sen suhteen, kuinka ne järjestävät yksikkönsä niille uskottujen tehtävien mukaisesti ja määräävät henkilöstön asemapaikat, kunhan tämä asemapaikkojen määrääminen tapahtuu yksikön edun mukaisesti sekä toimen ja palkkaluokan vastaavuutta noudattaen (ks. vastaavasti tuomio 23.3.1988, Hecq v. komissio, 19/87, EU:C:1988:165, 6 kohta). Näiden toimielinten on kuitenkin yksikköjensä järjestämistä koskevia päätöksiä tehdessään punnittava kyseessä olevia eri intressejä ottamalla huomioon muun muassa sekä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen että yksikön etu.

56 Näin ollen ei ole ristiriitaista katsoa – kuten unionin yleinen tuomioistuin teki valituksenalaisessa tuomiossa – yhtäältä, ettei EUH tehnyt ilmeistä arviointivirhettä yksikön edun kannalta hylätessään Hebberechtin jatkamista koskevan hakemuksen, ja toisaalta, ettei voida sulkea pois sitä, että miesten ja naisten tasa-arvoon liittyvät näkökohdat voisivat puhua tämän hakemuksen hyväksymisen puolesta, minkä vuoksi EUH:n piti ottaa huomioon tarve taata miesten ja naisten tasa-arvo yhtenä arviointiperusteena muiden joukossa.

57 EUH väittää siis virheellisesti, ettei miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta voida ottaa huomioon tehtäessä riidanalaisen päätöksen kaltaista yksittäistapausta koskevaa päätöstä, jossa ei edellytetä valintaa usean henkilön välillä.

58 Tästä seuraa, että ainoa valitusperuste samoin kuin valitus on hylättävä perusteettomana.

Oikeudenkäyntikulut

59 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 137 artiklassa, jota kyseisen työjärjestyksen 184 artiklan 1 kohdan nojalla sovelletaan muutoksenhakuun, määrätään, että oikeudenkäyntikuluja koskeva ratkaisu annetaan tuomiossa tai määräyksessä, jolla asian käsittely päätetään.

60 Koska Hebberecht ei ole esittänyt kirjelmää unionin tuomioistuimessa ja koska hänelle ei näin ollen ole aiheutunut oikeudenkäyntikuluja eikä hän ole vaatinut EUH:n velvoittamista korvaamaan niitä, on päätettävä, että EUH vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Valitus hylätään.

2) EUH vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Allekirjoitukset