Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

19 ноември 2020 година*

„Обжалване — Публична служба — Длъжностни лица — Европейска служба за външна дейност (ЕСВД) — Политика на ротация на длъжностните лица — Длъжност ръководител на делегация на Европейския съюз в Етиопия — Решение, с което се отказва удължаване на срока на назначението на тази длъжност — Интерес на службата — Принцип на равно третиране — Положителна дискриминация в полза на по-слабо представения пол — Член 1г от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз“

По дело C-93/19 P

с предмет жалба на основание член 56 от Статута на Съда на Европейския съюз, подадена на 6 февруари 2019 г.,

Европейска служба за външна дейност (ЕСВД), за която се явяват S. Marquardt и R. Spac, в качеството на представители,

жалбоподател,

като другата страна в производството е:

Chantal Hebberecht, с местожителство в Люксембург (Люксембург),

жалбоподател в първоинстанционното производство

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: M. Vilaras, председател на състава, N. Piçarra (докладчик), S. Rodin, D. Šváby и K. Jürimäe, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 23 април 2020 г.,

постанови настоящото

* Език на производството: френски.

Решение

1 С жалбата си ЕСВД иска да се отмени решение на Общия съд на Европейския съюз от 27 ноември 2018 г., Hebberecht/ЕСВД (T-315/17, наричано по-нататък „обжалваното съдебно решение“, EU:T:2018:842), с което той уважава жалбата на г-жа Chantal Hebberecht по-специално за отмяна на решението на ЕСВД от 30 юни 2016 г., с което се отхвърля искането ѝ за удължаване на срока на назначението ѝ на длъжност ръководител на делегацията на Европейския съюз в Етиопия (наричано по-нататък „спорното решение“).

Правна уредба

2 Съгласно член 5, параграф 3 от Решение 2010/427/ЕС на Съвета от 26 юли 2010 година за определяне на организацията и функционирането на Европейската служба за външна дейност (ОВ L 201, 2010 г., стр. 30) „ръководителят на делегацията получава указания от върховния представител на [Съюза по въпросите на външните работи и политиката на сигурност] и ЕСВД и носи отговорност за тяхното изпълнение“.

3 Член 6, параграфи 2 и 10 от това решение гласи:

„2. ЕСВД се състои от длъжностни лица и други служители на […] [Съюза], включително служители от дипломатическите служби на държавите членки, назначени като срочно наети служители.

Правилникът за длъжностните лица [на Европейския съюз] и Условията за работа [на другите служители на Европейския съюз] се прилагат към този персонал.

[…]

10. Върховният представител [на Съюза по въпросите на външните работи и политиката на сигурност] определя правилата относно мобилността, за да се гарантира, че персоналът на ЕСВД може да се възползва от висока степен на мобилност. […] По принцип целият персонал на ЕСВД периодично е на служба в делегациите на Съюза. Върховният представител [на Съюза по въпросите на външните работи и политиката на сигурност] създава правила за тази цел“.

4 Член 1г от Правилника на длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът“) гласи:

„1. При прилагането на настоящите правила се забранява всяка дискриминация на основата на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични белези, език, религия или изповедание, политически или други убеждения, принадлежност към национално малцинство, имуществено състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

[…]

2. С оглед осигуряване на практика на пълно равенство между мъжете и жените в професионалния живот, което представлява съществен елемент и трябва да бъде вземано под внимание във всички аспекти на прилагането на настоящия правилник, принципът на равно третиране не пречи на институциите на [Съюза] да поддържат или приемат мерки, предвиждащи специални предимства за улесняване на по-слабо представения пол при упражняването на професионална дейност или за предотвратяване или компенсиране на неговото по-неизгодно положение в професионално отношение.

3. Органите по назначаването на институциите определят, по споразумение и след като се консултират с Комитета по правилника за персонала, мерки и действия за насърчаване на равните възможности за мъжете и жените в областите, обхванати от настоящия правилник, и приемат подходящи разпоредби за преодоляване на съществуващи de facto неравенства, които биха препятствали възможностите за жените в тези области.

[…]

6. Като се зачитат принципът на недискриминация и принципът на пропорционалност, всяко ограничение в тяхното прилагане трябва да бъде обосновано с обективни и разумни съображения и подчинено на законосъобразни цели от общ интерес в рамките на политиката за персонала. […]“.

5 Член 7, параграф 1 от Правилника предвижда:

„Органът по назначаването разпределя чрез назначаване или преместване, като действа единствено в интерес на службата и без оглед на националността, всяко длъжностно лице на длъжност в неговата функционална група, съответстваща на степента му.

Всяко длъжностно лице може да кандидатства за преместване в рамките на своята институция“.

6 Член 95, параграф 1 от Правилника постановява:

„Правомощията, предоставени с настоящия Правилник за длъжностните лица на органа по назначаването, се упражняват по отношение на персонала на ЕСВД от върховния представител на Съюза по въпросите на външните работи и политиката на сигурност (наричан по-нататък върховния представител). Върховният представител може да определи кой в рамките на ЕСВД упражнява тези правомощия. […]“.

Обстоятелства, предхождащи спора, и спорното решение

7 На 1 септември 2013 г. г-жа Hebberecht, длъжностно лице на ЕСВД, е назначена за ръководител на делегацията на Съюза в Етиопия за срок от четири години.

8 В процедурата по ротация за 2017 г. и 2018 г. с писмо на ЕСВД от 22 март 2016 г. длъжностните лица, работещи в делегациите на Съюза, са уведомени за възможността да подадат искане за предсрочна ротация или за удължаване на срока на тяхното назначение. В писмото се уточнява, че уважаването на подобни искания се допуска само в изключителни случаи, които са надлежно обосновани с оглед на интереса на службата.

9 На 15 април 2016 г. г-жа Hebberecht иска удължаване на срока на назначението ѝ за пета година. С решение от 30 юни 2016 г. органът по назначаване на ЕСВД отхвърля с оспореното решение искането, като посочва, че „за гарантиране на редовната ротация на ръководителите на делегации като цяло се прилага ясна политика на мобилност след максимум четири години на тази длъжност“.

10 Г-жа Hebberecht подава жалба по административен ред на основание член 90, параграф 2 от Правилника срещу това решение, която е заведена на 30 септември 2016 г., като твърди, че решението противоречи на интереса и приемствеността на службата, на прозрачността, равното третиране и спазването на мерките за положителна дискриминация по отношение на жените.

11 С решение от 1 февруари 2017 г. органът по назначаването на ЕСВД отхвърля тази жалба, като изтъква, че администрацията разполага с широко право на преценка на нуждите, свързани с интереса на службата и с политиката за мобилност на персонала. Той изтъква също липсата на задължение при разглеждането на молбата ѝ за удължаване на срока на назначението ѝ да се вземе предвид фактът, че г-жа Hebberecht е жена.

Производството пред Общия съд и обжалваното съдебно решение

12 На 15 май 2017 г. г-жа Hebberecht подава в секретариата на Общия съд жалба, с която иска, от една страна, отмяна на спорното решение и от друга страна, присъждане на обезщетение за претърпяна неимуществена вреда.

13 В подкрепа на искането за отмяна тя изтъква три основания, а именно нарушение съответно на интереса и на приемствеността на службата, на задължението за прозрачност и на принципа на равно третиране.

14 Общият съд отхвърля първите две основания по същество. Той отхвърля и първите две части на третото основание, а именно, от една страна, наличието на дискриминация с расов характер и от друга страна, удължаване на срока на назначението на други ръководители на делегации. Той обаче уважава третата част от третото основание, свързана с мерките, които следва да се вземат по отношение на жените.

15 В това отношение Общият съд най-напред отбелязва в точки 89—91 от обжалваното съдебно решение, че макар член 1г, параграфи 2 и 3 от Правилника да свидетелства за намерението на законодателя на Съюза да отреди на равенството между половете „основно“ място в решенията за прилагане на „всички“ аспекти на Правилника, това намерение все пак не е отразено в становищата, възприети от ЕСВД, която, напротив, посочва, че при липса на норми за прилагането на тези разпоредби от Правилника не е задължена да компенсира по-слабото представителство на жените на някои длъжности.

16 По-нататък в точка 93 от обжалваното съдебно решение Общият съд припомня, че в член 1г, параграф 2 от Правилника законодателят на Съюза не се ограничава да обяви приемането на мерки от институциите на Съюза, а заявява, без други условия, че равенството между половете представлява „съществен“ елемент, който трябва да бъде вземан под внимание във „всички“ аспекти от прилагането на Правилника. От това в точка 94 от съдебното решение той стига до извода, че изключвайки равенството между половете от съображенията, свързани с приемането на спорното решение, ЕСВД е нарушила член 1г, параграфи 2 и 3 от Правилника, преди да уточни в точка 95 от посоченото съдебно решение, че подобна грешка е явна.

17 Накрая, след като в точка 96 от обжалваното съдебно решение припомня, че съгласно постоянната съдебна практика „отмяната на административно решение поради грешка не е обоснована, когато тази грешка не е повлияла решаващо на съдържанието на това решение“, в точка 97 от същото съдебно решение Общият съд констатира, че диспозитивът на спорното решение можеше да бъде различен, ако по принцип равенството между половете не беше изключено от самото начало от преценката на ЕСВД.

18 Вследствие на това Общият съд отменя спорното решение. Той също така отхвърля искането за обезщетение като недопустимо.

Искания на страните пред Съда

19 С жалбата си ЕСВД иска от Съда:

– да отмени обжалваното съдебно решение,

– да отхвърли жалбата в нейната цялост като неоснователна,

– да осъди г-жа Hebberecht да заплати съдебните разноски.

20 Г-жа Hebberecht не представя писмен отговор.

По жалбата

Доводи на ЕСВД

21 В подкрепа на жалбата си ЕСВД изтъква едно-единствено основание, а именно грешка при прилагане на правото, която се твърди, че е допусната от Общия съд, тъй като, от една страна, е тълкувал член 1г, параграф 2 от Правилника в смисъл, че тази разпоредба „съдържа пряко приложим принцип към индивидуалните решения, приети от институцията в изпълнение на този правилник, [и] предоставя индивидуално право на съответното длъжностно лице“, и от друга страна, в този контекст не се съобразява с „начина, по който ЕСВД прилага политиката на равенство между половете в политиката на мобилност и ротация между седалището на ЕСВД и делегациите на Съюза […]“.

22 Що се отнася, на първо място, до твърдяното неправилно тълкуване на член 1г, параграф 2 от Правилника, ЕСВД изтъква, че тази разпоредба установява единствено обща цел, която не се прилага пряко при индивидуални решения като спорното решение. Този параграф трябвало да се разглежда във връзка с параграф 3 от този член, който задължава институциите на Съюза да определят мерките, които трябва да бъдат въведени за постигането на тази цел.

23 В това отношение ЕСВД подчертава използването в текста на член 1г, параграф 2 от Правилника на израза „да се вземе предвид“, който оставял широка свобода на преценка на администрацията. Това тълкуване не се поставяло под въпрос от изразите „всички аспекти на настоящия правилник“ или „съществен елемент“, изтъкнати от Общия съд в обжалваното съдебно решение. Според ЕСВД „да се вземе предвид“ равенството между половете, не е синоним на израза „да се прилагат равни възможности“.

24 Следователно член 1г, параграф 2 от Правилника не налагал никакво пряко задължение на институциите на Съюза. Той им позволявал единствено да приемат мерки за положителна дискриминация чрез дерогация от принципа на равно третиране, посочен в параграф 1 от този член. В този контекст параграф 3 от посочения член задължавал тези институции да приемат обща политика в областта на равенството между половете със специфичната цел да се преодолеят неравенствата, засягащи жените. Впоследствие тази политика трябвало да бъде „взета предвид“ в конкретни случаи.

25 От това следвало, че противно на постановеното от Общия съд в точки 92 и 93 от обжалваното съдебно решение, първата част на член 1г, параграф 2 от Правилника е обусловена от приемането на мерки за изпълнение от институциите на Съюза и следователно не може да се приложи пряко и изолирано, тъй като в противен случай би се стигнало до произволни или противоречиви решения. Що се отнася до втората част от този параграф, която е след

формулирането на преследваната обща цел, тя позволявала на институциите на Съюза да приемат мерки за положителна дискриминация в полза на по-слабо представения пол или да предотвратят неблагоприятни последици.

26 Такова тълкуване на член 1г, параграф 2 от Правилника се потвърждавало от генезиса на тази разпоредба. Намерението на законодателя на Съюза не било да формулира пряко приложими права и задължения, а да насърчи институциите на Съюза да приемат политика и мерки за изпълнение в областта на равенството между половете.

27 Що се отнася, на второ място, до твърдяната погрешна преценка от страна на Общия съд на водените от ЕСВД политики в областта на ротацията на нейните длъжностни лица, последната по същество поддържа, че дори да се предположи, че принципът на равенство между половете, гарантиран от член 1г, параграф 2 от Правилника, е пряко приложим, той не се прилага за решение, с което се отказва удължаване на мандата на ръководител на делегация на Съюза, тъй като подобно решение не предполага избор между няколко лица.

28 ЕСВД най-напред упреква Общия съд, че в точка 90 от обжалваното съдебно решение е изопачил доводите ѝ. Всъщност тя никога не е твърдяла общо, че съображенията относно пола са външни за интереса на службата. Твърди, че решението по искане за удължаване на мандатите на ръководителите на делегации на Съюза по естеството си е индивидуално и неутрално по отношение на пола на лицето, тъй като не става въпрос за решение относно заемането на свободна длъжност, за което администрацията трябва да направи избор между няколко кандидати. В това отношение уточнява, че прилага политика в областта на равните възможности при ротациите между седалището на ЕСВД и делегациите.

29 След това ЕСВД припомня, че от член 6, параграф 10 от Решение 2010/427 следва, че за целия персонал на ЕСВД се прилага „висока степен на мобилност“, което се изразява в редовна ротация на този персонал в делегациите на Съюза. Тези елементи, които определяли интереса на службата, били отразени в ротационната политика на ЕСВД.

30 ЕСВД посочва, че на практика отчита необходимостта от насърчаване на равните възможности на мъжете и жените в рамките на общата си политика на ротация, а именно при подбора на кандидати за свободни длъжности в делегациите на Съюза. Ето защо било необходимо да се направи разграничение между, от една страна, конкурентно положение между различните кандидати и от друга страна, индивидуална молба за удължаване на срока на назначението на длъжност като разглежданата в настоящия случай, която била по изключение и трябвало „на първо място да [се] разгледа в зависимост от интереса на службата и общата цел да се осигури редовна ротация между седалището и делегациите и обратно“.

31 Дори да се предположи, че член 1г, параграф 2 от Правилника задължава при приемането на индивидуално решение като разглежданото в настоящия случай да се вземе предвид принципът на равенство между половете, преценката дали е уместно да се удължи срокът на назначението на дадена длъжност, трябвало да се извърши преди всичко с оглед на интереса на службата.

32 От това следвало, че политиката на равните възможности на мъжете и жените трябва да се прилага към момента на годишната ротация на персонала между седалището на ЕСВД и делегациите на Съюза или между делегациите на Съюза при публикуването на обявленията за свободна длъжност за съответните позиции. За сметка на това подобна политика „трудно би могла да се приложи по отношение на индивидуални по своето естество решения за удължаване на мандата и [за които] не съществува конкурентно положение между няколко кандидати“. Всъщност в такъв случай ЕСВД би била принудена да сравни исканията за удължаване на срока, подадени от жени и мъже, и да насърчава подадените от жени, независимо дали това отговаря на интереса на службата, който обаче, както е посочено в точка 77 от обжалваното съдебно решение, е определящ елемент при вземането на решение.

33 В този контекст ЕСВД оспорва твърдението на Общия съд в точка 97 от обжалваното съдебно решение, че диспозитивът на спорното решение е можел да бъде различен, ако равенството между половете не е било изключено от самото начало от направената преценка. Тя изтъква, че провежда положителна политика, целяща да постави в по-благоприятно положение кандидатурите, подадени от по-слабо представения пол, за отговорни длъжности, когато въпросните кандидати имат еднакви заслуги спрямо кандидатите от мъжки пол, което предполага кандидатите да бъдат поставени в сходно положение. Пример за такава практика се съдържа в документите, представени на Общия съд по негово искане, които обаче той не е взел предвид.

34 Според ЕСВД удължаването на срока на назначението на г-жа Hebberecht на длъжността, на която е била назначена само поради принадлежността ѝ към определен пол, не било мярка, приета в приложение на принципа на равно третиране, а по-скоро мярка за положителна дискриминация по отношение на жените.

35 Накрая, ЕСВД подчертава, че е противоречиво да се предположи, че е трябвало да бъде удължен срокът на назначение на г-жа Hebberecht на тази длъжност, поради това че е жена, след като, както е направил Общият съд в точка 44 от обжалваното съдебно решение, е отхвърлено основанието, че със спорното решение се нарушава интересът и приемствеността на службата. Това би означавало да се приеме, че от член 1г, параграф 2 от Правилника произтича субективно право на длъжностното лице, принадлежащо към по-слабо представения пол, на удължаване на мандата му, което ЕСВД твърдо оспорва.

Съображения на Съда

36 С единственото си основание ЕСВД по същество упреква Общия съд, че е допуснал грешка при прилагане на правото, тъй като, от една страна, е тълкувал неправилно член 1г, параграф 2 от Правилника, като е приел, че тази разпоредба създава пряко приложимо задължение за институциите дори при липса на мерки за изпълнение, и от друга страна, е постановил, че посочената разпоредба е приложима към спорното решение, а именно индивидуално решение за удължаване на мандата за длъжност, която не предполага избор между няколко лица.

37 Що се отнася, на първо място, до довода на ЕСВД, че член 1г, параграф 2 от Правилника не е приложим при липса на приети от институциите мерки за изпълнение, в самото начало е важно да се подчертае, както по същество посочва Общият съд в точка 84 от обжалваното съдебно решение, че тази разпоредба се състои от две части. Първата припомня, че принципът на равенство между мъжете и жените е съществен елемент във „всички“ аспекти на прилагането на Правилника, а вторият — че този принцип не пречи на институциите на Съюза да поддържат или приемат мерки, предвиждащи специални предимства за улесняване на по-слабо представения пол при упражняването на професионална дейност.

38 Макар обаче принципът на равенство между половете като субективно право да не изисква за целите на прилагането му никакви мерки за изпълнение (вж., що се отнася до член 157, параграф 1 ДФЕС, по аналогия решение от 8 април 1976 г., Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, т. 24), все пак не такъв е случаят на специални предимства за улесняване на по-слабо представения пол при упражняването на професионална дейност, посочен в член 1г, параграф 2, втора част от Правилника.

39 Всъщност втората част от тази разпоредба има ясната и ограничена цел да разреши мерките, които, макар да изглеждат дискриминационни във връзка с половата принадлежност, всъщност целят премахване или ограничаване на фактическото неравенство (вж. по аналогия решение от 28 март 2000 г., Badeck и др., C-158/97, EU:C:2000:163, т. 19).

40 Следователно действие, което има за цел да се даде предимство при повишаване на жените кандидати в секторите на европейската публична служба, в които жените са недостатъчно представени, трябва да се счита за съвместимо с член 1г, параграф 2 от Правилника, от една страна, когато не предоставя автоматично и безусловно предимство на жените кандидати, които имат квалификация, равна на тази на техните конкуренти мъже, и от друга страна, когато кандидатурите подлежат на обективна преценка, отчитаща особените лични положения на всички кандидати (вж. по аналогия решения от 28 март 2000 г., Badeck и др., C-158/97, EU:C:2000:163, т. 23 и от 30 септември 2004 г., Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, т. 23).

41 Тези условия се обуславят от факта, че при определянето на обхвата на дерогирането на индивидуално право, като правото на равно третиране на мъжете и жените, следва да се зачита принципът на пропорционалност, който изисква дерогациите да не надхвърлят границите на подходящото и необходимото за постигането на преследваната цел, а принципът на равно третиране да бъде съвместен, във възможно най-голяма степен, с изискванията на така преследваната цел (вж. по аналогия решение от 30 септември 2004 г., Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, т. 24).

42 От своя страна член 1г, параграф 6 от Правилника предвижда, че като се зачитат принципът на недискриминация и принципът на пропорционалност, всяко ограничение в тяхното прилагане трябва да бъде обосновано с обективни и разумни съображения и подчинено на законосъобразни цели от общ интерес в рамките на политиката за персонала.

43 Освен това прилагането на критерии, които очевидно имат за цел да осигурят действително, а не формално равенство, трябва да бъде прозрачно и да може да се контролира, за да се изключи всяка произволна преценка на квалификацията на кандидатите (вж. по аналогия решение от 6 юли 2000 г., Abrahamsson и Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, т. 49).

44 От това следва, че индивидуални решения, с които се предоставят специални предимства за улесняване на по-слабо представения пол при упражняването на професионална дейност, не могат да бъдат приети при липсата на общи мерки за изпълнение на член 1г, параграф 2, втора част от Правилника, които да отговорят на изискванията, посочени в точки 40 и 41 от настоящото решение.

45 Следователно ЕСВД правилно твърди, че втората част на член 1г, параграф 2 от Правилника, съгласно която принципът на равно третиране не пречи на институциите на Съюза да поддържат или приемат мерки, предвиждащи специални предимства за улесняване на по-слабо представения пол при упражняването на професионална дейност, във връзка с параграф 3 от този член, представлява оправомощаваща норма, която не може да се прилага пряко при липсата на мерки за изпълнение.

46 От изложените по-горе съображения обаче не може да се направи извод, че при липсата на мерки за изпълнение на член 1г, параграф 2, втора част от Правилника дадена институция е освободена от задължението да вземе предвид принципа на равенство между половете при приемането на индивидуално решение като спорното.

47 Всъщност, както припомня Общият съд в точка 93 от обжалваното съдебно решение, в член 1г, параграф 2, първа част от Правилника законодателят на Съюза посочва, че равенството между половете представлява „съществен“ елемент, който трябва да бъде вземан под внимание във „всички“ аспекти от прилагането на Правилника, без това заявление да е обвързано с какъвто и да е срок или каквото и да е условие и без да е подчинено на приемането на определени мерки.

48 От това Общият съд правилно е заключил в точки 94 и 97 от обжалваното съдебно решение, че като е изключила равенството между половете от съображенията, довели до приемането на спорното решение, въпреки че според законодателя на Съюза то представлява „съществен“ елемент, ЕСВД е нарушила член 1г, параграфи 2 и 3 от Правилника, което представлява грешка при прилагане на правото, обосноваваща отмяната на спорното решение.

49 Що се отнася, на второ място, до довода на ЕСВД, че при всички положения член 1г, параграф 2 от Правилника не се прилага по отношение на решение, с което се отказва удължаване на мандата на ръководител на делегация, тъй като това решение не предполага избор между няколко лица, следва да се припомни, както бе посочено в точка 38 от настоящото решение, че принципът на равно третиране на мъжете и жените е пряко приложим принцип.

50 Както по същество отбелязва генералният адвокат в точки 43 и 45 от заключението си, текстът на първата част на член 1г, параграф 2 от Правилника не поставя прилагането на този принцип в зависимост от никакво условие.

51 Следователно сам по себе си фактът, че решение като спорното решение, което се отнася до удължаване на срока на назначението на длъжностно лице на ръководна длъжност, не предполага избор между няколко кандидати, не изключва възможността при приемането на това решение да се вземат предвид съображения, свързани с равенството между половете.

52 В този смисъл подобни съображения биха могли да са в подкрепа на удължаването на срока на назначението на длъжностно лице на длъжност, ако в рамките на въведената от ЕСВД процедура по ротация изглежда, че полът, към който то принадлежи, е недостатъчно представян на същите длъжности и че поради липсата на длъжностни лица от същия пол, които могат да бъдат назначени на тази длъжност, при отхвърляне на искането му за удължаване на мандата длъжностно лице от другия пол ще бъде назначено на свободната длъжност.

53 Освен това фактът, че политика на равни възможности за мъжете и жените се прилага в общата политика за подбор на кандидати за свободни длъжности в делегациите на Съюза, не позволява да се изключи прилагането на принципа на равенство на мъжете и жените при приемането на индивидуално решение за удължаване на мандата на ръководител на делегацията. Всъщност този принцип, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола, не се ограничава до положенията на конкуренция между кандидатите, а предполага също да се провери дали третирането, предоставено в случая на жена, е било предоставено по същия начин на мъж, поставен в сходно положение.

54 ЕСВД обаче поддържа, че що се отнася до приемането на спорното решение, отчитането на интереса на службата изключва отчитането на принципа на равно третиране на мъжете и жените. Подчертава по-специално, че е противоречиво да се отмени спорното решение, тъй като е трябвало да се уважи искането на г-жа Hebberecht за удължаване на срока на назначението ѝ, поради това че е жена, след като в точка 44 от обжалваното съдебно решение е отхвърлена първата част от първото основание във връзка с това, че интересът на службата изисквал същото искане да бъде уважено.

55 В това отношение е важно да се припомни, че институциите на Съюза несъмнено разполагат с широко право на преценка при приемането на решения относно организацията на техните служби в зависимост от възложените им задачи и при назначаването на персонала, при условие че те се извършват в интерес на службата и при съблюдаване на еквивалентността на длъжностите (вж. в този смисъл решение от 23 март 1988 г., Hecq/Комисия, 19/87, EU:C:1988:165, т. 6). При приемането на решения относно организацията на службите си обаче тези институции трябва да претеглят различните засегнати интереси, като вземат предвид по-специално както спазването на принципа на равно третиране, така и интереса на службата.

56 При това положение не е противоречиво да се приеме, както по същество приема Общият съд в обжалваното съдебно решение, от една страна, че ЕСВД не е допуснала явна грешка в преценката с оглед на интереса на службата, като е отхвърлила искането на г-жа Hebberecht за удължаване на срока, и от друга страна, че не може да се изключи възможността съображения, свързани с равенството между половете, да са в полза на приемането на това искане, така че ЕСВД да е трябвало да вземе предвид наред с други обстоятелства и необходимостта да гарантира равенството между половете.

57 Следователно ЕСВД неправилно поддържа, че принципът на равно третиране на мъжете и жените не може да бъде взет предвид при приемането на индивидуално решение като спорното, което не предполага избор между няколко лица.

58 От това следва, че твърдението за наличие на единственото основание трябва да се отхвърли като неоснователно, както и жалбата.

По съдебните разноски

59 Съгласно член 137 от Процедурния правилник на Съда, приложим към производството по обжалване по силата на член 184, параграф 1 от същия правилник, Съдът се произнася по съдебните разноски в съдебното решение или определението, с което слага край на производството.

60 Тъй като г-жа Hebberecht не е представила писмено становище пред Съда и следователно не е направила съдебни разноски, следва да се постанови ЕСВД да понесе направените от нея съдебни разноски.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

1) Отхвърля жалбата.

2) ЕСВД понася направените от нея съдебни разноски.

Подписи