Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 19. novembra 2020*

„Pritožba – Javni uslužbenci – Uradniki – Evropska služba za zunanje delovanje (ESZD) – Politika rotacije uradnikov – Delovno mesto vodje delegacije Evropske unije v Etiopiji – Odločba o zavrnitvi podaljšanja razporeditve na to delovno mesto – Interes službe – Načelo enakega obravnavanja – Pozitivna diskriminacija v korist manj zastopanega spola – Člen 1d Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije“

V zadevi C-93/19 P,

zaradi pritožbe na podlagi člena 56 Statuta Sodišča Evropske unije, vložene 6. februarja 2019,

Evropska služba za zunanje delovanje (ESZD), ki jo zastopata S. Marquardt in R. Spac, agenta,

pritožnica,

druga stranka v postopku je

Chantal Hebberecht, stanujoča v Luxembourgu (Luksemburg),

tožeča stranka na prvi stopnji,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi M. Vilaras, predsednik senata, N. Piçarra (poročevalec), S. Rodin, D. Šváby, sodniki, in K. Jürimäe, sodnica,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodni tajnik: Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 23. aprila 2020

izreka naslednjo

* Jezik postopka: francoščina.

Sodbo

1 ESZD s pritožbo predlaga razveljavitev sodbe Splošnega sodišča Evropske unije z dne 27. novembra 2018, Hebberecht/ESZD (T-315/17, v nadaljevanju: izpodbijana sodba, EU:T:2018:842), s katero je to ugodilo tožbi Chantal Hebberecht za, med drugim, razglasitev ničnosti odločbe ESZD z dne 30. junija 2016 o zavrnitvi njene prošnje za podaljšanje njene razporeditve na delovno mesto vodje delegacije Evropske unije v Etiopiji (v nadaljevanju: sporna odločba).

Pravni okvir

2 V skladu s členom 5(3) Sklepa Sveta z dne 26. julija 2010 o organizaciji in delovanju Evropske službe za zunanje delovanje (2010/427/EU) (UL 2010, L 201, str. 30) „[v]odja delegacije prejema navodila od visokega predstavnika [Evropske unije za zunanje zadeve in varnostno politiko] in ESZD in je odgovoren za njihovo izvršitev.“

3 Člen 6(2) in (10) tega sklepa določa:

„2. ESZD sestavljajo uradniki in drugi uslužbenci [Unije], vključno z osebjem diplomatskih služb držav članic, ki so imenovani za začasne uslužbence.

Za to osebje se uporabljajo Kadrovski predpisi [za uradnike Evropske unije] in [Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije].

[…]

10. Visoki predstavnik [Unije za zunanje zadeve in varnostno politiko] določi pravila o mobilnosti, da se zagotovi visoka mobilnost članov osebja ESZD. […] Načeloma vse osebje ESZD v rednih časovnih presledkih službuje v delegacijah Unije. Visoki predstavnik [Unije za zunanje zadeve in varnostno politiko] v ta namen vzpostavi ustrezna pravila.“

4 Člen 1 Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi) določa:

„1. Pri uporabi teh kadrovskih predpisov je prepovedana kakršna koli diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, narodnostnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega prepričanja, pripadnosti nacionalni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

[…]

2. Da se v praksi zagotovi popolna enakost med moškimi in ženskami v poklicnem življenju, ki je bistven element, ki ga je treba upoštevati pri izvajanju vseh vidikov teh Kadrovskih predpisov[,] načelo enakega obravnavanja ne preprečuje institucijam [U]nije, da ohranjajo ali sprejemajo ukrepe, ki omogočajo posebne ugodnosti, da se tako manj zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali da se preprečijo ali nadomestijo pomanjkljivosti na poklicnih poteh.

3. Organi za imenovanja institucij z dogovorom in po posvetovanju z odborom za kadrovske predpise določijo ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk na področjih, za katere veljajo ti kadrovski predpisi, in sprejmejo ustrezne določbe, zlasti za odpravo tistih dejanskih neenakosti, ki ovirajo možnosti žensk na teh področjih.

[…]

6. Treba je spoštovati načelo nediskriminacije in načelo proporcionalnosti [sorazmernosti], vse omejitve njune uporabe pa morajo biti objektivno utemeljene in usmerjene k legitimnim ciljem v splošnem interesu in okviru kadrovske politike. […]“.

5 Člen 7(1) Kadrovskih predpisov določa:

„Organ za imenovanja, ki ravna izključno v interesu službe in ne glede na nacionalnost, razporedi vsakega uradnika z imenovanjem ali premestitvijo na delovno mesto v njegovi funkcionalni skupini, ki ustreza njegovemu razredu.

Uradnik lahko zaprosi za premestitev znotraj svoje institucije.“

6 Člen 95(1) Kadrovskih predpisov določa:

„Visoki predstavnik Unije za zunanje zadeve in varnostno politiko (v nadaljnjem besedilu: ‚visoki predstavnik‘) glede uslužbencev ESZD izvaja pooblastila, ki jih ima sicer organ za imenovanja v skladu s temi kadrovskimi predpisi. Visoki predstavnik lahko za izvajanje tega pooblastila določi drugo osebo v okviru ESZD. […]“.

Dejansko stanje in sporna odločba

7 C. Hebberecht, uradnica ESZD, je bila 1. septembra 2013 imenovana za vodjo delegacije Unije v Etiopiji za štiri leta.

8 Uradniki, zaposleni v delegacijah Unije, so bili v okviru rotacije za leti 2017 in 2018 z obvestilom ESZD z dne 22. marca 2016 obveščeni o možnosti vložitve prošnje za predčasno rotacijo ali podaljšanje njihove razporeditve. V tem obvestilu je bilo pojasnjeno, da bo ugodno obravnavanje takih zahtev pridržano le za izjemne primere, ki so ustrezno utemeljeni glede na interes službe.

9 C. Hebberecht je 15. aprila 2016 zaprosila za podaljšanje razporeditve na peto leto. Organ za imenovanja pri ESZD je 30. junija 2016 s sporno odločbo to prošnjo zavrnil in med drugim navedel, da se „zaradi zagotavljanja redne rotacije vodij delegacij običajno izvaja jasna politika mobilnosti po največ štirih letih na delovnem mestu“.

10 C. Hebberecht je 30. septembra 2016 zoper to odločbo vložila pritožbo na podlagi člena 90(2) Kadrovskih predpisov, v kateri je trdila, da je navedena odločba v nasprotju z interesom in kontinuiteto službe, preglednostjo, enakim obravnavanjem in spoštovanjem ukrepov pozitivne diskriminacije, sprejetih v zvezi z ženskami.

11 Organ za imenovanja pri ESZD je z odločbo z dne 1. februarja 2017 to pritožbo zavrnil, pri čemer je trdil, da ima uprava široko diskrecijsko pravico glede potreb, povezanih z interesom službe in politiko mobilnosti osebja. Poudaril je tudi, da pri preučitvi njene prošnje za podaljšanje razporeditve ni treba upoštevati dejstva, da je C. Hebberecht ženska.

Postopek pred Splošnim sodiščem in izpodbijana sodba

12 C. Hebberecht je 15. maja 2017 v sodnem tajništvu Splošnega sodišča vložila tožbo za, prvič, razglasitev ničnosti sporne odločbe in, drugič, povračilo nepremoženjske škode, ki naj bi jo utrpela.

13 V utemeljitev predlogov za razglasitev ničnosti je navedla tri tožbene razloge, ki so se nanašali na kršitev interesa in kontinuitete službe, kršitev obveznosti preglednosti in kršitev načela enakega obravnavanja.

14 Splošno sodišče je prva tožbena razloga zavrnilo kot neutemeljena. Zavrnilo je tudi prva dela tretjega tožbenega razloga, ki sta se nanašala, prvič, na obstoj rasne diskriminacije in, drugič, na odobritev podaljšanja drugim vodjem delegacij. Ugodilo pa je tretjemu delu tretjega tožbenega razloga v zvezi z ukrepi, ki jih je treba sprejeti glede žensk.

15 V zvezi s tem je Splošno sodišče v točkah od 89 do 91 izpodbijane sodbe najprej navedlo, da čeprav je iz člena 1d(2) in (3) Kadrovskih predpisov razvidna volja zakonodajalca Unije, da enakosti moških in žensk zagotovi „bistveno“ mesto v odločbah, s katerimi se izvajajo „vsi“ vidiki Kadrovskih predpisov, pa taka volja ni bila izražena v stališčih, ki jih je sprejela ESZD, ki je, nasprotno, navedla, da ji ni treba nadomestiti nezadostne zastopanosti žensk na nekaterih funkcijah, kadar v zvezi s tem ni določb, s katerimi se izvajata ti določbi Kadrovskih predpisov.

16 Splošno sodišče je nato v točki 93 izpodbijane sodbe opozorilo, da se zakonodajalec Unije v členu 1d(2) Kadrovskih predpisov ne omejuje na to, da morajo institucije Unije sprejeti ukrepe, temveč brez dodatnih pogojev določa, da je enakost moških in žensk „bistvena“ razsežnost, ki jo je treba upoštevati pri „vseh“ vidikih izvajanja Kadrovskih predpisov. Iz tega je v točki 94 navedene sodbe sklepalo, da je ESZD s tem, da v preudarkih, ki so bili podlaga za sprejetje sporne odločbe, ni upoštevala enakosti moških in žensk, kršila člen 1d(2) in (3) Kadrovskih predpisov, in nato v točki 95 navedene sodbe pojasnilo, da je taka napaka očitna.

17 Nazadnje, Splošno sodišče je po tem, ko je v točki 96 izpodbijane sodbe opozorilo, da v skladu z ustaljeno sodno prakso „razglasitev ničnosti upravne odločbe zaradi napake ni utemeljena, če ta napaka ni odločilno vplivala na vsebino te odločbe“, v točki 97 iste sodbe ugotovilo, da bi bil izrek sporne odločbe lahko drugačen, če enakost moških in žensk ne bi bila vnaprej izključena iz presoje ESZD.

18 Splošno sodišče je zato sporno odločbo razglasilo za nično. Odškodninski zahtevek je zavrglo kot nedopusten.

Predlogi strank pred Sodiščem

19 ESZD s pritožbo Sodišču predlaga, naj:

– izpodbijano sodbo razveljavi;

– tožbo na prvi stopnji zavrne kot neutemeljeno in

– C. Hebberecht naloži plačilo stroškov.

20 C. Hebberecht ni vložila odgovora na pritožbo.

Pritožba

Trditve ESZD

21 ESZD v utemeljitev pritožbe navaja en sam pritožbeni razlog, ki se nanaša na to, da je Splošno sodišče napačno uporabilo pravo, ker naj bi po eni strani člen 1d(2) Kadrovskih predpisov razlagalo tako, da ta določba „vsebuje načelo, ki se neposredno uporablja za posamične odločbe, ki jih institucija sprejme na podlagi Kadrovskih predpisov [in] podeljuje zadevnemu uradniku individualno pravico“, in ker naj po drugi strani ne bi upoštevalo „načina, na katerega ESZD uporablja politiko enakosti spolov v okviru politike mobilnosti in rotacije med sedežem ESZD in delegacijami Unije […]“.

22 Prvič, v zvezi z domnevno napačno razlago člena 1d(2) Kadrovskih predpisov, ESZD trdi, da je ta določba le splošni cilj, ki se ne uporablja neposredno v okviru posamičnih odločb, kakršna je sporna odločba. Ta odstavek naj bi bilo treba brati v povezavi z odstavkom 3 tega člena, ki institucijam Unije nalaga, da opredelijo ukrepe, ki jih je treba uvesti za dosego tega cilja.

23 ESZD v zvezi s tem poudarja, da je v besedilu člena 1d(2) Kadrovskih predpisov uporabljen izraz „upoštevati“, ki naj bi upravi puščal široko polje proste presoje. Te razlage naj ne bi mogli ovreči besedni zvezi „vseh vidikov teh Kadrovskih predpisov“ ali „bistveni element“, ki ju je Splošno sodišče poudarilo v izpodbijani sodbi. ESZD meni, da „upoštevanje“ enakosti moških in žensk ni sopomenka za „uresničevanje enakih možnosti“.

24 Člen 1d(2) Kadrovskih predpisov naj torej institucijam Unije ne bi nalagal nobene neposredne obveznosti. Omogočal naj bi jim le sprejetje ukrepov pozitivne diskriminacije z odstopanjem od načela enakega obravnavanja iz odstavka 1 tega člena. V tem okviru naj bi odstavek 3 navedenega člena tem institucijam nalagal sprejetje splošne politike na področju enakosti moških in žensk s posebnim ciljem odpravljanja neenakosti žensk. To politiko bi bilo treba nato „upoštevati“ v konkretnih položajih.

25 Iz tega naj bi izhajalo, da je v nasprotju s tem, kar je Splošno sodišče presodilo v točkah 92 in 93 izpodbijane sodbe, prvi del odstavka 2 člena 1d Kadrovskih predpisov pogojen s sprejetjem izvedbenih ukrepov institucij Unije in ga torej ni mogoče uporabiti neposredno in ločeno, saj bi sicer prišlo do samovoljnih ali protislovnih odločitev. Drugi del tega odstavka, ki sledi navedbi splošnega cilja, ki ga je treba doseči, naj bi institucijam Unije omogočal sprejetje ukrepov pozitivne diskriminacije v korist manj zastopanega spola in za preprečitev neugodnega položaja.

26 Taka razlaga člena 1d(2) Kadrovskih predpisov naj bi bila potrjena z zgodovino nastanka te določbe. Namen zakonodajalca Unije naj ne bi bil določitev pravic in obveznosti, ki se uporabljajo neposredno, ampak spodbuditi institucije Unije k sprejetju politike in izvedbenih ukrepov na področju enakosti moških in žensk.

27 Drugič, v zvezi z domnevno napačno presojo Splošnega sodišča glede politik ESZD na področju rotacije njenih uradnikov, ESZD v bistvu trdi, da se načelo enakosti moških in žensk, zagotovljeno s členom 1d(2) Kadrovskih predpisov, tudi ob predpostavki, da se uporablja neposredno, ne uporabi za odločbo o zavrnitvi podaljšanja mandata vodje delegacije Unije, saj se s tako odločbo ne izbira med več osebami.

28 ESZD Splošnemu sodišču najprej očita, da je v točki 90 izpodbijane sodbe izkrivilo njene trditve. Nikoli naj namreč ne bi na splošno navedla, da preudarki v zvezi s spolom niso v interesu službe. Trdila naj bi, da je odločitev o prošnjah za podaljšanje mandatov vodij delegacij Unije po naravi posamična in nevtralna glede na spol osebe, ker ne gre za odločitev v zvezi z zasedbo prostega delovnega mesta, v zvezi s katero mora uprava izbirati med več kandidati. V zvezi s tem pojasnjuje, da uporablja politiko na področju enakih možnosti v okviru rotacij med sedežem ESZD in delegacijami.

29 ESZD dalje opozarja, da je iz člena 6(10) Sklepa 2010/427 razvidno, da za vse osebje ESZD velja „visoka mobilnost“, kar se kaže v rednem rotiranju tega osebja v delegacijah Unije. Ti elementi, ki opredeljujejo interes službe, naj bi se izražali v rotacijski politiki ESZD.

30 ESZD navaja, da v praksi upošteva potrebo po spodbujanju enakih možnosti moških in žensk v okviru svoje splošne politike rotacije, in sicer pri izboru kandidatov za prosta delovna mesta v delegacijah Unije. Tako naj bi bilo treba razlikovati med konkurenčnim položajem različnih kandidatov na eni strani in individualno prošnjo za podaljšanje razporeditve na delovno mesto, kot je ta v obravnavani zadevi, ki naj bi bila izjemna in naj bi jo bilo treba „najprej obravnavati glede na interes službe in splošni cilj zagotovitve redne rotacije med sedežem in delegacijami in obratno“, na drugi strani.

31 Tudi ob predpostavki, da člen 1d(2) Kadrovskih predpisov zavezuje k upoštevanju načela enakosti moških in žensk pri sprejetju posamične odločbe, kakršna je ta v obravnavani zadevi, je treba presojo primernosti podaljšanja razporeditve na delovno mesto opraviti predvsem z vidika interesa službe.

32 Iz tega naj bi izhajalo, da se mora politika enakih možnosti moških in žensk uporabiti ob letni rotaciji osebja med sedežem ESZD in delegacijami Unije ali med delegacijami Unije, ko so za zadevna delovna mesta objavljeni razpisi prostih delovnih mest. Nasprotno pa bi se taka politika „težko uporabila za posamične odločbe o podaljšanju mandata, [v okviru katerih] ni konkurence več kandidatov“. ESZD bi bila s tem namreč prisiljena primerjati prošnje žensk in moških za podaljšanje ter dati prednost prošnjam žensk, ne glede na to, ali to ustreza interesu službe, ki pa je, kot je navedeno v točki 77 izpodbijane sodbe, odločilni element pri sprejetju odločitve.

33 ESZD v tem okviru izpodbija navedbo Splošnega sodišča v točki 97 izpodbijane sodbe, da bi bil izrek sporne odločbe lahko drugačen, če enakost moških in žensk ne bi bila vnaprej izključena iz opravljene presoje. Trdi, da izvaja pozitivno politiko za spodbujanje prijav na vodstvena delovna mesta, ki jih vloži manj zastopani spol, če so zadevne kandidatke enako usposobljene kot moški kandidati, kar pomeni, da so kandidati v primerljivem položaju. Taka praksa naj bi bila ponazorjena z dokumenti, ki so bili Splošnemu sodišču predloženi na njegovo zahtevo, vendar naj jih to ne bi upoštevalo.

34 ESZD meni, da podaljšanje zaposlitve C. Hebberecht na delovnem mestu, na katero je bila razporejena, zgolj zaradi njenega spola, ni ukrep, sprejet na podlagi načela enakega obravnavanja, temveč bolj ukrep pozitivne diskriminacije žensk.

35 Nazadnje ESZD poudarja, da je protislovno trditi, da bi bilo treba zaposlitev C. Hebberecht na tem delovnem mestu podaljšati, ker je ženska, po zavrnitvi, kot je to storilo Splošno sodišče v točki 44 izpodbijane sodbe, tožbenega razloga, ki se je nanašal na to, da sta bila s sporno odločbo kršena interes in kontinuiteta službe. To bi pomenilo, da iz člena 1d(2) Kadrovskih predpisov izhaja subjektivna pravica uradnika, spola, ki je manj zastopan, do podaljšanja njegovega mandata, kar ESZD odločno izpodbija.

Presoja Sodišča

36 ESZD z edinim pritožbenim razlogom Splošnemu sodišču v bistvu očita, da je napačno uporabilo pravo, ker naj bi, prvič, napačno razlagalo člen 1d(2) Kadrovskih predpisov s tem, da je menilo, da ta določba ustvarja obveznost, ki se neposredno uporablja za institucije, tudi če izvedbenih ukrepov ni, in drugič, razsodilo, da se navedena določba uporablja v okviru sporne odločbe, torej posamične odločbe o podaljšanju mandata za delovno mesto, s katero se ne izbira med več osebami.

37 Prvič, v zvezi s trditvijo ESZD, da se člen 1d(2) Kadrovskih predpisov ne uporablja, če institucije ne sprejmejo izvedbenih ukrepov, je treba najprej poudariti, kot je Splošno sodišče v bistvu navedlo v točki 84 izpodbijane sodbe, da ta določba vsebuje dva dela. V prvem je opozorjeno, da je načelo enakosti moških in žensk bistven element „vseh“ vidikov izvajanja Kadrovskih predpisov, v drugem pa, da to načelo institucijam Unije ne preprečuje, da ohranijo ali sprejmejo ukrepe, ki določajo posebne ugodnosti, s katerimi se manj zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti.

38 Za izvajanje načela enakosti moških in žensk kot subjektivne pravice se sicer ne zahteva noben izvedbeni ukrep (glej po analogiji v zvezi s členom 157(1) PDEU sodbo z dne 8. aprila 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, točka 24), kar pa ne velja za posebne ugodnosti, ki so v členu 1d(2), drugi del, Kadrovskih predpisov namenjene temu, da se manj zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti.

39 Namen drugega dela te določbe je namreč natančno in omejeno dovoliti ukrepe, ki so sicer diskriminatorni glede na spol, vendar so dejansko namenjeni odpravi ali zmanjšanju dejanskih neenakosti (glej po analogiji sodbo z dne 28. marca 2000, Badeck in drugi, C-158/97, EU:C:2000:163, točka 19).

40 Ukrep za prednostno napredovanje kandidatk v sektorjih evropskih javnih uslužbencev, v katerih ženske niso zadostno zastopane, je tako treba šteti za skladen s členom 1d(2) Kadrovskih predpisov, če, prvič, ženskim kandidatkam, ki so enako kvalificirane kot njihovi moški konkurenti, ne daje samodejno in brezpogojno prednosti in, drugič, če se kandidature presojajo objektivno, pri čemer se upoštevajo posebni osebni položaji vseh kandidatov (glej po analogiji sodbi z dne 28. marca 2000, Badeck in drugi, C-158/97, EU:C:2000:163, točka 23, in z dne 30. septembra 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, točka 23).

41 Ti pogoji izhajajo iz tega, da je pri ugotavljanju obsega vsakršnega odstopanja od pravice posameznika, kot je pravica moških in žensk do enakega obravnavanja, treba spoštovati načelo sorazmernosti, ki zahteva, da odstopanja ne prestopijo meje tistega, kar je ustrezno in nujno za uresničitev zastavljenega cilja, in da so, kolikor je to mogoče, skladna z načelom enakega obravnavanja in z zahtevami tako zastavljenega cilja (glej po analogiji sodbo z dne 30. septembra 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, točka 24).

42 Člen 1d(6) Kadrovskih predpisov določa, da je treba spoštovati načelo nediskriminacije in načelo sorazmernosti, vse omejitve njune uporabe pa morajo biti objektivno in razumno utemeljene ter usmerjene k legitimnim ciljem v splošnem interesu in okviru kadrovske politike.

43 Poleg tega mora biti uporaba meril, ki so očitno namenjena zagotavljanju dejanske in neformalne enakosti, izvedena pregledno in z možnostjo nadzora, da se izključi vsaka arbitrarna presoja usposobljenosti kandidatov (glej po analogiji sodbo z dne 6. julija 2000, Abrahamsson in Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, točka 49).

44 Iz tega izhaja, da posamičnih odločb o dodelitvi posebnih ugodnosti, s katerimi se manj zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti, ni mogoče sprejeti brez splošnih ukrepov za izvajanje člena 1d(2), drugi del, Kadrovskih predpisov, ki omogočijo izpolnitev zahtev, navedenih v točkah 40 in 41 te sodbe.

45 Zato ESZD pravilno trdi, da je drugi del odstavka 2 člena 1d Kadrovskih predpisov, v skladu s katerim načelo enakega obravnavanja institucijam Unije ne preprečuje, da ohranijo ali sprejmejo ukrepe, ki določajo posebne ugodnosti, s katerimi se manj zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti, v povezavi z odstavkom 3 tega člena pooblastitvena določba, ki je ni mogoče uporabiti neposredno brez izvedbenih ukrepov.

46 Vendar iz zgornjih ugotovitev ni mogoče sklepati, da je ob neobstoju izvedbenih ukrepov za člen 1d(2), drugi del, Kadrovskih predpisov, institucija oproščena obveznosti, da pri sprejetju posamične odločbe, kakršna je sporna odločba, upošteva načelo enakosti moških in žensk.

47 Kot je namreč Splošno sodišče opozorilo v točki 93 izpodbijane sodbe, zakonodajalec Unije v členu 1d(2), prvi del, Kadrovskih predpisov določa, da je enakost moških in žensk „bistvena“ razsežnost, ki jo je treba upoštevati pri „vseh“ vidikih izvajanja Kadrovskih predpisov, ne da bi za to zahtevo določil kakršen koli rok, pogoj ali sprejetje ukrepov.

48 Na tej podlagi je Splošno sodišče v točkah 94 in 97 izpodbijane sodbe pravilno ugotovilo, da je ESZD s tem, da je enakost moških in žensk izključila iz preudarkov v zvezi s sprejetjem sporne odločbe, čeprav zakonodajalec Unije meni, da je ta enakost „bistvena“ razsežnost, kršila člen 1d(2) in (3) Kadrovskih predpisov, kar pomeni napačno uporabo prava, ki upravičuje razglasitev ničnosti sporne odločbe.

49 Drugič, v zvezi s trditvijo ESZD, da se člen 1d(2) Kadrovskih predpisov nikakor ne uporabi za odločbo o zavrnitvi podaljšanja mandata vodje delegacije, ker se s to odločbo ne izbira med več osebami, je treba opozoriti, kot je navedeno v točki 38 te sodbe, da se načelo enakega obravnavanja moških in žensk uporablja neposredno.

50 Kot je v bistvu generalna pravobranilka navedla v točkah 43 in 45 sklepnih predlogov, za uporabo tega načela v skladu z besedilom člena 1d(2), prvi del, Kadrovskih predpisov ni določen noben pogoj.

51 Zato zgolj to, da se z odločbo, kakršna je sporna odločba, ki se nanaša na podaljšanje razporeditve uradnika na vodstveno delovno mesto, ne izbira med več kandidati, ne izključuje, da je treba pri njenem sprejetju upoštevati preudarke v zvezi z enakostjo moških in žensk.

52 Taki preudarki bi tako lahko bili v prid podaljšanju razporeditve uradnika na delovno mesto, če bi se v okviru postopka rotacije, ki ga je uvedla ESZD, izkazalo, da je spol te osebe na enakovrednih delovnih mestih manj zastopan in da bi, če bi bila prošnja te osebe za podaljšanje zavrnjena in če za razporeditev na to delovno mesto ne bi bilo na razpolago uradnikov, ki so istega spola kot ona, bil na prosto delovno mesto razporejen uradnik drugega spola.

53 Prav tako dejstvo, da se politika enakih možnosti moških in žensk uporablja v okviru splošne politike izbire kandidatov za prosta delovna mesta v delegacijah Unije, ne omogoča izključitve uporabe načela enakosti moških in žensk pri sprejetju posamične odločbe o podaljšanju mandata vodje delegacije. To načelo, ki izključuje vsakršno diskriminacijo na podlagi spola, se namreč ne omejuje na položaje konkurence med kandidati, ampak zahteva tudi, da se preveri, ali bi bil moški v primerljivem položaju obravnavan enako, kot je bila v zadevnem primeru obravnavana ženska.

54 Vendar ESZD trdi, da pri sprejetju sporne odločbe upoštevanje interesa službe izključuje upoštevanje načela enakega obravnavanja moških in žensk. ESZD zlasti poudarja, da je sporno odločbo protislovno razglasiti za nično z obrazložitvijo, da bi bilo treba prošnji za podaljšanje, ki jo je vložila C. Hebberecht, ugoditi, ker je ženska, potem ko je bil v točki 44 izpodbijane sodbe zavrnjen prvi del prvega tožbenega razloga, ki se je nanašal na to, da bi bilo treba tej prošnji ugoditi v interesu službe.

55 V zvezi s tem je treba opozoriti, da imajo institucije Unije pri sprejemanju odločitev o organizaciji svojih služb glede na naloge, ki so jim zaupane, in pri razporeditvi osebja res široko diskrecijsko pravico, če je razporeditev v interesu službe in spoštuje enakovrednost delovnih mest (glej v tem smislu sodbo z dne 23. marca 1988, Hecq/Komisija, 19/87, EU:C:1988:165, točka 6). Vendar morajo te institucije pri sprejemanju odločitev o organizaciji svojih služb tehtati različne zadevne interese, pri čemer morajo med drugim upoštevati tako spoštovanje načela enakega obravnavanja kot interes službe.

56 Zato ni protislovno presoditi, kot je v bistvu storilo Splošno sodišče v izpodbijani sodbi, da na eni strani ESZD s tem, da je zavrnila prošnjo za podaljšanje, ki jo je vložila C. Hebberecht, ni storila očitne napake pri presoji v zvezi z interesom službe, in da na drugi strani ni mogoče izključiti, da so lahko preudarki v zvezi z enakostjo moških in žensk v prid ugoditvi tej prošnji, tako da bi morala ESZD kot element presoje med drugim upoštevati nujnost zagotovitve enakosti moških in žensk.

57 ESZD torej napačno trdi, da pri sprejetju posamične odločbe, kakršna je sporna odločba, s katero se ne izbira med več osebami, ni mogoče upoštevati načela enakega obravnavanja moških in žensk.

58 Iz tega izhaja, da je treba edini pritožbeni razlog in pritožbo zavrniti kot neutemeljena.

Stroški

59 Člen 137 Poslovnika Sodišča, ki se na podlagi člena 184(1) tega poslovnika uporablja v pritožbenem postopku, določa, da končna sodba ali končni sklep vsebuje odločbo o stroških.

60 Ker C. Hebberecht pri Sodišču ni vložila odgovora na pritožbo in ker torej ni niti priglasila stroškov niti predlagala, naj se ESZD naloži plačilo stroškov, je treba odločiti, da ESZD nosi svoje stroške.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

1. Pritožba se zavrne.

2. ESZD nosi svoje stroške.

Podpisi