Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 19 november 2020*

”Överklagande – Personalmål – Tjänstemän – Europeiska utrikestjänsten – Rotationssystem för tjänstemän – Tjänsten som chef för Europeiska unionens delegation i Etiopien – Beslut att inte förlänga placeringen på denna tjänst – Tjänstens intresse – Principen om likabehandling – Positiv särbehandling av det underrepresenterade könet – Artikel 1d i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen”

I mål C-93/19 P,

angående ett överklagande enligt artikel 56 i stadgan för Europeiska unionens domstol, som ingavs den 6 februari 2019,

Europeiska utrikestjänsten, företrädd av S. Marquardt och R. Spac, båda i egenskap av ombud,

klagande,

i vilket den andra parten är:

Chantal Hebberecht, Luxemburg (Luxemburg),

sökande i första instans

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Vilaras samt domarna N. Piçarra (referent), S. Rodin, D. Šváby och K. Jürimäe,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

och efter att den 23 april 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

* Rättegångsspråk: franska.

Dom

1 Utrikestjänsten har yrkat att domstolen ska upphäva den dom som meddelades av Europeiska unionens tribunal den 27 november 2018, Hebberecht/Europeiska utrikestjänsten (T-315/17, EU:T:2018:842) (nedan kallad den överklagade domen). Genom denna dom biföll tribunalen Chantal Hebberechts talan om bland annat ogiltigförklaring av Europeiska utrikestjänstens beslut av den 30 juni 2016 att avslå hennes begäran om förlängning av hennes placering som chef för Europeiska unionens delegation i Etiopien (nedan kallat det omtvistade beslutet).

Tillämpliga bestämmelser

2 Enligt artikel 5.3 i rådets beslut 2010/427/EU av den 26 juli 2010 om hur den europeiska avdelningen för yttre åtgärder ska organiseras och fungera (EUT L 201, 2010, s. 30), ska ”delegationschefen … få sina instruktioner från [Europeiska unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik] och Europeiska utrikestjänsten och ska vara ansvarig för att instruktionerna verkställs.”

3 I artikel 6.2 och 6.10 i detta beslut föreskrivs följande:

”2. Europeiska utrikestjänsten ska bestå av tjänstemän och övriga anställda i Europeiska unionen, inbegripet personal från medlemsstaternas diplomattjänster som har fått tillfällig anställning vid utrikestjänsten.

Tjänsteföreskrifterna [för tjänstemän i Europeiska unionen] och anställningsvillkoren [för övriga anställda i Europeiska unionen] ska gälla för denna personal.

…

10. [Unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik] ska fastställa regler för rörlighet för att se till att rörligheten för Europeiska utrikestjänstens personal blir hög. … I princip ska all personal vid Europeiska utrikestjänsten regelbundet tjänstgöra vid unionens delegationer. [Unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik] ska fastställa regler om detta.”

4 Artikel 1d i tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) har följande lydelse:

”1. Vid tillämpningen av dessa tjänsteföreskrifter skall all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning vara förbjuden.

…

2. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män, vilket skall vara en central fråga som alltid skall beaktas vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna, får principen om likabehandling inte hindra Europeiska unionens institutioner från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

3. Institutionernas tillsättningsmyndigheter skall efter yttrande från Kommittén för tjänsteföreskrifter genom överenskommelse ange de åtgärder och insatser som är avsedda att främja lika möjligheter för kvinnor och män inom de områden som omfattas av nu gällande tjänsteföreskrifter och vidta lämpliga åtgärder, särskilt för att avhjälpa faktiska ojämlikheter som påverkar kvinnors möjligheter inom de områden som omfattas av tjänsteföreskrifterna.

…

6. Tillämpningen av principen om icke-diskriminering och proportionalitetsprincipen får bara begränsas på objektiva och rimliga grunder i syfte att uppnå legitima mål av allmänt intresse inom ramen för personalpolitiken. …”

5 I artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”Tillsättningsmyndigheten skall, när den tillsätter eller förflyttar en tjänsteman till en tjänst i dennes tjänstegrupp som motsvarar hans lönegrad, göra detta endast i tjänstens intresse och utan hänsyn till nationalitet.

En tjänsteman får ansöka om förflyttning inom sin institution.”

6 I artikel 95.1 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”De befogenheter som genom dessa tjänsteföreskrifter tillerkänns tillsättningsmyndigheten ska utövas av unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik (nedan kallad den höga representanten) avseende personalen vid Europeiska utrikestjänsten. Den höga representanten får besluta vem inom utrikestjänsten som ska utöva dessa befogenheter. …”

Bakgrund till tvisten och det omtvistade beslutet

7 Den 1 september 2013 utnämndes Chantal Hebberecht till chef för unionens delegation i Etiopien för en period av fyra år.

8 Inom ramen för rotationsförfarandet för åren 2017 och 2018 informerades de tjänstemän som var anställda vid unionens delegationer, genom Europeiska utrikestjänstens skrivelse av den 22 mars 2016, om att det var möjligt att ansöka om tidigare förflyttning eller om förlängning av tjänsteplaceringen. I meddelandet preciserades att en sådan begäran endast skulle bifallas i undantagsfall vilka var vederbörligen motiverade med hänsyn till tjänstens intresse.

9 Den 15 april 2016 ansökte Chantal Hebberecht om att hennes placering skulle förlängas med ett femte år. Den 30 juni 2016 avslog Europeiska utrikestjänstens tillsättningsmyndighet denna ansökan genom det omtvistade beslutet och angav bland annat att ”för att säkerställa en regelbunden rotation av delegationscheferna har i allmänhet en tydlig politik tillämpats som innebär förflyttning efter högst fyra år på tjänsten”.

10 Chantal Hebberecht anförde klagomål mot detta beslut, vilket registrerades den 30 september 2016, med stöd av artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna. Hon gjorde gällande att beslutet stred mot tjänstens intresse och kontinuitet, kraven på öppenhet och likabehandling samt mot iakttagande av åtgärderna för positiv särbehandling av kvinnor.

11 Genom beslut av den 1 februari 2017 avslog utrikestjänstens tillsättningsmyndighet klagomålet och gjorde gällande att administrationen har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller de krav som är knutna till tjänstens intresse och personalpolitiken för rörlighet. Myndigheten framhöll även att det inte förelåg någon skyldighet att beakta Chantal Hebberechts ställning som kvinna vid prövningen av hennes begäran om förlängning av hennes anställning.

Förfarandet vid tribunalen och den överklagade domen

12 Genom ansökan som inkom till tribunalens kansli den 15 maj 2017 väckte Chantal Hebberecht talan om dels ogiltigförklaring av det omtvistade beslutet, dels ersättning för den ideella skada hon påstod sig ha lidit.

13 Till stöd för yrkandet om ogiltigförklaring anförde hon tre grunder avseende åsidosättande av tjänstens intresse och kontinuitet, av skyldigheten att lämna insyn respektive av principen om likabehandling.

14 Tribunalen fann att talan inte kunde vinna bifall såvitt avsåg de två första grunderna. Tribunalen underkände även de första två delarna av den tredje grunden, vilka avsåg dels förekomsten av rasrelaterad diskriminering, dels den omständigheten att andra delegationschefer hade beviljats förlängning. Tribunalen biföll emellertid talan såvitt avsåg den tredje grundens tredje del, som avsåg de åtgärder som skulle vidtas med avseende på kvinnor.

15 I detta avseende påpekade tribunalen inledningsvis, i punkterna 89–91 i den överklagade domen, att även om artikel 1d.2 och 1d.3 i tjänsteföreskrifterna vittnar om unionslagstiftarens vilja att ”alltid” ge jämställdheten en ”central” plats vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna, återspeglas denna vilja emellertid inte i utrikestjänstens ståndpunkter. Utrikestjänsten har nämligen tvärtom uppgett att den inte är skyldig att kompensera för underrepresentationen av kvinnor på vissa tjänster, eftersom det saknas bestämmelser om genomförande av dessa bestämmelser i tjänsteföreskrifterna.

16 Tribunalen erinrade därefter, i punkt 93 i den överklagade domen, om att unionslagstiftaren i artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna inte endast anger att institutionerna ska vidta åtgärder, utan också förklarar, utan att fastställa några villkor, att jämställdhet är en ”central” fråga som ”alltid” ska beaktas vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna. Av detta drog tribunalen, i punkt 94 i den överklagade domen, slutsatsen att utrikestjänsten, genom att underlåta att ta hänsyn till jämställdhetsaspekten när den antog det omtvistade beslutet, åsidosatte artikel 1d.2 och 1d.3 i tjänsteföreskrifterna, för att därefter, i punkt 95 i nämnda dom, precisera att det var fråga om ett uppenbart fel.

17 Efter att i punkt 96 i den överklagade domen ha erinrat om att det följer av fast rättspraxis att ”det inte [är] motiverat att ogiltigförklara ett förvaltningsbeslut på grund av ett fel, när detta fel inte på ett avgörande sätt har påverkat beslutets innehåll”, konstaterade tribunalen i punkt 97 i samma dom att det omtvistade beslutets artikeldel hade kunnat se annorlunda ut, om inte utrikestjänsten genast och av princip hade uteslutit jämställdhetsaspekten i sin bedömning.

18 Tribunalen ogiltigförklarade följaktligen det omtvistade beslutet och avvisade yrkandet om skadestånd.

Parternas yrkanden vid domstolen

19 Utrikestjänsten har yrkat att domstolen ska

– upphäva den överklagade domen,

– ogilla talan i första instans, och

– förplikta Chantal Hebberecht att ersätta rättegångskostnaderna.

20 Chantal Hebberecht har inte inkommit med någon svarsskrivelse.

Prövning av överklagandet

Europeiska utrikestjänstens argument

21 Utrikestjänsten har till stöd för sitt överklagande åberopat en enda grund, nämligen att tribunalen har gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning genom att dels tolka artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna så, att denna bestämmelse ”innehåller en princip som är direkt tillämplig på individuella beslut som institutionen fattar med tillämpning av tjänsteföreskrifterna [och] ger den berörda tjänstemannen en individuell rättighet”, dels i detta sammanhang inte ha förstått ”det sätt på vilket utrikestjänsten tillämpar jämställdhetspolitik inom ramen för unionens politik för rörlighet och rotation mellan utrikestjänstens huvudkontor och unionens delegationer”.

22 Vad för det första gäller den påstått felaktiga tolkningen av artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna, har utrikestjänsten gjort gällande att denna bestämmelse endast anger ett allmänt mål som inte är direkt tillämpligt inom ramen för individuella beslut såsom det omtvistade beslutet. Denna punkt ska läsas tillsammans med punkt 3 i samma artikel, i vilken det föreskrivs att unionsinstitutionerna ska ange de åtgärder som ska vidtas för att uppnå detta mål.

23 Utrikestjänsten har i detta avseende understrukit att uttrycket ”beakta” används i artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna, vilket ger myndigheten ett stort utrymme för skönsmässig bedömning. Denna tolkning påverkas inte av uttrycken ”alltid ska beaktas vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna” och ”en central fråga” vilka tribunalen lyfte fram i den överklagade domen. Enligt utrikestjänsten är att ”ta hänsyn till” jämställdhet mellan kvinnor och män inte synonymt med att ”genomföra lika möjligheter”.

24 Artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna ålägger således inte unionsinstitutionerna någon direkt skyldighet. Den gör det endast möjligt för dem att vidta åtgärder för positiv särbehandling genom undantag från den princip om likabehandling som anges i punkt 1 i denna artikel. I detta sammanhang föreskrivs i punkt 3 i nämnda artikel att dessa institutioner ska anta en allmän politik i fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män med det särskilda målet att avhjälpa ojämlikheter som påverkar kvinnor. Denna politik ska därefter ”beaktas” i konkreta situationer.

25 Av detta följer, i motsats till vad tribunalen slog fast i punkterna 92 och 93 i den överklagade domen, att den första delen av artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna är beroende av att unionsinstitutionerna vidtar genomförandeåtgärder och kan således inte tillämpas direkt och isolerat, vilket skulle kunna leda till godtyckliga eller motstridiga beslut. Den andra delen av denna punkt, i vars första del det allmänna mål som ska eftersträvas har angetts, gör det möjligt för unionsinstitutionerna att vidta åtgärder för positiv särbehandling till förmån för det underrepresenterade könet eller för att förebygga nackdelar.

26 En sådan tolkning av artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna bekräftas av bestämmelsens tillkomsthistoria. Unionslagstiftarens avsikt var inte att däri ange rättigheter och skyldigheter som är direkt tillämpliga, utan att förmå unionens institutioner att anta en politik och vidta genomförandeåtgärder i fråga om jämlikhet mellan kvinnor och män.

27 Vad för det andra gäller tribunalens påstått felaktiga bedömning av utrikestjänstens politik i fråga om rotation av sina tjänstemän, har utrikestjänsten i huvudsak hävdat att även om det antas att principen om jämställdhet mellan män och kvinnor, som garanteras i artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna, är direkt tillämplig, är den inte tillämplig på ett beslut att inte förlänga placeringen för en chef för en av unionens delegationer, eftersom ett sådant beslut inte förutsätter ett val mellan flera personer.

28 Utrikestjänsten har för det första kritiserat tribunalen för att i punkt 90 i den överklagade domen ha förvanskat dess resonemang. Utrikestjänsten har nämligen aldrig rent allmänt påstått att överväganden avseende kön ligger utanför tjänstens intresse. Utrikestjänsten gjorde gällande att ett beslut om ansökningar om förlängning av placeringar för unionens delegationschefer till sin natur är individuellt

och neutralt när det gäller personens kön, eftersom det inte rör sig om ett beslut om tillsättning av en ledig tjänst vilket kräver att myndigheten väljer en av flera sökande. Utrikestjänsten har i detta avseende preciserat att den tillämpar en politik i fråga om lika möjligheter när det gäller rotation mellan utrikestjänstens huvudkontor och delegationerna.

29 Utrikestjänsten har vidare erinrat om att det framgår av artikel 6.10 i beslut 2010/427 att ”rörligheten för [hela] Europeiska utrikestjänstens personal [är] hög”, vilket tar sig uttryck i en regelbunden rotation av denna personal vid unionens delegationer. Dessa faktorer, som definierar tjänstens intresse, återspeglas i utrikestjänstens rotationspolitik.

30 Utrikestjänsten har angett att den i praktiken beaktar behovet av att främja lika möjligheter för kvinnor och män inom ramen för myndighetens allmänna rotationspolitik, det vill säga vid valet av sökande till lediga tjänster vid unionens delegationer. Det är således nödvändigt att skilja mellan, å ena sidan, en konkurrenssituation mellan olika sökande och, å andra sidan, en individuell begäran om förlängning av placeringen på en tjänst, såsom den som är aktuell i förevarande mål, som utgör ett undantagsfall och ”i första hand [ska] behandlas med hänsyn till tjänstens intresse och det allmänna målet att säkerställa en regelbunden rotation mellan huvudkontoret och delegationerna och vice versa”.

31 Även om artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna antas innebära att det föreligger en skyldighet att beakta principen om jämställdhet mellan kvinnor och män vid antagandet av ett individuellt beslut, såsom det som är i fråga i förevarande fall, ska bedömningen av huruvida det är lämpligt att förlänga placeringen på en tjänst framför allt göras med hänsyn till tjänstens intresse.

32 Härav följer att principen om lika möjligheter för kvinnor och män ska tillämpas vid tidpunkten för den årliga rotationen av personalen mellan utrikestjänstens huvudkontor och unionens delegationer eller mellan unionens delegationer, vid offentliggörandet av meddelandena om ledig tjänst för de berörda tjänsterna. Det är däremot ”svårt att tillämpa denna politik på beslut om förlängning av placeringar, vilka till sin natur är individuella och för vilka det inte föreligger någon konkurrenssituation mellan flera sökande”. Utrikestjänsten skulle nämligen i så fall vara tvungen att jämföra ansökningar om förlängning från kvinnor och män och att gynna ansökningar från kvinnor, oberoende av om detta ligger i tjänstens intresse, vilket, såsom anges i punkt 77 i den överklagade domen, är en avgörande faktor vid beslutsfattandet.

33 Utrikestjänsten har i detta sammanhang bestritt tribunalens påstående, i punkt 97 i den överklagade domen, att det omtvistade beslutets artikeldel hade kunnat se annorlunda ut, om inte utrikestjänsten genast och av princip hade uteslutit jämställdhetsaspekten i sin bedömning. Utrikestjänsten har gjort gällande att den tillämpar en positiv politik som syftar till att gynna ansökningar från det underrepresenterade könet till ledande befattningar när kandidaterna i fråga har samma kvalifikationer som manliga sökande, vilket förutsätter att sökandena befinner sig i en jämförbar situation. Denna politik illustreras av de handlingar som ingetts till tribunalen, på dess begäran, men som tribunalen inte har beaktat.

34 Enligt utrikestjänsten skulle en förlängning av Chantal Hebberechts placering på den tjänst som hon innehade, enbart på grund av att hon tillhörde ett visst kön, inte ha utgjort en åtgärd med tillämpning av principen om likabehandling, utan snarare en åtgärd för positiv särbehandling av kvinnor.

35 Utrikestjänsten har slutligen understrukit att det skulle vara motsägelsefullt att förorda att Chantal Hebberechts placering på denna tjänst förlängs på grund av att hon är kvinna efter att, såsom tribunalen gjorde i punkt 44 i den överklagade domen, ha underkänt grunden att det omtvistade beslutet innebar ett åsidosättande av tjänstens intresse och kontinuitet. Detta skulle innebära att det av artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna följer en subjektiv rätt för en tjänsteman av underrepresenterat kön att få sin tjänsteplacering förlängd, vilket utrikestjänsten bestämt har bestritt.

Domstolens bedömning

36 Genom sin enda grund har utrikestjänsten i huvudsak gjort gällande att tribunalen gjorde sig skyldig till felaktig rättstillämpning genom att dels tolka artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna så, att denna bestämmelse ger upphov till en direkt tillämplig skyldighet för institutionerna även i avsaknad av genomförandeåtgärder, dels fastställa att nämnda bestämmelse var tillämplig inom ramen för det omtvistade beslutet, det vill säga på ett individuellt beslut om förlängning av placeringen på en tjänst vilket inte förutsätter ett val mellan flera personer.

37 Vad för det första gäller utrikestjänstens argument att artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna inte är tillämplig om institutionerna inte har vidtagit några genomförandeåtgärder, understryker domstolen inledningsvis att denna bestämmelse, såsom tribunalen angav i punkt 84 i den överklagade domen, består av två delar. Den första erinrar om att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män är en central fråga som alltid skall beaktas vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna. I den andra anges att denna princip likväl inte får hindra Europeiska unionens institutioner från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet.

38 Även om principen om jämställdhet mellan kvinnor och män, i egenskap av en subjektiv rättighet, inte kräver någon genomförandeåtgärd för att vara tillämplig (se, analogt, beträffande artikel 157.1 FEUF, dom av den 8 april 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 24), är detta emellertid inte fallet med de särskilda förmåner som syftar till att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet, vilka avses i artikel 1d.2 andra delen i tjänsteföreskrifterna.

39 Den andra delen av denna bestämmelse har nämligen det exakta och begränsade syftet att tillåta åtgärder som visserligen enligt sin utformning är diskriminerande på grund av kön, men som syftar till att avlägsna eller begränsa faktiska ojämlikheter (se, analogt, dom av den 28 mars 2000, Badeck m.fl., C-158/97, EU:C:2000:163, punkt 19).

40 En åtgärd som syftar till att i första hand befordra kvinnliga sökande inom delar av den europeiska offentliga sektorn ska således anses vara förenlig med artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna om den inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt kvinnor som har meriter som är likvärdiga med deras manliga konkurrenters och om det görs en objektiv bedömning av ansökningarna med beaktande av samtliga sökandes personliga förhållanden (se, analogt, dom av den 28 mars 2000, Badeck m.fl., C-158/97, EU:C:2000:163, punkt 23, och dom av den 30 september 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punkt 23)

41 Dessa villkor är hänförliga till kravet på att det, vid fastställandet av räckvidden för ett undantag från en individuell rättighet, såsom likabehandlingen av kvinnor och män enligt direktivet, skall tas hänsyn till proportionalitetsprincipen, enligt vilken undantagen inte får gå utöver gränserna för vad som är ändamålsenligt och nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet, och enligt vilken likabehandlingsprincipen så långt det är möjligt skall förenas med de krav som det eftersträvade målet är förenat med (se, analogt, dom av den 30 september 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punkt 24).

42 I artikel 1d.6 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs att med beaktande av icke-diskrimineringsprincipen och proportionalitetsprincipen ska varje begränsning av dessa principer motiveras på objektiva och rimliga grunder i syfte att uppnå legitima mål av allmänt intresse inom ramen för personalpolitiken.

43 Tillämpningen av kriterier, som uppenbarligen syftar till att säkerställa en materiell och inte formell jämlikhet, ska dessutom ske på ett öppet sätt och skall kunna bli föremål för prövning för att förhindra godtyckliga bedömningar av de sökandes kvalifikationer (se, analogt, dom av den 6 juli 2000, Abrahamsson och Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, punkt 49).

44 Härav följer att enskilda beslut om att bevilja särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet inte kan antas i avsaknad av allmänna genomförandebestämmelser för artikel 1d.2 andra delen i tjänsteföreskrifterna vilka gör det möjligt att uppfylla de krav som nämns i punkterna 40 och 41 ovan.

45 Europeiska utrikestjänsten har således med rätta gjort gällande att den andra delen av artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna, enligt vilken likabehandlingsprincipen inte får hindra Europeiska unionens institutioner från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet, jämförd med artikel 1d.3, utgör en behörighetsregel som inte kan tillämpas direkt i avsaknad av genomförandeåtgärder.

46 Av det ovan anförda följer emellertid inte att en institution, i avsaknad av genomförandebestämmelser för artikel 1d.2 andra delen i tjänsteföreskrifterna, är befriad från skyldigheten att beakta principen om likabehandling av kvinnor och män vid antagandet av ett individuellt beslut, såsom det omtvistade beslutet.

47 Såsom tribunalen erinrade om i punkt 93 i den överklagade domen har unionslagstiftaren nämligen i artikel 1d.2 första delen i tjänsteföreskrifterna förklarat att jämställdhet mellan kvinnor och män är en ”central” fråga som ”alltid” ska beaktas vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna, utan att denna förklaring åtföljts av någon tidsram eller några villkor eller krav på att vissa åtgärder först vidtas.

48 Tribunalen gjorde således en riktig bedömning när den, i punkterna 94 och 97 i den överklagade domen, drog slutsatsen att utrikestjänsten, genom att inte inkludera jämställdhetsaspekten bland de omständigheter som den beaktade när den antog det omtvistade beslutet, trots att den utgör en ”central” fråga i unionslagstiftarens ögon, hade åsidosatt artikel 1d.2 och 1d.3 i tjänsteföreskrifterna, vilket är ett rättsligt fel som motiverar att det omtvistade beslutet ogiltigförklaras.

49 Vad för det andra gäller utrikestjänstens argument att artikel 1d.2 i tjänsteföreskrifterna under alla omständigheter inte är tillämplig på ett beslut att inte förlänga en delegationschefs tjänsteplacering, eftersom detta beslut inte förutsätter ett val mellan flera personer, erinrar domstolen om att principen om likabehandling av kvinnor och män är en direkt tillämplig princip, vilket nämns i punkt 38 ovan.

50 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 43 och 45 i sitt förslag till avgörande uppställs det inte några villkor i artikel 1d.2 första delen i tjänsteföreskrifterna för att denna princip ska kunna tillämpas.

51 Enbart den omständigheten att ett beslut, såsom det omtvistade beslutet, som avser förlängning av en tjänstemans placering på en chefstjänst, inte förutsätter ett val mellan flera sökande utesluter således inte att hänsyn till jämställdhet mellan kvinnor och män ska beaktas vid antagandet av beslutet.

52 Sådana överväganden skulle således kunna tala för en förlängning av en tjänstemans tjänsteplacering, om det inom ramen för det rotationsförfarande som utrikestjänsten har inrättat framgår att det kön som tjänstemannen tillhör är underrepresenterat på likvärdiga tjänster och att, för det fall ansökan om förlängning avslogs, en tjänsteman av det andra könet skulle tilldelas den lediga tjänsten eftersom det saknades tjänstemän av samma kön som skulle kunna tilldelas den.

53 Den omständigheten att en politik om lika möjligheter för kvinnor och män tillämpas inom ramen för den allmänna politiken för urval av sökande till lediga tjänster vid unionens delegationer gör det inte heller möjligt att utesluta tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män vid antagandet av ett individuellt beslut om förlängning av placeringen som delegationschef. Denna princip, som utesluter all diskriminering på grund av kön, är nämligen inte begränsad till konkurrenssituationer mellan sökande, utan kräver även att det kontrolleras om den behandling som en kvinna, i förevarande fall, har getts på samma sätt skulle ha getts en man som befinner sig i en jämförbar situation.

54 Vad gäller antagandet av det omtvistade beslutet har utrikestjänsten emellertid hävdat att beaktandet av tjänstens intresse utesluter att principen om likabehandling av kvinnor och män beaktas. Utrikestjänsten har bland annat understrukit att det är motsägelsefullt att ogiltigförklara det omtvistade beslutet på grund av att den borde ha bifallit Chantal Hebberechts ansökan om förlängning på grund av att hon är kvinna, efter det att tribunalen i punkt 44 i den överklagade domen hade underkänt den första grundens första del avseende att tjänstens intresse krävde att samma ansökan bifölls.

55 Det ska i detta hänseende erinras om att unionsinstitutionerna visserligen förfogar över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när de fattar beslut om hur de organiserar sin verksamhet för att fullgöra de uppgifter som de har anförtrotts och när de placerar personalen, under förutsättning att det sker i tjänstens intresse och att hänsyn tas till tjänsternas likvärdighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 mars 1988, Hecq/kommissionen, 19/87, EU:C:1988:165, punkt 6). Det ankommer emellertid på dessa institutioner att, när de fattar beslut om hur de organiserar sin verksamhet, göra en avvägning mellan de olika intressen som står på spel, bland annat med beaktande av såväl likabehandlingsprincipen som tjänstens intresse.

56 Det är således inte motsägelsefullt att, såsom tribunalen i sak gjorde i den överklagade domen, slå fast dels att utrikestjänsten inte gjorde någon uppenbart oriktig bedömning med hänsyn till tjänstens intresse när den avslog Chantal Hebberechts ansökan om förlängning, dels att det inte kan uteslutas att hänsyn till jämställdhet mellan män och kvinnor kan tala för att denna ansökan ska bifallas, med innebörden att utrikestjänsten skulle behöva beakta, såsom ett bedömningskriterium bland flera, nödvändigheten av att säkerställa jämställdhet mellan kvinnor och män.

57 Utrikestjänsten har således fel när den hävdar att principen om likabehandling av kvinnor och män inte kan beaktas vid antagandet av ett individuellt beslut, såsom det omtvistade beslutet, som inte förutsätter ett val mellan flera personer.

58 Härav följer att överklagandet inte kan vinna bifall såvitt avser den enda grunden och att överklagandet därför ska ogillas i sin helhet.

Rättegångskostnader

59 Enligt artikel 137 i domstolens rättegångsregler, som är tillämplig i mål om överklagande enligt artikel 184.1 i rättegångsreglerna, ska domstolen besluta om rättegångskostnader i den dom eller det beslut genom vilket målet avgörs slutligt.

60 Eftersom Chantal Hebberecht inte har inkommit med någon inlaga till domstolen och således inte har haft rättegångskostnader, ska utrikestjänsten bära sina rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

1) Överklagandet ogillas.

2) Europeiska utrikestjänsten ska bära sina rättegångskostnader.

Underskrifter