Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 19. novembra 2020 *

„Odvolanie – Verejná služba – Úradníci – Európska služba pre vonkajšiu činnosť (ESVČ) – Politika rotácie úradníkov – Miesto vedúceho delegácie Európskej únie v Etiópii – Rozhodnutie, ktorým sa zamieta predĺženie pridelenia na toto miesto – Záujem služby – Zásada rovnosti zaobchádzania – Pozitívna diskriminácia v prospech nedostatočne zastúpeného pohlavia – Článok 1d Služobného poriadku úradníkov Európskej únie“

Vo veci C-93/19 P,

ktorej predmetom je odvolanie podľa článku 56 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie, podané 6. februára 2019,

Európska služba pre vonkajšiu činnosť (ESVČ), v zastúpení: S. Marquardt a R. Spac, splnomocnení zástupcovia,

odvolateľka,

ďalší účastník konania:

Chantal Hebberecht, bydliskom v Luxemburgu (Luxembursko),

žalobkyňa v prvostupňovom konaní,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory M. Vilaras, sudcovia N. Piçarra (spravodajca), S. Rodin, D. Šváby a K. Jürimäe,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 23. apríla 2020,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: francúzština.

Rozsudok

1 ESVČ sa svojím odvolaním domáha zrušenia rozsudku Všeobecného súdu Európskej únie z 27. novembra 2018, Hebberecht/ESVČ (T-315/17, ďalej len „napadnutý rozsudok“, EU:T:2018:842), ktorým tento súd vyhovel žalobe pani Chantal Hebberechtovej najmä na zrušenie rozhodnutia ESVČ z 30. júna 2016 o zamietnutí jej žiadosti o predĺženie jej pridelenia na miesto vedúcej delegácie Európskej únie v Etiópii (ďalej len „sporné rozhodnutie“).

Právny rámec

2 Podľa článku 5 ods. 3 rozhodnutia Rady z 26. júla 2010 o organizácii a fungovaní Európskej služby pre vonkajšiu činnosť 2010/427/EÚ (Ú. v. EÚ L 201, 2010, s. 30) „vedúci delegácie dostáva pokyny od vysokého predstaviteľa [Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku] a ESVČ a zodpovedá za ich plnenie“.

3 Článok 6 ods. 2 a 10 tohto rozhodnutia stanovuje:

„2. ESVČ zahŕňa úradníkov a ostatných zamestnancov… Únie vrátane členov personálu z diplomatických služieb členských štátov vymenovaných za dočasných zamestnancov.

Na personál ESVČ sa vzťahuje [Služobný poriadok úradníkov Európskej únie] a [Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie].

…

10. Vysoký predstaviteľ [Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku] stanoví pravidlá mobility, aby sa pre členov personálu ESVČ zabezpečila vysoká miera mobility. … V zásade všetci členovia personálu ESVČ slúžia pravidelne v delegáciách Únie. Vysoký predstaviteľ [Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku] stanoví na tento účel pravidlá.“

4 Článok 1d Služobného poriadku úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) stanovuje:

„1. Pri uplatňovaní tohto Služobného poriadku je zakázaná akákoľvek diskriminácia na základe pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických znakov, jazyka, náboženského vyznania alebo viery, politického alebo iného názoru, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, pôvodu, pracovnej nespôsobilosti, veku, alebo sexuálnej orientácie.

…

2. S cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote, ktor[á] musí byť základným prvkom, zohľadňovaným pri uplatňovaní všetkých aspektov tohto Služobného poriadku, zásada rovnakého zaobchádzania nebráni orgánom… Únie, aby ponechali v účinnosti alebo prijali opatrenia ustanovujúce osobitné výhody, aby uľahčili nedostatočne zastúpenému pohlaviu vykonávanie pracovnej činnosti alebo aby zabránili, alebo poskytovali kompenzáciu za znevýhodnenie v povolaní.

3. Menovacie orgány inštitúcií určia na základe dohody, po porade s Výborom pre služobný poriadok, opatrenia a činnosti na podporu rovnakých príležitostí pre mužov a ženy v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok, a prijmú potrebné ustanovenia, najmä s cieľom napraviť faktickú nerovnosť, ktorá obmedzuje príležitosti pre ženy v týchto oblastiach.

…

6. Pri rešpektovaní zásady nediskriminácie a zásady proporcionality každé obmedzenie ich uplatňovania musí byť zdôvodnené objektívnymi a dostatočnými dôvodmi a musí byť zamerané na legitímne ciele všeobecného záujmu v rámci personálnej politiky. …“

5 Článok 7 ods. 1 služobného poriadku stanovuje:

„Ustanovujúci orgán, konajúci výlučne v záujme služby a bez ohľadu na štátnu príslušnosť, pridelí každého úradníka vymenovaním alebo preložením na pracovné miesto v jeho funkčnej skupine, ktoré zodpovedá jeho platovej triede.

Úradník môže požiadať o preloženie v rámci svojej inštitúcie.“

6 Článok 95 ods. 1 služobného poriadku stanovuje:

„Právomoci, ktorými je na základe tohto služobného poriadku poverený menovací orgán, bude v súvislosti so zamestnancami ESVČ vykonávať Vysoký predstaviteľ Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku a podpredseda Komisie (ďalej len ‚vysoký predstaviteľ‘). Vysoký predstaviteľ môže určiť, kto vykonáva tieto právomoci v rámci ESVČ. …“

Okolnosti predchádzajúce sporu a sporné rozhodnutie

7 Pani Hebberechtová, úradníčka ESVČ, bola 1. septembra 2013 na obdobie štyroch rokov vymenovaná za vedúcu delegácie Únie v Etiópii.

8 V rámci rotácie na roky 2017 a 2018 boli úradníci zamestnaní v delegáciách Únie oznámením ESVČ z 22. marca 2016 informovaní o možnosti podať žiadosť o predčasnú rotáciu alebo o predĺženie ich pridelenia. V tomto oznámení bolo spresnené, že takýmto žiadostiam sa vyhovie len vo výnimočných prípadoch riadne odôvodnených vzhľadom na záujem služby.

9 Pani Hebberechtová požiadala 15. apríla 2016 o predĺženie jej pridelenia na piaty rok. Menovací orgán ESVČ 30. júna 2016 sporným rozhodnutím zamietol túto žiadosť, pričom najmä uviedol, že „v záujme zabezpečiť pravidelnú rotáciu vedúcich delegácií sa po maximálne štyroch rokoch na pracovnom mieste vo všeobecnosti uplatňuje jasná politika mobility“.

10 Pani Hebberechtová podala proti tomuto rozhodnutiu na základe článku 90 ods. 2 služobného poriadku sťažnosť zaregistrovanú 30. septembra 2016, pričom tvrdila, že toto rozhodnutie je v rozpore so záujmom a kontinuitou služby, transparentnosťou, rovnosťou zaobchádzania, a s dodržiavaním opatrení pozitívnej diskriminácie prijatých voči ženám.

11 Rozhodnutím z 1. februára 2017 menovací orgán ESVČ zamietol túto sťažnosť, pričom uviedol, že administratíva disponuje širokou mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o potreby súvisiace so záujmom služby a politikou mobility zamestnancov. Poukázal tiež na to, že neexistuje povinnosť zohľadniť postavenie pani Hebberechtovej ako ženy pri skúmaní jej žiadosti o predĺženie pridelenia.

Konanie na Všeobecnom súde a napadnutý rozsudok

12 Podaním doručeným do kancelárie Všeobecného súdu 15. mája 2017 podala pani Hebberechtová žalobu, ktorou sa domáhala jednak zrušenia sporného rozhodnutia a jednak priznania náhrady škody za utrpenú nemajetkovú ujmu.

13 Na podporu návrhov na zrušenie žalobkyňa uvádzala tri žalobné dôvody založené po prvé na porušení záujmu a kontinuity služby, po druhé na porušení povinnosti transparentnosti a po tretie na porušení zásady rovnosti zaobchádzania.

14 Všeobecný súd zamietol prvé dva žalobné dôvody ako nedôvodné. Takisto zamietol prvé dve časti tretieho žalobného dôvodu založené na jednej strane na existencii diskriminácie na základe rasy a na druhej strane na poskytnutí predĺženia iným vedúcim delegácií. Vyhovel však tretej časti tretieho žalobného dôvodu týkajúcej sa opatrení, ktoré treba prijať vo vzťahu k ženám.

15 V tejto súvislosti Všeobecný súd najprv v bodoch 89 až 91 napadnutého rozsudku uviedol, že hoci článok 1d ods. 2 a 3 služobného poriadku svedčí o vôli normotvorcu Únie priznať rovnosti medzi mužmi a ženami „základné“ miesto v rozhodnutiach, ktorými sa uplatňujú „všetky“ aspekty služobného poriadku, takáto vôľa nemá oporu vo vyhláseniach ESVČ, ktorá naopak uviedla, že nebola povinná kompenzovať nedostatočné zastúpenie žien v určitých funkciách, keďže neexistujú ustanovenia služobného poriadku, ktorými sa takéto ustanovenie vykonávajú.

16 Všeobecný súd ďalej v bode 93 napadnutého rozsudku pripomenul, že normotvorca Únie sa v článku 1d ods. 2 služobného poriadku neuspokojuje s tým, že stanovuje, že inštitúcie Únie prijmú opatrenia, ale bez ďalších podmienok vyhlasuje, že rovnosť pohlaví predstavuje „základný“ rozmer, ktorý treba zohľadniť pri uplatňovaní „všetkých“ aspektov služobného poriadku. V bode 94 tohto rozsudku z toho vyvodil, že ESVČ tým, že vylúčila rovnosť medzi mužmi a ženami z úvah sprevádzajúcich prijatie sporného rozhodnutia, porušila článok 1d ods. 2 a 3 služobného poriadku, a následne v bode 95 uvedeného rozsudku spresnil, že išlo o zjavné pochybenie.

17 Všeobecný súd napokon po tom, čo v bode 96 napadnutého rozsudku pripomenul, že podľa ustálenej judikatúry „zrušenie správneho rozhodnutia pre pochybenie nie je odôvodnené, keď toto pochybenie rozhodujúcim spôsobom neovplyvnilo obsah tohto rozhodnutia“, v bode 97 toho istého rozsudku konštatoval, že výrok sporného rozhodnutia by mohol byť iný, ak by rovnosť medzi mužmi a ženami v zásade nebola automaticky vylúčená z posúdenia ESVČ.

18 Všeobecný súd v dôsledku toho zrušil sporné rozhodnutie. Takisto zamietol návrh na náhradu škody ako neprípustný.

Návrhy účastníkov konania na Súdnom dvore

19 Svojím odvolaním ESVČ navrhuje, aby Súdny dvor:

– zrušil napadnutý rozsudok,

– zamietol žalobu podanú v prvostupňovom konaní ako nedôvodnú a

– uložil pani Hebberechtovej povinnosť nahradiť trovy konania.

20 Pani Hebberechtová nepredložila vyjadrenie k odvolaniu.

O odvolaní

Tvrdenia ESVČ

21 Na podporu svojho odvolania ESVČ uvádza jediný odvolací dôvod založený na nesprávnom právnom posúdení, ktorého sa údajne dopustil Všeobecný súd, keď na jednej strane vyložil článok 1d ods. 2 služobného poriadku v tom zmysle, že toto ustanovenie „obsahuje zásadu, ktorá sa priamo uplatňuje

na individuálne rozhodnutia prijaté inštitúciou na základe služobného poriadku [a] priznáva dotknutému úradníkovi individuálne právo“, a na druhej strane v tejto súvislosti nezohľadnil „spôsob, akým ESVČ uplatňuje politiku rovnosti pohlaví v rámci politiky mobility a rotácie medzi sídlom ESVČ a delegáciami Únie…“.

22 V prvom rade, pokiaľ ide o údajne nesprávny výklad článku 1d ods. 2 služobného poriadku, ESVČ tvrdí, že toto ustanovenie uvádza len všeobecný cieľ, ktorý sa priamo neuplatňuje v rámci individuálnych rozhodnutí, akým je sporné rozhodnutie. Tento odsek treba vykladať v spojení s odsekom 3 tohto článku, ktorý ukladá inštitúciám Únie povinnosť určiť opatrenia, ktoré sa majú prijať na dosiahnutie tohto cieľa.

23 ESVČ v tejto súvislosti zdôrazňuje použitie výrazu „zohľadňovaným“ v znení článku 1d ods. 2 služobného poriadku, ktorý ponecháva administratíve širokú mieru voľnej úvahy. Tento výklad nie je spochybnený výrazmi „všetkých aspektov tohto Služobného poriadku“ alebo „základným prvkom“, na ktoré poukázal Všeobecný súd v napadnutom rozsudku. Podľa ESVČ „zohľadnenie“ rovnosti medzi mužmi a ženami nie je synonymom „nastolenia rovnosti príležitostí“.

24 Článok 1d ods. 2 služobného poriadku teda neukladá inštitúciám Únie žiadnu priamu povinnosť. Umožňuje im len prijať opatrenia pozitívnej diskriminácie ako výnimku zo zásady rovnosti zaobchádzania uvedenej v odseku 1 tohto článku. V tejto súvislosti odsek 3 uvedeného článku ukladá týmto inštitúciám povinnosť prijať všeobecnú politiku v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami s osobitným cieľom riešenia nerovností, s ktorými sa stretávajú ženy. Táto politika musí byť následne „zohľadnená“ v konkrétnych situáciách.

25 Z toho vyplýva, že na rozdiel od toho, ako Všeobecný súd rozhodol v bodoch 92 a 93 napadnutého rozsudku, je prvá časť odseku 2 článku 1d služobného poriadku podmienená prijatím vykonávacích opatrení zo strany inštitúcií Únie, a preto ju nemožno uplatňovať priamo a izolovane, lebo inak by mohlo dôjsť k svojvoľným alebo protichodným rozhodnutiam. Pokiaľ ide o druhú časť tohto odseku, ktorá sa nachádza po uvedení všeobecného cieľa, ktorý sa má sledovať, táto časť umožňuje inštitúciám Únie prijať opatrenia pozitívnej diskriminácie v prospech nedostatočne zastúpeného pohlavia alebo predchádzať znevýhodňovaniu.

26 Takýto výklad článku 1d ods. 2 služobného poriadku potvrdzuje vývoj tohto ustanovenia. Zámerom normotvorcu Únie nebolo formulovať priamo uplatniteľné práva a povinnosti, ale podnietiť inštitúcie Únie, aby prijali politiku a vykonávacie opatrenia v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami.

27 V druhom rade, pokiaľ ide o údajne nesprávne posúdenie politík ESVČ v oblasti rotácie jej úradníkov Všeobecným súdom, ESVČ v podstate tvrdí, že ani za predpokladu, že by zásada rovnosti medzi mužmi a ženami zaručená článkom 1d ods. 2 služobného poriadku bola priamo uplatniteľná, by sa táto zásada neuplatňovala na rozhodnutie o zamietnutí predĺženia mandátu vedúceho delegácie Únie, keďže takéto rozhodnutie nepredpokladá voľbu medzi viacerými osobami.

28 ESVČ v prvom rade vytýka Všeobecnému súdu, že v bode 90 napadnutého rozsudku skreslil jej argumentáciu. Nikdy totiž vo všeobecnosti netvrdila, že úvahy týkajúce sa rodu nesúvisia so záujmom služby. ESVČ tvrdila, že rozhodnutie týkajúce sa žiadostí o predĺženie funkčného obdobia vedúcich delegácií Únie má individuálnu a neutrálnu povahu, pokiaľ ide o pohlavie osoby, keďže nejde o rozhodnutie týkajúce sa obsadenia voľného pracovného miesta, pri ktorom administratíva musí vybrať medzi viacerými uchádzačmi. V tejto súvislosti spresňuje, že uplatňuje politiku v oblasti rovnosti príležitostí v rámci rotácie medzi sídlom ESVČ a delegáciami.

29 ESVČ ďalej pripomína, že z článku 6 ods. 10 rozhodnutia 2010/427 vyplýva, že všetci zamestnanci ESVČ podliehajú „vysokému stupňu mobility“, čo sa prejavuje pravidelnou rotáciou týchto zamestnancov v delegáciách Únie. Tieto skutočnosti, ktoré definujú záujem služby, sa odrážajú v politike rotácie ESVČ.

30 ESVČ uvádza, že v praxi zohľadňuje potrebu podporovať rovnosť príležitostí pre mužov a ženy v rámci svojej všeobecnej politiky rotácie, a to pri výbere uchádzačov na voľné pracovné miesta v delegáciách Únie. Je teda potrebné rozlišovať medzi konkurenčnou situáciou medzi rôznymi uchádzačmi na jednej strane a individuálnou žiadosťou o predĺženie pridelenia na pracovné miesto, o akú ide v prejednávanej veci, ktorá by bola výnimočná, a mala by sa „v prvom rade posudzovať v závislosti od záujmu služby a všeobecného cieľa zabezpečiť pravidelnú rotáciu medzi sídlom a delegáciami a naopak“, na strane druhej.

31 Aj za predpokladu, že článok 1d ods. 2 služobného poriadku ukladá povinnosť zohľadniť zásadu rovnosti medzi mužmi a ženami pri prijímaní individuálneho rozhodnutia, o aké ide v prejednávanej veci, posúdenie vhodnosti predĺženia pridelenia na pracovné miesto sa musí vykonať predovšetkým s ohľadom na záujem služby.

32 Z toho vyplýva, že politika rovnosti príležitostí pre mužov a ženy sa musí uplatňovať v okamihu každoročnej rotácie zamestnancov medzi sídlom ESVČ a delegáciami Únie alebo medzi delegáciami Únie pri uverejnení oznámenia o voľnom pracovnom mieste pre dotknuté pracovné miesta. Naopak, takáto politika by sa „ťažko mohla uplatňovať na individuálne rozhodnutia o predĺžení mandátu, v prípade ktorých konkurenčná situácia medzi viacerými uchádzačmi neexistuje“. ESVČ by totiž bola nútená porovnať žiadosti o predĺženie, ktoré podali ženy a muži, a zvýhodňovať žiadosti žien bez ohľadu na to, či to zodpovedá záujmu služby, ktorý je, ako je uvedené v bode 77 napadnutého rozsudku, rozhodujúcim prvkom pri prijímaní rozhodnutia.

33 V tejto súvislosti ESVČ spochybňuje tvrdenie Všeobecného súdu v bode 97 napadnutého rozsudku, podľa ktorého výrok sporného rozhodnutia mohol byť odlišný, ak by hľadisko rovnosti medzi mužmi a ženami nebolo automaticky vylúčené z vykonaného posúdenia. Tvrdí, že uplatňuje pozitívnu politiku na podporu prihlášok podávaných nedostatočne zastúpeným pohlavím na vedúcich miestach v prípadoch, v ktorých dotknuté uchádzačky majú rovnaké zásluhy ako uchádzači mužského pohlavia, čo predpokladá, že uchádzači sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Takúto prax ilustrujú dokumenty, ktoré boli Všeobecnému súdu predložené na jeho žiadosť, ale nezohľadnil ich.

34 Podľa ESVČ predĺženie obdobia, na ktoré bola pani Hebberechtová pridelená na pracovné miesto, už z dôvodu jej príslušnosti k rodu, by nebolo opatrením prijatým na základe zásady rovnosti zaobchádzania, ale skôr opatrením pozitívnej diskriminácie voči ženám.

35 ESVČ napokon zdôrazňuje, že by bolo rozporuplné tvrdiť, že obdobie, na ktoré bola pani Hebberechtová pridelená na toto pracovné miesto, malo byť predĺžené z dôvodu jej postavenia ženy potom, ako bol žalobný dôvod založený na porušení záujmu a kontinuity služby sporným rozhodnutím zamietnutý Všeobecným súdom v bode 44 napadnutého rozsudku. To by viedlo k záveru, že z článku 1d ods. 2 služobného poriadku vyplýva subjektívne právo úradníka nedostatočne zastúpeného pohlavia na predĺženie svojho mandátu, čo ESVČ dôrazne spochybňuje.

Posúdenie Súdnym dvorom

36 Svojím jediným odvolacím dôvodom ESVČ v podstate vytýka Všeobecnému súdu, že sa dopustil nesprávneho právneho posúdenia spočívajúceho v tom, že jednak nesprávne vyložil článok 1d ods. 2 služobného poriadku, keď usúdil, že toto ustanovenie ukladá inštitúciám povinnosť, ktorá je priamo uplatniteľná aj v prípade neexistencie vykonávacích opatrení, a jednak rozhodol, že uvedené ustanovenie je uplatniteľné v rámci sporného rozhodnutia, t. j. individuálneho rozhodnutia o predĺžení mandátu na pracovné miesto, ktoré nepredpokladá výber medzi viacerými osobami.

37 V prvom rade, pokiaľ ide o tvrdenie ESVČ, podľa ktorého sa článok 1d ods. 2 služobného poriadku neuplatňuje v prípade neexistencie vykonávacích opatrení prijatých inštitúciami, treba hneď na úvod zdôrazniť, že ako v podstate uviedol Všeobecný súd v bode 84 napadnutého rozsudku, toto

ustanovenie sa skladá z dvoch častí. Prvá časť pripomína, že zásada rovnosti medzi mužmi a ženami je podstatným prvkom „všetkých“ aspektov uplatňovania služobného poriadku, a druhá, že táto zásada nebráni inštitúciám Únie zachovať alebo prijať opatrenia stanovujúce osobitné výhody určené na uľahčenie výkonu pracovnej činnosti nedostatočne zastúpenému pohlaviu.

38 Hoci zásada rovnosti medzi mužmi a ženami ako subjektívne právo nevyžaduje na účely svojho uplatnenia žiadne vykonávacie opatrenie (pozri analogicky, pokiaľ ide o článok 157 ods. 1 ZFEÚ, rozsudok z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 24), v prípade osobitných výhod, určených na uľahčenie výkonu pracovnej činnosti nedostatočne zastúpenému pohlaviu, stanovených v článku 1d ods. 2 druhej časti služobného poriadku, to tak nie je.

39 Presným a vymedzeným cieľom druhej časti tohto ustanovenia je totiž povolenie opatrení, ktorých účelom je napriek tomu, že sú diskriminačné na základe príslušnosti k pohlaviu, účinne odstrániť alebo obmedziť skutočné nerovnosti (pozri analogicky rozsudok z 28. marca 2000, Badeck a i., C-158/97, EU:C:2000:163, bod 19).

40 Opatrenie, ktoré smeruje k uprednostňovaniu ženských uchádzačiek v odvetviach európskej verejnej služby, v ktorých sú ženy nedostatočne zastúpené, tak musí byť považované za zlučiteľné s článkom 1d ods. 2 služobného poriadku, pokiaľ jednak nedáva automaticky a nepodmienečne prednosť ženským uchádzačkám, ktoré majú rovnakú kvalifikáciu ako ich konkurenti zo strany mužov, a jednak je ich účasť predmetom objektívneho posúdenia, ktoré berie do úvahy špecifickú osobnú situáciu všetkých uchádzačov (pozri analogicky rozsudky z 28. marca 2000, Badeck a i., C-158/97, EU:C:2000:163, bod 23, a z 30. septembra 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, bod 23).

41 Tieto podmienky vychádzajú zo skutočnosti, že pri určení rozsahu akejkoľvek výnimky z individuálneho práva, akým je rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami, je potrebné dodržiavať zásadu proporcionality, ktorá vyžaduje, aby výnimky neprekračovali hranice toho, čo je primerané a nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa, a aby boli v čo najväčšej možnej miere zlučiteľné so zásadou rovnosti zaobchádzania a požiadavkami takto sledovaného cieľa (pozri analogicky rozsudok z 30. septembra 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, bod 24).

42 Pokiaľ ide o článok 1d ods. 6 služobného poriadku, tento stanovuje, že pri rešpektovaní zásady nediskriminácie a zásady proporcionality musí byť každé obmedzenie ich uplatňovania zdôvodnené objektívnymi a dostatočnými dôvodmi a musí byť zamerané na legitímne ciele všeobecného záujmu v rámci personálnej politiky.

43 Okrem toho uplatnenie kritérií, ktorých cieľom je zjavne zabezpečiť podstatnú a nie formálnu rovnosť, sa musí uskutočniť transparentným spôsobom a musí byť možné preskúmať ho, aby sa vylúčilo akékoľvek svojvoľné posúdenie kvalifikácie uchádzačov (pozri analogicky rozsudok zo 6. júla 2000, Abrahamsson a Anderson, C-407/98,EU:C:2000:367, bod 49).

44 Z toho vyplýva, že individuálne rozhodnutia priznávajúce osobitné výhody určené na uľahčenie výkonu pracovnej činnosti nedostatočne zastúpenému pohlaviu nemôžu byť prijaté v prípade, že neexistujú všeobecné vykonávacie opatrenia podľa článku 1d ods. 2 druhej časti služobného poriadku, ktoré by umožnili splniť požiadavky uvedené v bodoch 40 a 41 tohto rozsudku.

45 ESVČ teda správne tvrdí, že druhá časť odseku 2 článku 1d služobného poriadku, podľa ktorého zásada rovnosti zaobchádzania nebráni inštitúciám Únie v tom, aby zachovali alebo prijali opatrenia ustanovujúce osobitné výhody, aby uľahčili nedostatočne zastúpenému pohlaviu vykonávanie pracovnej činnosti v spojení s odsekom 3 tohto článku, predstavuje normu splnomocnenia, ktorú nemožno priamo uplatniť v prípade neexistencie vykonávacích opatrení.

46 Z predchádzajúcich úvah však nemožno vyvodiť, že v prípade neexistencie vykonávacích opatrení k článku 1d ods. 2 druhej časti služobného poriadku je inštitúcia oslobodená od povinnosti zohľadniť zásadu rovnosti medzi mužmi a ženami pri prijímaní individuálneho rozhodnutia, akým je sporné rozhodnutie.

47 Ako totiž Všeobecný súd pripomenul v bode 93 napadnutého rozsudku, normotvorca Únie v článku 1d ods. 2 prvej časti služobného poriadku vyhlasuje, že rovnosť medzi mužmi a ženami predstavuje „základný“ rozmer, ktorý treba zohľadniť pri uplatňovaní „všetkých“ aspektov, ktorými sa služobný poriadok vykonáva, a to bez toho, aby toto vyhlásenie obsahovalo akúkoľvek lehotu alebo akúkoľvek podmienku, a bez toho, aby bolo podmienené prijatím opatrení.

48 Všeobecný súd z toho v bodoch 94 a 97 napadnutého rozsudku správne vyvodil, že ESVČ tým, že vylúčila rovnosť medzi mužmi a ženami z úvah, ktoré sprevádzali prijatie sporného rozhodnutia, hoci z pohľadu normotvorcu Únie predstavuje „základný“ rozmer, porušila článok 1d ods. 2 a 3 služobného poriadku, čo predstavuje nesprávne právne posúdenie odôvodňujúce zrušenie sporného rozhodnutia.

49 V druhom rade, pokiaľ ide o tvrdenie ESVČ, podľa ktorého sa článok 1d ods. 2 služobného poriadku v žiadnom prípade neuplatňuje na rozhodnutie o zamietnutí predĺženia mandátu vedúceho delegácie, keďže toto rozhodnutie nepredpokladá voľbu medzi viacerými osobami, treba pripomenúť, ako je uvedené v bode 38 tohto rozsudku, že zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami je priamo uplatniteľnou zásadou.

50 Ako v podstate uviedla generálna advokátka v bodoch 43 a 45 svojich návrhov, znenie článku 1d ods. 2 prvej časti služobného poriadku nepodriaďuje uplatnenie tejto zásady nijakej podmienke.

51 Preto samotná skutočnosť, že rozhodnutie, ktoré sa týka predĺženia obdobia, na ktoré je úradník pridelený na vedúcu funkciu, nepredpokladá výber medzi viacerými uchádzačmi, ako je to v prípade sporného rozhodnutia, nevylučuje, že úvahy týkajúce sa rovnosti medzi mužmi a ženami sa musia zohľadniť pri jeho prijímaní.

52 Takéto úvahy by mohli svedčiť tak v prospech predĺženia obdobia, na ktoré je úradník pridelený na pracovné miesto, ak by sa v rámci postupu rotácie zavedeného ESVČ ukázalo, že pohlavie tohto úradníka je na rovnocenných pracovných miestach zastúpené nedostatočne, a že by v prípade, že by neboli k dispozícii úradníci rovnakého pohlavia, ktorí by mohli byť pridelení na toto pracovné miesto, bol na voľné pracovné miesto v prípade zamietnutia jeho žiadosti o predĺženie pridelený úradník iného pohlavia.

53 Rovnako skutočnosť, že politika rovnosti príležitostí pre mužov a ženy sa uplatňuje v rámci všeobecnej politiky výberu uchádzačov na voľné pracovné miesta v delegáciách Únie, neumožňuje vylúčiť uplatnenie zásady rovnosti medzi mužmi a ženami pri prijímaní individuálneho rozhodnutia o predĺžení mandátu vedúceho delegácie. Táto zásada, ktorá vylučuje akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, sa totiž neobmedzuje na situácie konkurencie medzi uchádzačmi, ale predpokladá aj overenie, či by sa spôsobom, akým sa v prejednávanej veci zaobchádzalo so ženou, zaobchádzalo aj s mužom nachádzajúcim sa v porovnateľnej situácii.

54 ESVČ však tvrdí, že pokiaľ ide o prijatie sporného rozhodnutia, zohľadnenie záujmu služby vylučuje zohľadnenie zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami. Zdôrazňuje najmä, že je rozporuplné zrušiť sporné rozhodnutie z dôvodu, že mala vyhovieť žiadosti pani Hebberechtovej o predĺženie z dôvodu jej postavenia ženy po tom, čo sa v bode 44 napadnutého rozsudku odmietla prvá časť prvého odvolacieho dôvodu založená na tom, že záujem služby vyžaduje, aby sa tejto žiadosti vyhovelo.

55 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že je pravda, že inštitúcie Únie disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri prijímaní rozhodnutí týkajúcich sa organizácie ich služieb podľa úloh, ktoré sú im zverené, a pri prideľovaní zamestnancov pod podmienkou, že sa toto riadenie uskutočňuje v záujme služby a rešpektuje rovnocennosť pracovných miest (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. marca 1988, Hecq/Komisia, 19/87, EU:C:1988:165, bod 6). Týmto inštitúciám však prináleží, aby pri prijímaní rozhodnutí týkajúcich sa organizácie ich služieb zvážili rôzne dotknuté záujmy, pričom musia zohľadniť najmä dodržiavanie zásady rovnosti zaobchádzania, ako aj záujem služby.

56 Nie je preto rozporuplné rozhodnúť, ako v podstate rozhodol Všeobecný súd v napadnutom rozsudku, že ESVČ sa na jednej strane nedopustila zjavne nesprávneho posúdenia vo vzťahu k záujmu služby, keď zamietla žiadosť pani Hebberechtovej o predĺženie, a na druhej strane, že nemožno vylúčiť, že úvahy súvisiace s rovnosťou medzi mužmi a ženami môžu svedčiť v prospech vyhovenia tejto žiadosti, takže ESVČ mala zohľadniť okrem iných prvkov uváženia aj potrebu zabezpečiť rovnosť medzi mužmi a ženami.

57 ESVČ teda nesprávne tvrdí, že pri prijímaní individuálneho rozhodnutia, akým je sporné rozhodnutie, ktoré nepredpokladá výber medzi viacerými osobami, nemožno zohľadňovať zásadu rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami.

58 Z toho vyplýva, že jediný odvolací dôvod musí byť zamietnutý ako nedôvodný, rovnako ako odvolanie.

O trovách

59 Podľa článku 137 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, uplatniteľného na základe článku 184 ods. 1 tohto istého rokovacieho poriadku na konanie o odvolaní, Súdny dvor rozhoduje o trovách konania v rozsudku alebo uznesení, ktorým sa konanie končí.

60 Keďže pani Hebberechtová nepredložila Súdnemu dvoru vyjadrenie, a teda nevynaložila trovy, treba rozhodnúť, že ESVČ znáša svoje vlastné trovy konania.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

1. **Odvolanie sa zamieta.**

2. **ESVČ znáša svoje vlastné trovy konania.**

Podpisy