Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 23. aprillil 2020[1]

Kohtuasi C-93/19 P

Euroopa välisteenistus
versus

Chantal Hebberecht

Apellatsioonkaebus – Tühistamishagi – Avaliku teenistuse õigus – Euroopa välisteenistus – Ametisse määramine – Euroopa Liidu delegatsiooni Etioopias juhi ametikoht – Rotatsiooni põhimõte – Ametiaja pikendamise taotlus – Pikendamisest keeldumine – Sooline võrdõiguslikkus – Sooliste aspektide arvestamise kohustus – Administratsiooni kaalutlusotsuste tühistamine – Selliste aspektide arvestamata jätmine, mida kaalutlusotsus oleks pidanud hõlmama – Aspektid, mida tuleb tingimata arvestada

I. Sissejuhatus

1. Kas Euroopa Liidu ametniku teenistusandja võib otsuse tegemisel, mis käsitleb ametniku ametiaja pikendamist, seega tema jäämist teatud ametikohale, sooga seotud kaalutlused põhimõtte poolest kohe välja jätta?

2. See küsimus on tekkinud kohtuvaidluses, mille pooled on Euroopa välisteenistus ja selle ametnik, kes taotleb, et pikendataks tema ametiaega juhtival ametikohal, nimelt Euroopa Liidu delegatsiooni Etioopias juhi ametikohal. Asjaomase taotluse rahuldamata jätmisel asus Euroopa välisteenistus seisukohale, et arvestada tuleb üksnes teenistuse huve ja sool ei ole selle otsuse tegemisel mingit tähtsust.

3. Seevastu leidis Üldkohus 27. novembri 2018. aasta kohtuotsuses Hebberecht *vs.* Euroopa välisteenistus (T-315/17, EU:T:2018:842) (edaspidi „vaidlustatud kohtuotsus“), et sooline võrdõiguslikkus on otsustava tähtsusega tegur, mida tuleb arvestada kõikide otsuste puhul, mis tehakse personalieeskirjade alusel. Sel põhjusel tühistas ta vaidlustatud otsuse.

4. Ajal, mil kõik räägivad „soolõime“ mõistest,[2] peab Euroopa Kohus seega esimest korda otsustama, milline õiguslik mõõde on soolisel võrdõiguslikkusel liidu personaliotsustes ja milliseid järeldusi tuleb sellest vajaduse korral teha.

1 Algkeel: saksa.

2 Selle mõiste kohta vt komisjoni 21. veebruari 1996. aasta teatis võrdsete võimaluste integreerimise kohta kõikidesse ühenduse poliitikavaldkondadesse ja meetmetesse, KOM(96) 67 (lõplik), lk 2.

5. Euroopa välisteenistus leiab, et sooliste aspektide arvestamise kohustus viib konkreetsel juhul selleni, et ta on kohustatud asjaomase ametniku ametiaega pikendama. Sellisel „positiivsel diskrimineerimisel" puudub aga vahetult kohaldatav õiguslik alus. Igal juhul ei oleks Üldkohus võinud otsust tühistada ainuüksi põhjusel, et Euroopa välisteenistus ei arvestanud seejuures sooga seotud kaalutlusi.

II. Õiguslik raamistik

6. Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad on kehtestatud nõukogu 29. veebruari 1968. aasta määrusega (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68, millega kehtestatakse Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirjad ja muude teenistujate teenistustingimused ning komisjoni ametnike suhtes ajutiselt kohaldatavad erimeetmed.[3]

7. Nõukogu 22. märtsi 2004. aasta määruse (EÜ, Euratom) nr 723/2004, millega muudetakse Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirju ja Euroopa ühenduste muude teenistujate teenistustingimusi,[4] põhjenduses 7 on märgitud:

„Tuleks järgida vastavust EÜ asutamislepingus kirja pandud mittediskrimineerimise põhimõttele, millest tuleneb vajadus arendada edasi personalipoliitikat, tagades võrdsed võimalused kõikidele, olenemata soost, füüsilistest omadustest, vanusest, rassilisest või etnilisest identiteedist, seksuaalsest sättumusest ja perekonnaseisust."

8. Vastavalt Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade, mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2013. aasta määrusega (EL, Euratom) nr 1023/2013,[5] (edaspidi „personalieeskirjad") artiklile 1b kohaldatakse personalieeskirju Euroopa välisteenistuse ametnike suhtes.

9. Personalieeskirjade artikkel 1d sätestab:

„(1) Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel on keelatud igasugune diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvi, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste eripärade, keeleoskuse, usu või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varanduse, sünni, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal.

[…]

(2) Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööea jooksul, mis on üks kesksetest arvessevõetavatest teguritest käesolevate personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte Euroopa Liidu institutsioone säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad erilisi eeliseid alaesindatud soole, et hõlbustada tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris.

(3) Institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud määravad pärast nõupidamist personalieeskirjade komiteega ühisel kokkuleppel kindlaks meetmed ja abinõud meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks käesolevate personalieeskirjadega reguleeritavates valdkondades ning võtavad vastu vajalikud sätted, et heastada tegelik ebavõrdsus, mis kahjustab naiste võimalusi kõnealustes valdkondades.

[…]

3 EÜT 1968, L 56, lk 1; ELT eriväljaanne 01/02, lk 5.

4 ELT 2004, L 124, lk 1; ELT eriväljaanne 01/02, lk 130.

5 ELT 2013, L 287, lk 15.

(6) Kõiki mittediskrimineerimise põhimõtte ja proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise piiranguid peab objektiivselt ja otstarbekalt põhjendama ja need peavad vastama personalipoliitika üldise huvi kohastele seaduslikele eesmärkidele. […]".

III. Kohtuvaidluse taust ja menetlus Üldkohtus

10. Käesolevas apellatsioonimenetluses võib kohtuvaidluse tausta ja Üldkohtus toimunud menetluse kokku võtta järgmiselt.

11. Vastustaja apellatsioonimenetluses on Euroopa välisteenistuse ametnik. Ta nimetati 1. septembril 2013 neljaks aastaks Euroopa Liidu delegatsiooni Etioopias juhiks.

12. Ta taotles 15. aprillil 2016 oma ametiaja pikendamist ühe aasta võrra kuni 1. septembrini 2018. Taotluse põhjenduseks märkis ta, et soovib suurendada viienda aasta jooksul oma Etioopia kogemuse väärtust enne pensionile jäämist 1. septembril 2018.

13. Euroopa välisteenistuse ametisse nimetav asutus jättis 30. juuni 2016. aasta otsusega (edaspidi „vaidlustatud otsus") taotluse rahuldamata ja nentis, et „delegatsioonijuhtide korrapärase roteerumise tagamiseks viiakse ellu selget liikuvuspoliitikat pärast maksimaalset nelja aastat ametikohal".

14. Selle otsuse peale esitas vastustaja apellatsioonimenetluses kõigepealt kaebuse personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 alusel ja – pärast selle rahuldamata jätmist – Üldkohtule hagi.

15. Põhjenduseks väitis ta eelkõige, et tema ametiaja pikendamine on teenistuse huvides ja tema lahkumine toob kaasa teenistuse järjepidematuse Euroopa välisteenistuse juhtkonna tasemel. Lisaks oleks tema delegatsioonijuhi ametiaja pikendamine palgaastmel AD 14 oleva naisena olnud eeskujulik positiivse diskrimineerimise meede.

16. Euroopa välisteenistus leidis seevastu nii kaebemenetluses kui ka Üldkohtus, et pikendamine ei ole teenistuse huvides. Pealegi ei saa sellekohase kohustuse puudumisel taotletud pikendamiseks arvesse võtta, et taotleja on naine, kuna pikendamine peab olema põhjendatud üksnes teenistuse huvidega.

17. Vaidlustatud kohtuotsusega rahuldas Üldkohus esimese kohtuastme hageja ja apellatsioonimenetluse vastustaja hagi osas, milles ta palus vaidlustatud otsus tühistada.

18. Vastustaja apellatsioonimenetluses ei ole Üldkohtu arvates tõepoolest tõendanud, et Euroopa välisteenistus on hinnanud teenistuse huve ilmselgelt valesti.[6] Pealegi võis Euroopa välisteenistus ilma ilmset hindamisviga tegemata asuda seisukohale, et teenistuse järjepidevus on tagatud ka sellega, et ametisse jääb asedelegatsioonijuht.[7] Euroopa välisteenistus rikkus siiski selle tõttu, et ta jättis hageja pikendamistaotluse üle otsustamisel arvestamata soolise võrdõiguslikkuse, kuigi see on seadusandja arvates personalieeskirjades otsustava tähtsusega tegur, personalieeskirjade artikli 1d lõikeid 2 ja 3.[8] Sellega seoses märkis Üldkohus, et Euroopa välisteenistus on nii kirjalikus menetluses kui ka Üldkohtu istungil rõhutanud, et liikuvuspoliitika on soolise võrdõiguslikkuse poliitikast eraldiseisev ja pikendamistaotlusi menetletakse olenemata sellest, kas taotleja oli mees või naine.[9]

6 Vaidlustatud kohtuotsuse punktid 28–36.

7 Vaidlustatud kohtuotsuse punktid 42–44.

8 Vaidlustatud kohtuotsuse punkt 93.

9 Vaidlustatud kohtuotsuse punktid 86–88.

19. Kuna vaidlustatud otsuse resolutsioon oleks võinud olla erinev, kui sooline võrdõiguslikkus ei oleks Euroopa välisteenistuse hinnangust põhimõtte poolest kohe välja jäetud, tühistas Üldkohus vaidlustatud otsuse.[10]

IV. Menetlus Euroopa Kohtus

20. Euroopa välisteenistus palub 6. veebruari 2019. aasta apellatsioonkaebusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 8. veebruaril 2019,

– tühistada Üldkohtu 27. novembri 2018. aasta otsus kohtuasjas Hebberecht *vs.* Euroopa välisteenistus (T-315/17, EU:T:2018:842);

– jätta Üldkohtule esitatud hagi rahuldamata, ja

– mõista kohtukulud välja [vastustajalt apellatsioonimenetluses].

21. Vastustaja apellatsioonimenetluses ei vastanud apellatsioonkaebusele.

V. Õiguslik analüüs

22. See, et vastustaja suhtes tuleb teha tagaseljaotsus, ei ole tähtis. Seda seetõttu, et apellatsioonimenetluse ese on üksnes küsimus, kas väidetavad õigusnormi rikkumised õigustavad vaidlustatud kohtuotsuse tühistamist. Sellele küsimusele tuleb olenemata vastaspoole nõuetest objektiivselt vastata.

23. Ainsas apellatsioonkaebuse väites heidab Euroopa välisteenistus ette seda, et Üldkohus rikkus õigusnormi, kui ta tugines oma kohtuotsuses personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 rikkumisele.

24. Euroopa välisteenistus leiab, et Üldkohus lähtub vaidlustatud kohtuotsuse punktides 93 ja 94 „ilmselgelt sellest", et personalieeskirjade artikli 1d lõige 2 sisaldab vahetult kohaldatavat naiste võimaluste edendamise põhimõtet, mis kohustab asjaomast asutust tegema otsust taotleja kasuks. Tegemist on õigusnormi rikkumisega, kuna ametisse nimetav asutus on kohustatud võtma teatud „positiivselt diskrimineerivaid" meetmeid üksnes siis, kui ta oleks vastu võtnud selliseid meetmeid käsitlevad vajalikud sätteid personalieeskirjade artikli 1d lõike 3 tähenduses.

25. Juba apellatsioonkaebuse väite sõnastusest nähtub, et see põhineb Euroopa välisteenistuse teatud tõlgendusel kohtuotsusest. Seetõttu on vaja käsitleda vaidlustatud kohtuotsuse määrava tähtsusega kohtade täpset sõnastust.

26. Üldkohus otsustas vaidlustatud kohtuotsuse punktides 93 ja 94, et „personalieeskirjade artikli 1d lõikes 2 ei ole personalieeskirjade seadusandja piirdunud institutsiooni meetmete vastuvõtmisest ametlikult teadaandmisega. Ta teeb samuti teatavaks – kusjuures selle teatavakstegemisega ei ole seotud mingit tähtaega ega tingimusi, ja ilma, et sellele peaks eelnema teatud meetmete võtmine –, et sooline võrdõiguslikkus on „keskne" mõõde, mida võtta arvesse personalieeskirjade „kõikide" aspektide rakendamisel. Sellest tuleneb, et kuna Euroopa välisteenistus ei võtnud soolist võrdõiguslikkust arvesse nende kaalutluste hulgas, mida arvestades võeti vastu hageja esitatud pikendamise taotlust käsitlev otsus, samas kui see mõõde on personalieeskirjade seadusandja arvates keskne, rikkus Euroopa välisteenistus hageja viidatud personalieeskirjade sätteid."

10 Vaidlustatud kohtuotsuse punkt 97.

27. Üldkohus järeldas, et selle õigusnormi rikkumise tõttu tuleb vaidlustatud otsus tühistada, kuna selle otsuse resolutsioon oleks „võinud olla erinev, kui sooline võrdõiguslikkus ei oleks Euroopa välisteenistuse hinnangust põhimõtte poolest kohe välja jäetud, kuigi teenistusüksuste töö korraldamist puudutavad otsused peavad olema kooskõlas personalieeskirjadega kehtestatud õigusliku raamistikuga.“ [11]

28. Seetõttu põhineb Euroopa välisteenistuse apellatsioonkaebus esmapilgul sellel, et vaidlustatud kohtuotsust on vääralt tõlgendatud. Seda seetõttu, et vaidlustatud lõikudest ilmneb ainult, et Üldkohus pidas personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 rikkumiseks seda, et Euroopa välisteenistus jättis sooga seotud kaalutlused oma otsuse tegemisel põhimõtte poolest kohe välja. Üldkohus leiab, et see iseenesest õigustab vaidlustatud otsuse tühistamist.

29. Vastupidi Euroopa välisteenistuse arvamusele ei sedastanud Üldkohus, et Euroopa välisteenistus oleks olnud kohustatud tegema otsuse tingimata apellatsioonimenetluse vastustaja kasuks.

30. Siiski tuleb esiteks uurida, kas Üldkohus rikkus õigusnormi, kui ta otsustas, et personalieeskirjade artikli 1d lõikest 2 nähtub, et ametisse nimetav asutus peab otsuse tegemisel ametniku ametiaja pikendamise kohta igal juhul arvestama soolisi aspekte (selle kohta allpool A osa).

31. Teiseks tuleb seejärel kontrollida, kas Üldkohus rikkus õigusnormi, kui ta oletas, et Euroopa välisteenistuse otsus oleks võinud nende aspektide arvestamise korral olla erinev ja tuleb seetõttu tühistada. Sellega seoses uurin ma ka, kas Üldkohus otsustas seejuures vaikimisi, et Euroopa välisteenistus oleks olnud kohustatud „positiivse diskrimineerimise“ meetmena pikendama apellatsioonimenetluse vastustaja ametiaega (selle kohta allpool B osa).

A. Üldine kohustus arvestada liidu institutsioonide personaliotsustes sooga seotud kaalutlusi

32. Euroopa välisteenistus leiab, et personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 esimesest lauseosast, mille kohaselt on „meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagami[ne] tööea jooksul […] üks kesksetest arvesse võetavatest teguritest […] personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel“, ei saa tuletada ametisse nimetavate asutuste üldist kohustust arvestada just neid tegureid kõikide tehtavate otsuste raames. Pigem tuleb selle sätte esimest lauseosa tingimata lugeda koos teise lauseosaga, mille kohaselt võivad ametisse nimetavad asutused võtta meetmeid, mis annavad erilisi eeliseid halvemas olukorras olevale soole. Teisisõnu ei ole selle sätte esimesel osal iseseisvat tähendust, vaid see puudutab üksnes luba võtta „positiivselt diskrimineerivaid“ meetmeid.

33. Üldkohtu hinnangul sisaldab personalieeskirjade artikli 1d lõige 2 kahte normi, mida tuleb käsitleda üksteisest eraldi. Selle kohta sedastas ta vaidlustatud kohtuotsuse punktis 84, et sellest sättest tuleneb ühest küljest, et sooline võrdõiguslikkus on personalieeskirjade rakendamise keskne tegur, mida tuleb arvestada personalieeskirjade rakendamise „kõikide“ aspektide puhul. Teisest küljest lubab see säte institutsioonidel võtta meetmeid, mille eesmärk on kompenseerida naiste alaesindatust teatud ametikohtadel.

34. Personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 vastuvõtmist ettevalmistavatest materjalidest nähtub, et selliste meetmete võtmise luba on olemas juba alates personalieeskirjade muutmisest nõukogu 7. aprilli 1998. aasta määrusega (EÜ, ESTÜ, Euratom) nr 781/98, [12] samal ajal kui täiendus, mille kohaselt on meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamine tööea jooksul „üks kesksetest arvesse võetavatest teguritest […] personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel“, lisati alles määrusega nr 723/2004. Sellest võib järeldada, et kõnealusel täiendusel on igal juhul iseseisev tähendus.

11 Vaidlustatud kohtuotsuse punkt 97.

12 EÜT 1998, L 113, lk 4.

35. Viimati nimetatud määruse põhjendusest 7 nähtub sellega seoses, et muudatuse eesmärk oli järgida vastavust esmases õiguses sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttele ja sellega tuli eelkõige tagada kõikidele võrdsed võimalused olenemata soost.

36. Sugude võrdsus ja sooline võrdõiguslikkus on liidu kesksed eesmärgid, mis mõjutavad põhimõtteliselt kõiki poliitika- ja töövaldkondi. Sellest annab tunnistust, et need on esitatud valdkonnaülestes sätetes nagu ELi lepingu artiklis 2 ja artikli 3 lõike 3 teises lõigus ning ELTL artiklis 8.

37. Igasuguse soolise diskrimineerimise keeld on seejuures ainult üks liidu soolise võrdõiguslikkuse poliitika aspekt. Mis puudutab töö ja tööhõive valdkonda, siis sisaldas juba EMÜ asutamislepingu artikkel 119 sellist töö eest saadava tasuga seotud diskrimineerimiskeeldu, mis on nüüd sätestatud ELTL artiklis 157. Amsterdami lepinguga täiendati praegust ELTL artiklit 157 lõikega 4, mis lubab liikmesriikidel lisaks võtta positiivselt diskrimineerivaid meetmeid.

38. Lisaks ühest küljest lihtsalt diskrimineerimise keelamisele ja teisest küljest teatud eeliste andmise lubamisele nõuab võrdsete võimaluste ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise ulatuslik tagamine ka sooga seotud kaalutluste hõlmamist kõikides liidu valdkondades ja meetmetes.[13] Sellise kohustuse puhul arvestatakse, et sooline võrdõiguslikkus on oma olemuselt liidu läbiv ülesanne.

39. See, et soolise võrdõiguslikkuse ulatuslik tagamine hõlmab ka viimati nimetatud aspekti, nähtub ka sätetest, mis on esitatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (edaspidi „harta"), mis on selle artikli 51 lõike 1 kohaselt sõnaselgelt ette nähtud kõikidele liidu institutsioonidele, organitele ja asutustele.

40. Lisaks soolise diskrimineerimise keelule, mis on sätestatud harta artiklis 21, lubab selle artikli 23 teine lõik võtta positiivselt diskrimineerivaid meetmeid. Peale selle on harta artikli 23 esimeses lõigus sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.[14] Selgitustest harta kohta nähtub, et see säte põhineb ELTL artiklil 8, mille kohaselt on liidu eesmärk kõigi oma asjaomaste meetmete puhul meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine.

41. Mõistagi võib leiduda liidu otsuseid, mille puhul ei ole vaja neid eesmärke käsitleda. Seda seetõttu, et liidu institutsioonid ei ole otsuste tegemisel kohustatud arvestama vaatenurki, mis on ilmselgelt asjasse puutumatud või otsuse seisukohast selgelt teisejärgulised.[15] Ei saa siiski oletada, et sooga seotud kaalutlused on personalihaldust käsitlevate otsuste puhul ebaolulised, sest sooline võrdõiguslikkus on just nimelt töö ja tööhõive valdkonnas keskse tähtsusega.

42. Seega on personalieeskirjade artiklis 1d üksnes kodifitseeritud see, mis harta artiklitest 21 ja 23 ametisse nimetavate asutuste otsustuspraktika kohta konkreetselt tuleneb: personalieeskirjade artikli 1d lõige 1 sisaldab esmalt soolise diskrimineerimise keeldu. Seejärel sätestab lõike 2 esimene osa kohustuse arvestada võrdõiguslikkuse aspekte personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel ja lõpuks võimaldab lõike 2 teine osa anda alaesindatud soole erilisi eeliseid.

43. Lisaks, nagu Üldkohus on vaidlustatud kohtuotsuse punktis 93 õigesti sedastanud, ei ole soolise võrdõiguslikkuse arvestamise kohustus personalieeskirjade artikli 1d lõikes 2 seotud ühegi tähtaja ega tingimusega. Lisaks ei saa selle sätte ulatusliku sõnastuse tõttu lähtuda sellest, et see ei hõlma teatud personalihalduse otsuseid, näiteks neid, mis puudutavad ametiaja pikendamist.

13 Vt selle kohta komisjoni 21. veebruari 1996. aasta teatis võrdsete võimaluste integreerimise kohta kõikidesse ühenduse poliitikavaldkondadesse ja meetmetesse, KOM(96) 67 (lõplik), lk 2.

14 Euroopa Kohus on juba sõnaselgelt osutanud erinevusele harta artiklis 21 sätestatud diskrimineerimiskeelu ja artikli 23 esimeses lõigus sätestatud kohustuse vahel tagada naiste ja meeste võrdõiguslikkus, vt 1. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Association belge des Consommateurs Test-Achats jt (C-236/09, EU:C:2011:100, punkt 17).

15 10. juuli 2008. aasta kohtuotsus Bertelsmann ja Sony Corporation of America *vs.* Impala (C-413/06 P, EU:C:2008:392, punkt 167) ja 6. novembri 2012. aasta kohtuotsus Éditions Odile Jacob *vs.* komisjon (C-551/10 P, EU:C:2012:681, punkt 48).

44. See vastab harta artikli 23 esimese lõigu kui subjektiivse õiguse olemusele. Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse „tagamine" kõikides valdkondades ei nõua erinevalt harta artikli 23 teises lõigus nimetatud eriliste eeliste andmisest edasisi rakendusmeetmeid. Seetõttu ei saa seda pidada pelgalt esmalt rakendamist vajavaks põhimõtteks harta artikli 52 lõike 5 tähenduses. Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Kohus on juba ammu leidnud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus on oma olemuselt põhiõigus (millele saab tugineda kohtus).[16]

45. Euroopa välisteenistuse seisukoht, et ametisse nimetav asutus ei ole kohustatud selliste üksikotsuste puhul, nagu käesolevas asjas vaidlustatud otsus, soolisi aspekte arvestama,[17] tundub seega eeltoodut ja personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 selget sõnastust arvestades alusetu.

B. Sooliste aspektide arvestamata jätmise õiguslikud tagajärjed konkreetsel juhul

46. Euroopa välisteenistuse apellatsioonkaebuse väide läheb siiski sellest kaugemale. Seda seetõttu, et tema arvates ei piirdunud Üldkohus tegelikult tõdemusega, et ametisse nimetavad asutused peaksid ametniku ametiaja pikendamise üle otsustamisel arvestama soolisi aspekte. Pigem otsustas Üldkohus vaikimisi, et Euroopa välisteenistus on personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 alusel kohustatud pikendama apellatsioonimenetluse vastustaja ametiaega „positiivse diskrimineerimise" meetmena. Igal juhul ei saa aga sooliste aspektide arvestamise kohustuse järgimata jätmine viia vaidlustatud otsuse tühistamiseni, kuna teenistuse huvi roteerumise vastu on tähtsam. Euroopa välisteenistuse hinnangut teenistuse huvidele ei ole Üldkohus muu hulgas vaidlustanud.

47. Sellega seoses tuleb kõigepealt uuesti märkida, et vaidlustatud kohtuotsuse punktidest 93 ja 94[18] nähtub, et personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 rikkumine tuleneb Üldkohtu arvates üksnes sellest, et sooga seotud kaalutlused jäeti otsuse tegemisel täielikult tegemata. Üldkohus ei ole kuskil otsustanud, et personalieeskirjade artikli 1d lõike 2 rikkumine seisneb selles, et Euroopa välisteenistus jättis võtmata teatud meetme apellatsioonkaebuse vastustaja kasuks.

48. Näib siiski, et Euroopa välisteenistus teeb vaidlustatud kohtuotsuse punktist 97 kaugemale ulatuvaid järeldusi. Selles punktis sedastas Üldkohus, et otsus oleks võinud olla erinev, kui sooline võrdõiguslikkus ei oleks Euroopa välisteenistuse hinnangust põhimõtte poolest kohe välja jäetud.[19] Euroopa välisteenistus tõlgendab seda punkti nii, et Üldkohus on selles sedastanud, et otsus oleks nende kaalutluste arvestamise korral *pidanud* erinev olema. Järelikult kohustas see teda lõppkokkuvõttes siiski võtma teatud meedet, nimelt pikendama apellatsioonimenetluse vastustaja ametiaega, ilma et personalieeskirjade artikli 1d lõikest 2 sellist kohustust tuleneks.

49. Sellega seoses põhjendab Euroopa välisteenistus apellatsioonimenetluses lisaks üksikasjalikult, miks ei oleks otsus võinud käesoleval juhul ka sooliste aspektide arvestamise korral tegelikult erinev olla. See tõendab Euroopa välisteenistuse arvates, et Üldkohus leidis vaidlustatud kohtuotsuse punktis 97 vääralt, et otsus oleks võinud olla erinev, ja tühistas sellele õigusnormi rikkumisele tuginedes vaidlustatud otsuse ekslikult.

50. Nende argumentide puhul ei mõisteta siiski, milline on administratsiooni kaalutlusotsuste õiguspärasuse kontrolli laad ja toimimine liidu kohtutes.

16 Vt selle kohta 15. juuni 1978. aasta kohtuotsus Defrenne (149/77, EU:C:1978:130, punktid 26 ja 29); 30. aprilli 1996. aasta kohtuotsus P *vs.* S (C-13/94, EU:C:1996:170, punkt 19) ja 27. aprilli 2006. aasta kohtuotsus Richards (C-423/04, EU:C:2006:256, punkt 23).

17 Vt vaidlustatud kohtuotsuse punktid 85–88.

18 Esitatud käesoleva ettepaneku punktis 26.

19 Esitatud käesoleva ettepaneku punktis 27.

51. Administratsioonil on kaalutlusõigus muu hulgas sellistel juhtudel nagu käesolevas asjas, kus otsus nõuab eri aspektide hindamist ja kaalumist.[20] Kui administratsioonil on otsuste tegemisel selline kaalutlusõigus, uurivad liidu kohtud üksnes seda – nagu Üldkohus on vaidlustatud kohtuotsuse punktis 28 õigesti märkinud –, kas administratsioon on kaalutlusõiguse kasutamisel teinud ilmse vea või ilmselgelt ületanud oma kaalutlusõiguse piire.[21] Eelkõige kontrollivad liidu kohtud, kas administratsioon on hinnanud hoolikalt ja erapooletult kõiki konkreetse juhtumiga seotud asjaolusid.[22]

52. Sellise otsuse piiratud kontrollitavuse põhjus on võimude lahusus ja institutsioonilise tasakaalu põhimõte, mille kohaselt kohus ei tohi teha otsust ametiasutuse asemel.[23]

53. Kui Üldkohus jõuab kontrolli käigus järeldusele, et administratsioon on teinud vea, saab see viga kaasa tuua haldusotsuse tühistamise põhimõtteliselt vaid juhul, kui see – nagu Üldkohus on vaidlustatud kohtuotsuse punktis 96 õigesti märkinud – võis mõjutada otsuse sisu.[24]

54. See, kas viga võis mõjutada otsuse sisu, on õigusküsimus. Selle küsimuse uurimisel on oluline vea laad ja see, kas tegemist on piiratud pädevusel põhineva või kaalutlusotsusega.

55. Näiteks on teatavate vormi- ja menetlusvigade puhul loogiliselt välistatud, et need mõjutavad otsuse sisu, näiteks kui veaga ja veata otsus on tehtud täpselt samal alusel.[25]

56. Samuti on piiratud pädevusel põhineva otsuse puhul põhimõtteliselt välistatud, et lisakaalutlused viivad teistsuguse järelduseni, sest ametiasutus peab igal juhul tegema ette nähtud otsuse, kui tingimused on täidetud.[26]

57. Seevastu kaalutlusotsuse puhul, mille korral peab ametiasutus hindama ja kaaluma erinevaid aspekte, ei saa tavaliselt kunagi välistada, et otsus oleks olnud erinev, kui oleks arvestatud otsuse tegemisel asjakohast vaatenurka, mille ametiasutus on põhimõtte poolest kohe välja jätnud.[27] Seda seetõttu, et muidu teeks Üldkohus lõppkokkuvõttes sisulise otsuse ametiasutuse asemel, mis on aga kohtupraktika kohaselt välistatud.[28]

20 29. aprilli 2004. aasta kohtuotsus Itaalia *vs.* komisjon (C-372/97, EU:C:2004:234, punkt 83); 26. mai 2005. aasta kohtuotsus Tralli *vs.* EKP (C-301/02 P, EU:C:2005:306, punkt 58) ja 14. juuli 2005. aasta kohtuotsus Rica Foods *vs.* komisjon (C-40/03 P, EU:C:2005:455, punkt 55). Vt selle kohta ka Prek, M. ja Lefèvre, S., „'Administrative discretion', 'Power of appraisal' and 'Margin of appraisal' in judicial review proceedings before the General Court", *CMLR* 56 (2019), 339 (350 ja 351).

21 14. juuli 2005. aasta kohtuotsus Rica Foods *vs.* komisjon (C-40/03 P, EU:C:2005:455, punkt 54).

22 18. juuli 2007. aasta kohtuotsus Industrias Químicas del Vallés *vs.* komisjon (C-326/05 P, EU:C:2007:443, punkt 77).

23 Vt selle kohta 8. veebruari 2000. aasta kohtuotsus Emesa Sugar (C-17/98, EU:C:2000:70, punkt 53) ja 14. juuli 2005. aasta kohtuotsus Rica Foods *vs.* komisjon (C-40/03 P, EU:C:2005:455, punkt 55). Nii ka Prek, M. ja Lefèvre, S., „'Administrative discretion', 'Power of appraisal' and 'Margin of appraisal' in judicial review proceedings before the General Court", *CMLR* 56 (2019), 339 (362). Vt selle kohta juba minu ettepanek kohtuasjas Frucona Košice *vs.* komisjon (C-73/11 P, EU:C:2012:535, punkt 92).

24 Vt 10. juuli 1980. aasta kohtuotsus Distillers Company *vs.* komisjon (30/78, EU:C:1980:186, punkt 27); 16. juuni 2016. aasta kohtuotsus SKW Stahl-Metallurgie ja SKW Stahl-Metallurgie Holding *vs.* komisjon (C-154/14 P, EU:C:2016:445, punkt 69) ning 4. aprilli 2019. aasta kohtuotsus OZ *vs.* EIP (C-558/17 P, EU:C:2019:289, punkt 76).

25 Vt selle kohta 21. märtsi 1990. aasta kohtuotsus Belgia *vs.* komisjon (C-142/87, EU:C:1990:125, punkt 48) ja 16. juuni 2016. aasta kohtuotsus SKW Stahl-Metallurgie ja SKW Stahl-Metallurgie Holding *vs.* komisjon (C-154/14 P, EU:C:2016:445, punkt 70).

26 Vt 6. juuli 1983. aasta kohtuotsus Geist *vs.* komisjon (117/81, EU:C:1983:191, punkt 7), selle kohta ka 15. septembri 2005. aasta kohtuotsus BioID *vs.* Siseturu Ühtlustamise Amet (C-37/03 P, EU:C:2005:547, punkt 47) ja 26. aprilli 2007. aasta kohtuotsus Alcon *vs.* Siseturu Ühtlustamise Amet (C-412/05 P, EU:C:2007:252, punkt 65).

27 See ei kehti üksnes juhul, kui esinevad erilised asjaolud, mis muudavad kaalutlusõiguse olematuks. Selle kohta ei ole siiski ei esimeses kohtuastmes ega käesolevas apellatsioonimenetluses ühtegi väidet esitatud.

28 Vt selle kohta 8. juuli 1965. aasta kohtuotsus Fonzi *vs.* komisjon (27/64 ja 30/64, EU:C:1965:73); 27. jaanuari 2000. aasta kohtuotsus DIR International Film jt *vs.* komisjon (C-164/98 P, EU:C:2000:48, punkt 38); 1. juuni 2006. aasta kohtuotsus P & O European Ferries (Vizcaya) ja Diputación Foral de Vizcaya *vs.* komisjon (C-442/03 P ja C-471/03 P, EU:C:2006:356, punkt 60); 22. detsembri 2008. aasta kohtuotsus British Aggregates *vs.* komisjon (C-487/06 P, EU:C:2008:757, punkt 141) ja 26. märtsi 2019. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Itaalia (C-621/16 P, EU:C:2019:251, punktid 88 ja 103).

58. Erinevalt Euroopa välisteenistuse arvamusest ei järeldu sellest, et ametiasutuse otsus peab uue otsuse raames olema tingimata erinev.[29] Seda seetõttu, et sisulise otsuse tegemine on üksnes administratsiooni ülesanne. Seega pidi Euroopa välisteenistus käesoleval juhul lisaks pelgalt teenistuse huvidele, mida ta muu hulgas hindas Üldkohtu arvates ilmseid hindamisvigu tegemata,[30] oma kaalutlusotsuses arvestama ka asjaomaseid sooga seotud kaalutlusi.

59. Nii võib teatud asjaoludel tõepoolest juhtuda, et vastustaja suhtes tehakse tema taotluse kohta uue otsuse tegemisel kokkuvõttes samasugune otsus. Otsuse tühistamise seisukohast on siiski oluline ainult see, et otsuse laadi või vea olemuse tõttu ei saa välistada, et viga on mõjutanud otsuse sisu.[31]

60. Samasugune otsus võidakse muu hulgas teha ka juhul, kui vaidlustatud otsus tühistatakse olulise menetlusnormi rikkumise tõttu. See kinnitab üksnes, et haldusotsuste adressaatidel on teatud piirides õigus iseenesest õiguspärasele haldusmenetlusele, eelkõige hindamisveata otsusele.

61. Eeltoodud kaalutlustest nähtub, et Üldkohus sai käesolevaga kohtuasjaga sarnases olukorras, kus Euroopa välisteenistuse ametisse nimetav asutus oleks pidanud hindama ja kaaluma erinevaid aspekte, tuvastada ainult seda, et otsus oleks võinud olla erinev, kui arvestatud oleks kõiki asjakohaseid vaatenurki. Eespool esitatud sedastuste kohaselt kuuluvad nende hulka ka sooga seotud kaalutlused.[32]

62. Kui Üldkohus oleks seevastu sedastanud, et otsus *ei* oleks võinud olla erinev, oleks ta paratamatult asunud Euroopa välisteenistuse ametisse nimetava asutuse asemele. Seda seetõttu, et sellele järeldusele jõudmiseks oleks Üldkohus pidanud ise hindama soolisi aspekte ja võrdlema neid teenistuse huvidega. Seda ei või Üldkohus siiski ametiasutuse asemel teha.[33]

63. Eeltoodust tuleneb, et Üldkohus ei rikkunud õigusnormi, kui ta tegi asjaolu põhjal, et Euroopa välisteenistus ei võtnud oma kaalutlusotsuses arvesse asjakohast vaatenurka, järelduse, et otsus oleks võinud olla erinev, kui seda vaatenurka oleks arvesse võetud. Järelikult tühistas ta vaidlustatud otsuse õigustatult.

VI. Ettepanek

64. Sellest lähtudes teen ma Euroopa Kohtule ettepaneku langetada järgmine otsus:

1. Jätta Euroopa välisteenistuse apellatsioonkaebus Euroopa Liidu Üldkohtu 27. novembri 2018. aasta otsuse peale kohtuasjas Hebberecht *vs.* Euroopa välisteenistus (T-315/17, EU:T:2018:842) rahuldamata.

2. Mõista apellatsioonkaebusega seotud kohtukulud välja Euroopa välisteenistuselt.

29 Üldkohus ei ole väljakujunenud kohtupraktika kohaselt üldse pädev sellist kohustust kehtestama, vt 27. aprilli 1989. aasta kohtuotsus Turner *vs.* komisjon (192/88, EU:C:1989:181, punktid 14 ja 15); 23. aprilli 2002. aasta kohtuotsus Campogrande *vs.* komisjon (C-62/01 P, EU:C:2002:248, punkt 43) ja 2. oktoobri 2014. aasta kohtuotsus Strack *vs.* komisjon (C-127/13 P, EU:C:2014:2250, punkt 146).

30 Vt vaidlustatud kohtuotsuse punktid 28–36.

31 Hagi puhul, milles nõutakse haldusotsuse tühistamist ja mille tulemusel tuleks *tingimata* teha sisult samasugune otsus, puudub Üldkohtu praktika kohaselt seevastu igasugune põhjendatud huvi, vt 31. jaanuari 2008. aasta kohtuotsus Federación de Cooperativas Agrarias de la Comunidad Valenciana *vs.* OCVV – Nador Cott Protection (Nadorcott) (T-95/06, EU:T:2008:25, punkt 126 ja viidatud kohtupraktika). Vt ka 6. juuli 1983. aasta kohtuotsus Geist *vs.* komisjon (117/81, EU:C:1983:191, punkt 7).

32 Vt eespool käesoleva ettepaneku punktid 34–45.

33 Vt käesoleva ettepaneku punktid 52 ja 57.