



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

19. listopadu 2020*

„Kasační opravný prostředek – Veřejná služba – Úředníci – Evropská služba pro vnější činnost (ESVČ) – Politika rotace úředníků – Místo vedoucí delegace Evropské unie v Etiopii – Rozhodnutí, kterým se zamítá prodloužení přidělení na toto pracovní místo – Zájem služby – Zásada rovného zacházení – Pozitivní diskriminace ve prospěch méně zastoupeného pohlaví – Článek 1d služebního řádu úředníků Evropské unie“

Ve věci C-93/19 P,

jejímž předmětem je kasační opravný prostředek na základě článku 56 statutu Soudního dvora Evropské unie, podaný dne 6. února 2019,

Evropská služba pro vnější činnost (ESVČ), zastoupená S. Marquardtem a R. Spacem, jako zmocněnci,

navrhovatelka,

další účastník řízení:

Chantal Hebberecht, s bydlištěm v Lucemburku (Lucembursko),

žalobkyně v řízení v prvním stupni,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení M. Vilaras, předseda senátu, N. Piçarra (zpravodaj), S. Rodin, D. Šváby a K. Jürimäe, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 23. dubna 2020,

vydává tento

* Jednací jazyk: francouzština.

Rozsudek

- 1 Svým kasačním opravným prostředkem se ESVČ domáhá zrušení rozsudku Tribunálu Evropské unie ze dne 27. listopadu 2018, Hebberecht v. ESVČ (T-315/17, dále jen „napadený rozsudek“, EU:T:2018:842), kterým Tribunál vyhověl žalobě paní Chantal Hebberecht, kterou se domáhala zejména zrušení rozhodnutí ESVČ ze dne 30. června 2016, kterým byla zamítnuta její žádost o prodloužení jejího přidělení na místo vedoucího delegace Evropské unie v Etiopii (dále jen „sporné rozhodnutí“).

Právní rámec

- 2 Podle článku 5 odst. 3 rozhodnutí Rady 2010/427/EU ze dne 26. července 2010 o organizaci a fungování Evropské služby pro vnější činnost (Úř. věst. 2010, L 201, s. 30) „vedoucí delegace přijímá od vysokého představitele [Evropské unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku] a ESVČ pokyny a odpovídá za jejich provedení“.
- 3 Článek 6 odst. 2 a 10 tohoto rozhodnutí stanoví:

„2. Personál ESVČ tvoří úředníci a ostatní zaměstnanci [...] Unie, včetně zaměstnanců pocházejících z diplomatických služeb členských států, kteří jsou jmenováni jako dočasní zaměstnanci.

Na tyto zaměstnance se vztahuje služební řád [úředníků Evropské unie] a [pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie].

[...]

10. Vysoký představitel [Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku] stanoví pravidla mobility s cílem zajistit vysokou úroveň pracovní mobility zaměstnanců ESVČ. [...] V zásadě všichni zaměstnanci ESVČ jsou pravidelně přidělováni k delegacím Unie. Vysoký představitel [Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku] stanoví pro tento účel vhodná pravidla.“

- 4 Článek 1d služebního řádu úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“) stanoví:

„1. Při používání tohoto služebního řádu se zakazuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických znaků, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného názoru, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

[...]

2. Za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě, které musí být, jakožto rozhodující činitel, zohledněny při provádění všech hledisek tohoto služebního řádu, nebrání zásada rovného zacházení orgánu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

3. Orgány oprávněné ke jmenování v rámci příslušných orgánů vymezí společnou dohodou po projednání s výborem pro služební řád opatření a akce na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy v oblastech, na které se vztahuje služební řád, a přijmou vhodná ustanovení zejména k nápravě skutečných nerovností, které omezují příležitosti žen v těchto oblastech.

[...]

6. Při zachování zásady zákazu diskriminace a zásady proporcionality musí být každé omezení těchto zásad odůvodněno objektivními a přijatelnými důvody a zaměřeno na dosažení oprávněných cílů obecného zájmu v rámci personální politiky. [...]"

5 Článek 7 odst. 1 služebního řádu stanoví:

„Orgán oprávněný ke jmenování přidělí prostřednictvím jmenování nebo přeložení, pouze v zájmu služby a bez ohledu na státní příslušnost, každého úředníka na pracovní místo v jeho funkční skupině, která odpovídá jeho platové třídě.

Úředník může požádat o přeložení v rámci svého orgánu.“

6 Článek 95 odst. 1 služebního řádu stanoví:

„Pravomoci svěřené orgánu oprávněnému ke jmenování tímto služebním řádem vykonává ve vztahu k zaměstnancům ESVČ vysoký představitel Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku (dále jen „vysoký představitel“). Vysoký představitel může určit, kdo v rámci ESVČ bude tyto pravomoci vykonávat. [...]"

Skutečnosti předcházející sporu a sporné rozhodnutí

7 Dne 1. září 2013 byla paní Ch. Hebberecht, úřednice ESVČ, jmenována vedoucí delegace Unie v Etiopii na dobu čtyř let.

8 V rámci rotace, která měla být provedena v letech 2017 a 2018, byli úředníci působící na pracovních místech v delegacích Unie informováni sdělením ESVČ ze dne 22. března 2016 o možnosti podat žádost o předčasnou rotaci nebo o prodloužení jejich přidělení. V tomto sdělení bylo upřesněno, že takovýmto žádostem bude vyhověno pouze ve výjimečných případech, které budou řádně odůvodněny s ohledem na zájem služby.

9 Dne 15. dubna 2016 paní Ch. Hebberecht požádala o prodloužení svého přidělení o pátý rok. Dne 30. června 2016 orgán ESVČ oprávněný ke jmenování sporným rozhodnutím tuto žádost zamítl a uvedl, zejména, že „v zájmu zajištění pravidelné rotace vedoucích delegací je obecně uplatňována jasná politika mobility po uplynutí maximálně čtyř let na jednom pracovním místě“.

10 Paní Ch. Hebberecht podala proti tomuto rozhodnutí stížnost podle čl. 90 odst. 2 služebního řádu, zaregistrovanou dne 30. září 2016, v níž tvrdila, že toto rozhodnutí je v rozporu se zájmem a kontinuitou služby, transparentností, rovným zacházením, jakož i s dodržováním přijatých opatření pozitivní diskriminace v případě žen.

11 Rozhodnutím ze dne 1. února 2017 orgán ESVČ oprávněný ke jmenování tuto stížnost zamítl, přičemž uvedl, že administrativa má širokou posuzovací pravomoc, pokud jde o potřeby spojené se zájmem služby a politikou mobility zaměstnanců. Zdůraznil rovněž neexistenci povinnosti zohlednit při přezkumu žádosti o prodloužení jejího přidělení skutečnost, že je paní Ch. Hebberecht žena.

Řízení před Tribunálem a napadený rozsudek

12 Návrhem došlým kanceláři Tribunálu dne 15. května 2017 podala Ch. Hebberecht žalobu, kterou se domáhala jednak zrušení sporného rozhodnutí a jednak náhrady údajně utrpěné nemajetkové újmy.

13 Na podporu svých návrhových žádání na zrušení předložila tři žalobní důvody vycházející z porušení zájmu a kontinuity služby, povinnosti transparentnosti a zásady rovného zacházení.

- 14 Tribunál zamítl první dva žalobní důvody jako neopodstatněné. Zamítl rovněž první dvě části třetího žalobního důvodu, vycházející jednak z existence rasové diskriminace a jednak ze skutečnosti, že jiným vedoucím zastoupení bylo prodloužení schváleno. Vyhověl nicméně třetí části třetího žalobního důvodu, týkající se opatření, která mají být přijata ohledně žen.
- 15 V této souvislosti Tribunál nejprve v bodech 89 až 91 napadeného rozsudku uvedl, že i když čl. 1d odst. 2 a 3 služebního řádu svědčí o vůli unijního normotvůrce přiznat rovnému zacházení mezi muži a ženami „rozhodující“ místo v rozhodnutích, která provádějí „všechny“ aspekty služebního řádu, takováto vůle se nicméně neodráží v postojích přijatých ESVČ, která naopak uvedla, že není povinna vyrovnat menší zastoupení žen v některých funkcích, neboť neexistují ustanovení, která by prováděla tato ustanovení služebního řádu.
- 16 Tribunál dále v bodě 93 napadeného rozsudku připomněl, že unijní normotvůrce se v čl. 1d odst. 2 služebního řádu nespokojil se stanovením povinnosti, podle níž unijní orgány musí přijmout opatření, ale bez další podmínky prohlásil, že rovnost mezi muži a ženami představuje „rozhodující“ činitel, který má být zohledněn při provádění „všech“ aspektů služebního řádu. Z toho v bodě 94 uvedeného rozsudku vyvodil, že vyloučením rovnosti mezi muži a ženami z úvah, které byly základem pro přijetí sporného rozhodnutí, ESVČ porušila čl. 1d odst. 2 a 3 služebního řádu a poté v bodě 95 uvedeného rozsudku upřesnil, že toto pochybení je zjevné.
- 17 Konečně poté, co Tribunál v bodě 96 napadeného rozsudku připomněl, že podle ustálené judikatury „není zrušení administrativního rozhodnutí z důvodu pochybení odůvodněno, pokud toto pochybení rozhodujícím způsobem neovlivnilo obsah daného rozhodnutí“, v bodě 97 téhož rozsudku konstatoval, že výrok sporného rozhodnutí by mohl být odlišný, kdyby rovnost mezi muži a ženami nebyla principálně od počátku vyloučena z posuzování provedeného ESVČ.
- 18 V důsledku toho Tribunál sporné rozhodnutí zrušil. Návrh na náhradu újmy rovněž odmítl jako nepřipustný.

Návrhová žádání účastnic řízení před Soudním dvorem

- 19 Kasačním opravným prostředkem ESVČ navrhuje, aby Soudní dvůr:
- napadený rozsudek zrušil;
 - zamítl žalobu v prvním stupni jako neopodstatněnou a
 - uložil paní Ch. Hebberecht náhradu nákladů řízení.
- 20 Paní Ch. Hebberecht nepředložila kasační odpověď.

Ke kasačnímu opravnému prostředku

Argumentace ESVČ

- 21 Na podporu svého kasačního opravného prostředku ESVČ uplatňuje jediný důvod kasačního opravného prostředku vycházející z nesprávného právního posouzení, kterého se údajně dopustil Tribunál, když na straně jedné vyložil čl. 1d odst. 2 služebního řádu v tom smyslu, že toto ustanovení „obsahuje zásadu přímo použitelnou na individuální rozhodnutí přijímaná orgánem při uplatňování služebního řádu [a] přiznává dotyčnému úředníkovi individuální právo“, a na straně druhé v tomto kontextu pominul „způsob, jakým ESVČ uplatňuje politiku rovnosti pohlaví v rámci politiky mobility a rotace mezi sídlem ESVČ a delegacemi Unie [...]“.

- 22 Pokud jde zaprvé o údajně nesprávný výklad čl. 1d odst. 2 služebního řádu, ESVČ tvrdí, že toto ustanovení uvádí pouze obecný cíl, který není přímo použitelný v rámci takových individuálních rozhodnutí, jako je sporné rozhodnutí. Tento odstavec musí být vykládán ve spojení s odstavcem 3 tohoto článku, který unijním orgánům ukládá povinnost určit opatření, která mají být přijata k dosažení tohoto cíle.
- 23 ESVČ v této souvislosti zdůrazňuje, že ve znění čl. 1d odst. 2 služebního řádu je použit výraz „zohledněny“, který administrativě ponechává široký prostor pro uvážení. Tento výklad není zpochybněn výrazy „všech hledisek tohoto služebního řádu“ nebo „rozhodující činitel“, které v napadeném rozsudku zdůrazňuje Tribunál. Podle ESVČ není „zohlednění“ rovnosti mezi muži a ženami synonymem „zavedení rovných příležitostí“.
- 24 Článek 1d odst. 2 služebního řádu proto orgánům Unie neukládá žádnou přímou povinnost. Umožňuje jim pouze přijmout opatření pozitivní diskriminace jako výjimku ze zásady rovného zacházení, která je zakotvena v odstavci 1 tohoto článku. V tomto rámci odstavec 3 uvedeného článku těmto orgánům ukládá, aby přijaly obecnou politiku v oblasti rovnosti mezi muži a ženami za specifickým účelem, kterým je napravit nerovnosti, kterým jsou ženy vystaveny. Tato politika by poté měla být „zohledněna“ v konkrétních situacích.
- 25 Z toho vyplývá, na rozdíl od toho, jak rozhodl Tribunál v bodech 92 a 93 napadeného rozsudku, že první část odstavce 2 článku 1d služebního řádu podléhá přijetí prováděcích opatření unijními orgány, a nemůže proto být použita přímo a izolovaně, aniž by vedla ke svévolným nebo protichůdným rozhodnutím. Pokud jde o druhou část tohoto odstavce, která následuje po uvedení obecného cíle, který je třeba sledovat, tato část umožňuje unijním orgánům přijmout opatření pozitivní diskriminace ve prospěch méně zastoupeného pohlaví nebo předcházet znevýhodněním.
- 26 Takovýto výklad čl. 1d odst. 2 služebního řádu potvrzuje historie vzniku tohoto ustanovení. Záměrem unijního normotvůrce nebylo formulovat v něm přímo použitelná práva a povinnosti, ale podnítit unijní orgány k přijetí politiky a prováděcích opatření v oblasti týkající se rovnosti mezi muži a ženami.
- 27 Pokud jde zadruhé o údajně nesprávné posouzení Tribunálu politiky zastávané ESVČ v oblasti rotace svých úředníků, ESVČ v podstatě tvrdí, že i za předpokladu, že by byla zásada rovnosti mezi muži a ženami zakotvená v čl. 1d odst. 2 služebního řádu přímo použitelná, tato zásada by se nepoužila na rozhodnutí o zamítnutí žádosti o prodloužení mandátu vedoucího delegace Unie; takovéto rozhodnutí totiž nepředpokládá výběr mezi několika osobami.
- 28 ESVČ nejprve Tribunálu vytýká, že v bodě 90 napadeného rozsudku zkreslil její argumentaci. Nikdy totiž obecně netvrdila, že důvody týkající se pohlaví nesouvisí se zájmem služby. Tvrdila, že rozhodnutí týkající se žádostí o prodloužení mandátů vedoucích delegací Unie je z povahy věci individuální a neutrální, pokud jde o pohlaví osoby, protože se nejedná o rozhodnutí týkající se obsazení volného pracovního místa, při němž administrativa musí provést volbu mezi několika uchazeči. V této souvislosti upřesňuje, že v rámci rotací mezi sídlem ESVČ a delegacemi uplatňuje politiku rovných příležitostí.
- 29 ESVČ dále připomíná, že z čl. 6 odst. 10 rozhodnutí 2010/427 vyplývá, že všichni zaměstnanci ESVČ podléhají „vysoké úrovni pracovní mobility“, což vede k pravidelné rotaci zaměstnanců na delegacích Unie. Tyto prvky, které definují zájem služby, se odrážejí v politice rotací ESVČ.
- 30 ESVČ uvádí, že v praxi bere v úvahu nutnost podporovat rovné příležitosti pro muže a ženy v rámci své obecné politiky rotací, a sice při výběru kandidátů na volná pracovní místa na delegacích Unie. Je tedy nutno rozlišovat na straně jedné mezi konkurenční situací mezi různými uchazeči a na straně

druhé mezi takovou individuální žádostí o prodloužení přidělení na určité pracovní místo, jako je ta, o kterou se jedná v projednávané věci, která je výjimečná a která musí být „zprvře řešena v závislosti na zájmu služby a obecném cíli zajistit pravidelnou rotaci mezi ústředím a delegacemi a naopak“.

- 31 I za předpokladu, že by čl. 1d odst. 2 služebního řádu ukládal povinnost zohlednit zásadu rovnosti mezi muži a ženami při přijímání takového individuálního rozhodnutí, jako je to, o které se jedná v projednávané věci, posouzení vhodnosti prodloužení přidělení na pracovní místo by mělo být provedeno především s ohledem na zájem služby.
- 32 Z toho vyplývá, že politika rovných příležitostí pro muže a ženy se musí uplatnit v okamžiku každoročních rotací zaměstnanců mezi ústředím ESVČ a delegacemi Unie nebo mezi delegacemi Unie při zveřejňování oznámení o příslušných volných pracovních místech. Takovouto politiku by naproti tomu bylo možné jen „stěžší použít na rozhodnutí o prodloužení mandátu, která jsou ze své povahy individuální a [u kterých] neexistuje konkurenční situace mezi několika uchazeči“. ESVČ by totiž byla nucena porovnat žádosti o prodloužení podané ženami a muži a upřednostnit žádosti žen bez ohledu na to, zda to odpovídá zájmu služby, který je však, jak je uvedeno v bodě 77 napadeného rozsudku, určujícím prvkem při přijímání rozhodnutí.
- 33 V tomto rámci ESVČ zpochybňuje tvrzení Tribunálu uvedené v bodě 97 napadeného rozsudku, podle kterého by výrok sporného rozhodnutí mohl být odlišný, kdyby rovnost mezi muži a ženami nebyla od počátku vyloučena z provedeného posouzení. Tvrdí, že uplatňuje pozitivní politiku, jejímž cílem je upřednostňovat přihlášky podané méně zastoupeným pohlavím na odpovědná pracovní místa, pokud uchazečky mají stejné zásluhy jako uchazeči mužského pohlaví, což předpokládá, že se uchazeči nacházejí ve srovnatelné situaci. Tuto praxi dokládají dokumenty předložené Tribunálu na jeho žádost, které však nebyly zohledněny.
- 34 Podle ESVČ by prodloužení přidělení Ch. Hebberecht na pracovní místo, na které byla přidělena, pouze z důvodu její příslušnosti k určitému pohlaví, nebylo opatřením přijatým na základě použití zásady rovného zacházení, ale spíše opatřením pozitivní diskriminace žen.
- 35 ESVČ konečně zdůrazňuje, že by bylo rozporuplné tvrdit, že Ch. Hebberecht mělo být prodlouženo přidělení na toto pracovní místo proto, že je žena, poté, co byl zamítnut, jak učinil Tribunál v bodě 44 napadeného rozsudku, žalobní důvod vycházející z porušení zájmu a kontinuity služby sporným rozhodnutím. To by se rovnalo závěru, že z čl. 1d odst. 2 služebního řádu vyplývá subjektivní právo úředníka, který spadá pod méně zastoupené pohlaví, na prodloužení jeho mandátu, což ESVČ důrazně zpochybňuje.

Závěry Soudního dvora

- 36 V rámci jediného důvodu kasačního opravného prostředku ESVČ Tribunálu v podstatě vytýká, že se dopustil nesprávného právního posouzení tím, že zprvře nesprávně vyložil čl. 1d odst. 2 služebního řádu, když měl za to, že toto ustanovení zakládá přímo použitelnou povinnost orgánů i v případě neexistence prováděcích opatření, a zadruhé tím, že rozhodl, že uvedené ustanovení je použitelné v rámci sporného rozhodnutí, tedy v rámci individuálního rozhodnutí o prodloužení mandátu na pracovní místo, které nepředpokládá výběr mezi několika osobami.
- 37 Pokud jde zprvře o argument ESVČ, podle kterého čl. 1d odst. 2 služebního řádu není použitelný, pokud neexistují prováděcí opatření přijatá orgány, je třeba nejprve zdůraznit, že jak v podstatě uvedl Tribunál v bodě 84 napadeného rozsudku, toto ustanovení má dvě části. První připomíná, že zásada rovnosti mezi muži a ženami je rozhodujícím činitelem při provádění „všech“ hledisek služebního řádu, a druhá v podstatě uvádí, že tato zásada nebrání unijním orgánům, aby zachovaly nebo zavedly opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví.

- 38 Přestože zásada rovnosti mezi muži a ženami jakožto subjektivní právo nevyžaduje pro své použití žádné prováděcí opatření (obdobně, pokud jde o čl. 157 odst. 1 SFEU, viz rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 24), u zvláštních výhod určených pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví ve smyslu čl. 1d odst. 2 druhé části služebního řádu tomu tak není.
- 39 Druhá část tohoto ustanovení má totiž za přesný a ohraničený cíl povolit opatření, která ačkoliv jsou diskriminační vůči příslušníkům jednoho pohlaví, směřují účinně k odstranění nebo omezení faktických nerovností (obdobně viz rozsudek ze dne 28. března 2000, Badeck a další, C-158/97, EU:C:2000:163, bod 19).
- 40 Opatření, které směřuje k přednostní podpoře uchazeček v oblastech evropské veřejné služby, v nichž jsou ženy méně zastoupeny, musí být proto považováno za slučitelné s čl. 1d odst. 2 služebního řádu, pokud nepřiznává automaticky a bezpodmínečně přednost uchazečkám, které mají stejnou kvalifikaci jako jejich mužští konkurenti, a pokud jsou jejich účasti ve výběrovém řízení předmětem objektivního posouzení, které bere v potaz specifickou osobní situaci všech uchazečů (obdobně viz rozsudky ze dne 28. března 2000, Badeck a další, C-158/97, EU:C:2000:163, bod 23 a ze dne 30. září 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, bod 23).
- 41 Tyto podmínky vycházejí ze skutečnosti, že při určení dosahu každé odchylky od takového individuálního práva, jako je rovné zacházení pro muže a ženy, je třeba respektovat zásadu proporcionality, která vyžaduje, aby tyto odchylky nepřekročily meze toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle, a aby byly v nejvyšší možné míře uvedeny do souladu se zásadou rovného zacházení a s požadavky takto sledovaného cíle (obdobně viz rozsudek ze dne 30. září 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, bod 24).
- 42 Článek 1d odst. 6 služebního řádu tak stanoví, že při zachování zásady zákazu diskriminace a zásady proporcionality musí být každé omezení těchto zásad odůvodněno objektivními a přijatelnými důvody a zaměřeno na dosažení oprávněných cílů obecného zájmu v rámci personální politiky.
- 43 Mimoto použití kritérií, která zjevně směřují k zajištění podstatné, a nikoli formální rovnosti, musí být provedeno transparentním způsobem a musí být možné jej přezkoumat, aby bylo vyloučeno jakékoliv svévolné posouzení kvalifikace uchazečů (obdobně viz rozsudek ze dne 6. července 2000, Abrahamsson a Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, bod 49).
- 44 Z toho vyplývá, že individuální rozhodnutí poskytující zvláštní výhody určené k usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nemohou být přijata, neexistují-li obecná prováděcí opatření k čl. 1d odst. 2 druhé části služebního řádu, která umožňují splnit požadavky uvedené v bodech 40 a 41 tohoto rozsudku.
- 45 ESVČ tudíž správně tvrdí, že druhá část odstavce 2 článku 1d služebního řádu, podle níž zásada rovného zacházení nebrání unijním orgánům, aby zachovaly nebo zavedly opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví, ve spojení s odstavcem 3 tohoto článku, představuje zmocňovací normu, která nemůže být použita přímo v případě neexistence prováděcích opatření.
- 46 Z výše uvedených úvah však nelze vyvodit, že v případě neexistence prováděcích opatření k čl. 1d odst. 2 druhé části služebního řádu je orgán zproštěn povinnosti zohlednit zásadu rovnosti mezi muži a ženami při přijímání takového individuálního rozhodnutí, jako je sporné rozhodnutí.
- 47 Jak totiž Tribunál připomněl v bodě 93 napadeného rozsudku, unijní zákonodárce v čl. 1d odst. 2 první části služebního řádu stanovil, že rovnost mezi muži a ženami je „rozhodujícím“ činitelem, který má být zohledněn při provádění „všech“ aspektů služebního řádu, aniž by toto prohlášení spojil s jakoukoli lhůtou či podmínkou a aniž by podléhalo přijetí určitých opatření.

- 48 Tribunál z toho v bodech 94 a 97 napadeného rozsudku správně vyvodil, že ESVČ tím, že z úvah, které vedly k přijetí sporného rozhodnutí, vyloučila rovnost mezi muži a ženami, přestože tato podle unijního normotvůrce představuje „rozhodující“ činitel, porušila čl. 1d odst. 2 a 3 služebního řádu, což představuje nesprávné právní posouzení odůvodňující zrušení sporného rozhodnutí.
- 49 Pokud jde zadruhé o argument ESVČ, podle kterého se čl. 1d odst. 2 služebního řádu v každém případě nepoužije na rozhodnutí o zamítnutí prodloužení mandátu vedoucího delegace, protože toto rozhodnutí nepředpokládá volbu mezi několika osobami, je třeba připomenout, jak je uvedeno v bodě 38 tohoto rozsudku, že zásada rovného zacházení s muži a ženami je přímo použitelnou zásadou.
- 50 Jak v podstatě uvedla generální advokátka v bodech 43 a 45 svého stanoviska, znění čl. 1d odst. 2 první části služebního řádu neváže použití této zásady na žádnou podmínku.
- 51 Pouhá skutečnost, že takové rozhodnutí, jako je sporné rozhodnutí, které se týká prodloužení přidělení úředníka na vedoucí pozici, nepředpokládá volbu mezi několika uchazeči, tudíž nevyklučuje, že úvahy týkající se rovnosti mezi muži a ženami musí být zohledněny při jeho přijetí.
- 52 Takovéto úvahy by tedy mohly svědčit ve prospěch prodloužení přidělení úředníka na místo, pokud by se v rámci postupu rotace zavedeného ESVČ ukázalo, že pohlaví, k němuž tento posledně uvedený úředník patří, je na rovnocenných pracovních místech méně zastoupeno a že pro nedostatek úředníků stejného pohlaví, kteří by mohli být na toto místo přiděleni, by v případě zamítnutí jeho žádosti o prodloužení byl na volné pracovní místo přidělen úředník jiného pohlaví.
- 53 Stejně tak skutečnost, že se politika rovných příležitostí pro muže a ženy uplatňuje v rámci obecné politiky výběru kandidátů na volná pracovní místa v delegacích Unie, neumožňuje vyloučit použití zásady rovnosti mezi muži a ženami při přijímání individuálního rozhodnutí o prodloužení mandátu vedoucího delegace. Tato zásada, která vylučuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví, se totiž neomezuje na situace, v nichž dochází ke konkurenci mezi několika uchazeči, nýbrž předpokládá rovněž ověření, zda zacházení, které bylo v projednávaném případě příznáno ženě, by bylo stejným způsobem příznáno muži, který by se nacházel ve srovnatelné situaci.
- 54 ESVČ nicméně tvrdí, že pokud jde o přijetí sporného rozhodnutí, zohlednění zájmu služby vylučuje zohlednění zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Zejména zdůrazňuje, že je rozporuplné zrušit sporné rozhodnutí z důvodu, že měla vyhovět žádosti paní Ch. Hebberecht o prodloužení proto, že je žena, poté, co byla v bodě 44 napadeného rozsudku zamítnuta první část prvního žalobního důvodu, vycházející z toho, že zájem služby vyžaduje, aby bylo této žádosti vyhověno.
- 55 V této souvislosti je třeba připomenout, že unijní orgány sice disponují širokou posuzovací pravomocí při přijímání rozhodnutí týkajících se organizace jejich útvarů v závislosti na úkolech, které jsou jim svěřeny, a při přidělování zaměstnanců, za podmínky, že tak činí v zájmu služby a že je přitom zachována zásada rovnocennosti pracovních míst (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. března 1988, Hecq v. Komise, 19/87, EU:C:1988:165, bod 6). Nicméně tyto orgány musí při přijímání rozhodnutí týkajících se organizace jejich útvarů zvážit různé dotčené zájmy, přičemž zohlední zejména jak dodržení zásady rovného zacházení, tak zájem služby.
- 56 Není tudíž rozporné rozhodnout, jak v podstatě učinil Tribunál v napadeném rozsudku, že se na straně jedné ESVČ nedopustila zjevně nesprávného posouzení, pokud jde o zájem služby, když žádost paní Ch. Hebberecht o prodloužení zamítla, a na straně druhé, že nelze vyloučit, že úvahy související s rovností mezi muži a ženami mohou svědčit ve prospěch vyhovění této žádosti, neboť ESVČ musí jako jedno z posuzovaných hledisek zohlednit nutnost zajistit rovnost mezi muži a ženami.

- 57 ESVČ tedy nesprávně tvrdí, že zásadu rovného zacházení mezi muži a ženami nelze zohlednit při přijímání takového individuálního rozhodnutí, jako je sporné rozhodnutí, které nepředpokládá výběr mezi několika osobami.
- 58 Z toho vyplývá, že jediný důvod kasačního opravného prostředku musí být zamítnut jako neopodstatněný a tím rovněž celý kasační opravný prostředek.

K nákladům řízení

- 59 Podle článku 137 jednacího řádu Soudního dvora, který se použije na řízení o kasačním opravném prostředku na základě čl. 184 odst. 1 tohoto jednacího řádu, Soudní dvůr rozhoduje o nákladech řízení v rozsudku nebo usnesení, jímž se končí řízení.
- 60 Vzhledem k tomu, že paní Ch. Hebberecht nepředložila Soudnímu dvoru vyjádření, a že tedy žádné náklady řízení nevynaložila, je třeba rozhodnout, že ESVČ ponese vlastní náklady řízení.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

- 1) Kasační opravný prostředek se zamítá.**
- 2) ESVČ ponese vlastní náklady řízení.**

Podpisy.