JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2020. április 23.[1]

C-93/19. P. sz. ügy

Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ)
kontra

Chantal Hebberecht

„Fellebbezés – Megsemmisítés iránti kereset – Közszolgálati jog – Európai Külügyi Szolgálat – Beosztás – Az Európai Unió etiópiai küldöttségvezetői állása – A rotáció elve – Beosztás meghosszabbítása iránti kérelem – Elutasítás – Nemek közötti egyenlőség – A nemmel kapcsolatos szempontok figyelembevételére vonatkozó kötelezettség – Mérlegelési jogkörben hozott közigazgatási határozatok megsemmisítése – A mérlegelési jogkörben hozandó határozat meghozatala során figyelembe veendő szempontok figyelmen kívül hagyása – Kötelező jelleggel figyelembe veendő szempontok”

I. Bevezetés

1. Kizárhatja-e eleve az Európai Unió tisztviselőjének munkáltatója a nemre vonatkozó megfontolásokat a tisztviselő beosztásának meghosszabbítása, tehát egy bizonyos álláshelyen maradása tárgyában történő határozathozatal során?

2. Ez a kérdés merül fel az Európai Külügyi Szolgálat (a továbbiakban: EKSZ) és annak egyik, egy vezetői álláshelyre, mégpedig az Európai Unió etiópiai küldöttségvezetői álláshelyére való beosztásának meghosszabbítását kérő tisztviselője között folyamatban lévő jogvitában. A vonatkozó kérelem elutasítása során az EKSZ arra az álláspontra helyezkedett, hogy kizárólag a szolgálati érdeket kell figyelembe venni, és a határozat meghozatala során nem lehet jelentősége a nemnek.

3. 2018. november 27-i Hebberecht kontra EKSZ ítéletében (T-315/17, EU:T:2018:842) (a továbbiakban: megtámadott ítélet) a Törvényszék ezzel szemben azt az álláspontot képviselte, hogy a nemek közötti egyenlőség a személyzeti szabályzat alapján történő minden határozathozatal során figyelembe veendő, lényegi elem. Ezért megsemmisítette a megtámadott határozatot.

4. Egy olyan időszakban, amelyben a „gender mainstreaming”[2] közbeszéd tárgyát képezi, a Bíróságnak tehát első alkalommal kell döntenie arról, hogy milyen jogi dimenzióval bír a nemek közötti egyenlőség az Unió személyzeti döntései során, és adott esetben milyen következtetéseket kell levonni abból.

1 Eredeti nyelv: német.

2 A fogalommal kapcsolatban lásd: az esélyegyenlőség valamennyi közösségi politikai koncepcióba és intézkedésbe történő beépítéséről szóló 1996. február 21-i bizottsági közlemény, COM(96) 67 végleges, 2. o.

5. Az EKSZ véleménye szerint ugyanis a nemmel kapcsolatos szempontok figyelembevételének kötelezettsége a jelen ügyben azzal jár, hogy köteles az érintett tisztviselő beosztását meghosszabbítani. Az ilyen „pozitív diszkriminációnak” azonban nincs közvetlenül alkalmazandó jogalapja. A Törvényszék mindenesetre nem semmisíthette volna meg a határozatot pusztán azért, mert az EKSZ e tekintetben nem alkalmazott nemre vonatkozó megfontolásokat.

II. Jogi háttér

6. Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzatát az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról, egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről, valamint a Bizottság tisztviselőire ideiglenesen alkalmazandó különleges intézkedések bevezetéséről szóló, 1968. február 29-i 259/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet [3] állapította meg.

7. Az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzatának, valamint az Európai Közösségek egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeinek módosításáról szóló, 2004. március 22-i 723/2004/EK, Euratom tanácsi rendelet [4] (7) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„Figyelemmel kell kísérni az EK-Szerződésben kiemelt megkülönböztetésmentesség [helyesen: hátrányos megkülönböztetés tilalma] elvének betartását, ami a személyzeti politika további fejlesztéseit teszi szükségessé, a teljes körű esélyegyenlőség biztosításával, nemtől, fizikai képességektől, kortól, faji vagy etnikai hovatartozástól, szexuális irányultságtól és családi állapottól függetlenül.”

8. A 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelettel [5] módosított, az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 1b. cikke szerint a személyzeti szabályzatot alkalmazni kell az EKSZ tisztviselőire.

9. A személyzeti szabályzat 1d. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) E személyzeti szabályzat alkalmazásában tilos bármilyen, nemen, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai tulajdonságokon, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más nézeteken, nemzeti kisebbséghez tartozáson, tulajdonon, születésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés].

[…]

(2) Annak érdekében, hogy a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőséget a gyakorlatban is biztosítsák, ami e személyzeti szabályzat valamennyi aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, lényegi elem, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja azt, hogy az Európai Unió intézményei sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében, vagy abból a célból, hogy kiküszöböljék, illetve kompenzálják a szakmai előmenetelben megmutatkozó hátrányokat.

(3) Az intézmények kinevezésre jogosult hatóságai – megállapodás útján és a Személyzeti Szabályzati Bizottsággal folytatott konzultációt követően – az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó területeken meghatározzák a nők és a férfiak esélyegyenlőségének elősegítésére irányuló intézkedéseket és eljárásokat, valamint elfogadják a megfelelő rendelkezéseket, nevezetesen az olyan de facto egyenlőtlenségek orvoslása érdekében, amelyek e területeken a nők esélyeit gátolják.

3 HL 1968. L 56., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 5. o.; helyesbítések: HL 2007. L 248., 26. o.; HL 2016. L 289., 21. o.

4 HL 2004. L 124., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 130. o.; helyesbítések: HL 2007. L 248., 26. o.; HL 2012. L 130., 24. o.; HL 2016. L 289., 21. o.

5 HL 2013. L 287., 15. o.

[…]

(6) Tiszteletben tartva a megkülönböztetésmentesség [helyesen: hátrányos megkülönböztetés tilalmának] elvét és az arányosság elvét, ezek alkalmazásának bármely korlátozását tárgyilagos és észszerű okokkal kell indokolni, és azoknak a személyzeti politika keretében az általános érdekekbe tartozó jogos célkitűzéseket kell szolgálnia [helyesen: szolgálniuk] […]”

III. A jogvita háttere és a Törvényszék előtti eljárás

10. A jelen fellebbezési eljárás szempontjából a következőképpen foglalható össze a jogvita háttere és a Törvényszék előtti eljárás.

11. Az ellenérdekű fél az EKSZ tisztviselője. 2013. szeptember 1-jén négy évre az Európai Unió etiópiai küldöttségének vezetőjévé nevezték ki.

12. 2016. április 15-én az ellenérdekű fél beosztásának egy évvel, 2018. szeptember 1-jéig történő meghosszabbítását kérte. Kérelmében azzal érvelt, hogy 2018. szeptember 1-jei nyugdíjba vonulása előtt még egy ötödik évben is szeretné az Etiópiában szerzett tapasztalatait hasznosítani.

13. 2016. június 30-i határozatával (a továbbiakban: megtámadott határozat) az EKSZ kinevezésre jogosult hatósága elutasította ezt a kérelmet, és közölte, hogy „a küldöttségvezetők rendszeres rotációjának biztosítása érdekében általánosan követett gyakorlat az az egyértelmű mobilitási politika, hogy az álláshelyeket legfeljebb négy évig töltik be”.

14. Az ellenérdekű fél először panaszt nyújtott be e határozattal szemben a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján, majd – panaszának elutasítását követően – keresetet nyújtott be a Törvényszékhez.

15. Indokolásként különösen arra hivatkozott, hogy beosztásának meghosszabbítása megfelel a szolgálati érdeknek, és távozása megszakítaná a szolgálati folyamatosságot az EKSZ által biztosított vezetés szintjén. Ezenkívül küldöttségvezetői álláshelyének meghosszabbítása példás pozitív diszkriminációs intézkedésnek minősült volna vele mint AD 14 besorolási fokozatú nővel szemben.

16. Az EKSZ ezzel szemben mind a panasz tárgyában folytatott eljárásban, mind a Törvényszék előtt azt az álláspontot képviselte, hogy a hosszabbítás nem áll a szolgálat érdekében. Ezenkívül erre vonatkozó kötelezettség hiányában a kért hosszabbítás szempontjából nem vehető figyelembe az a körülmény, hogy a kérelmező nő, mivel a hosszabbítás csak szolgálati érdekkel indokolható.

17. A megtámadott ítélettel a Törvényszék helyt adott az elsőfokú eljárás felperese és egyben ellenérdekű fél keresetének azon részében, amelyben az a megtámadott határozat megsemmisítésére irányult.

18. A Törvényszék álláspontja szerint az ellenérdekű fél nem bizonyította, hogy a szolgálati érdekkel kapcsolatban az EKSZ által kialakított értékelés nyilvánvalóan téves volt.[6] Az EKSZ ezenfelül nyilvánvaló mérlegelési hiba elkövetése nélkül állapíthatta meg, hogy a szolgálati folyamatosság a küldöttségvezető-helyettes posztján maradása által is biztosítható.[7] Az EKSZ mindazonáltal megsértette a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) és (3) bekezdését azáltal, hogy a felperes által benyújtott hosszabbítási kérelemre vonatkozó határozat meghozatalához kapcsolódó megfontolások köréből kizárta a nemek közötti egyenlőség szempontját, pedig azt a személyzeti szabályzat

6 A megtámadott ítélet 28–36. pontja.

7 A megtámadott ítélet 42–44. pontja.

megalkotója lényegi elemnek minősítette.[8] A Törvényszék ezzel összefüggésben rámutatott arra, hogy az EKSZ mind az eljárás írásbeli szakaszában, mind a Törvényszék előtti tárgyaláson hangsúlyozta, hogy nem kapcsolódik egymáshoz az esélyegyenlőségi politika és a mobilitási politika, és a hosszabbítási kérelmeket a kérelmező nemétől függetlenül kell elbírálni.[9]

19. Mivel a megtámadott határozat rendelkező része másképp hangozhatott volna, ha nem zárták volna ki már eleve az EKSZ értékeléséből a nemek közötti egyenlőség szempontját, a Törvényszék megsemmisítette a megtámadott határozatot.[10]

IV. A Bíróság előtti eljárás

20. 2019. február 6-án benyújtott és a Bírósághoz 2019. február 8-án érkezett fellebbezésében az EKSZ azt kéri, hogy a Bíróság

– helyezze hatályon kívül a Törvényszék 2018. november 27-i Hebberecht kontra EKSZ ítéletét (T-315/17, EU:T:2018:842),

– utasítsa el a Törvényszékhez benyújtott keresetet, és

– [az ellenérdekű felet] kötelezze a költségek viselésére.

21. Az ellenérdekű fél nem vett részt a fellebbezési eljárásban.

V. Jogi értékelés

22. Nincs jelentősége, hogy az ellenérdekű fél nem vett részt a fellebbezési eljárásban. A fellebbezési eljárás tárgyát ugyanis kizárólag az a kérdés képezi, hogy a kifogásolt téves jogalkalmazás indokolttá teszi-e a megtámadott ítélet hatályon kívül helyezését. E kérdésre az ellenérdekű fél kérelmeitől független, objektív választ kell adni.

23. Egyetlen jogalapjával az EKSZ azt kifogásolja, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, mivel ítéletét a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének megsértésére alapította.

24. Az EKSZ véleménye szerint a Törvényszék a megtámadott ítélet 93. és 94. pontjában „nyilvánvalóan abból indul ki”, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése a nők támogatásának közvetlenül alkalmazandó elvét tartalmazza, amely arra kötelezi az említett intézményt, hogy a kérelmező számára kedvező határozatot hozzon. Ez téves jogalkalmazást jelent, mivel a kinevezésre jogosult hatóság csak akkor köteles bizonyos „pozitív diszkriminációs” intézkedéseket hozni, ha a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (3) bekezdése alapján megfelelő rendelkezéseket fogadott volna el ilyen intézkedésekre vonatkozóan.

25. Már a jogalap megfogalmazása is arra utal, hogy az az ítélet egy adott, EKSZ általi értelmezésén alapul. A megtámadott ítélet döntő fontosságú részeit ezért azok pontos, szó szerinti szövegét alapul véve kell megvizsgálni.

8 A megtámadott ítélet 93. pontja.

9 A megtámadott ítélet 86–88. pontja.

10 A megtámadott ítélet 97. pontja.

26. A megtámadott ítélet 93. és 94. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy „a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdésében a személyzeti szabályzat megalkotója nem csupán azt közölte, hogy az intézmények intézkedéseket fogadnak el. Azt is kimondta, hogy – bár ennek kinyilvánításához nem fűzött határidőt vagy feltételt, illetve nem tette bizonyos intézkedések meghozatalától függővé – a nemek közötti egyenlőség a személyzeti szabályzat »valamennyi« aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, »lényegi« elemnek minősül. Ebből az következik, hogy az EKSZ megsértette a személyzeti szabályzat felperes által hivatkozott rendelkezéseit azáltal, hogy a felperes által benyújtott hosszabbítási kérelemre vonatkozó határozat meghozatalához kapcsolódó megfontolások köréből kizárta a nemek közötti egyenlőség szempontját, pedig azt a személyzeti szabályzat megalkotója lényegi elemnek minősítette.”

27. E téves jogalkalmazás miatt a megtámadott határozatot meg kell semmisíteni, mivel e határozat „rendelkező része másképp hangozhatott volna, ha nem zárták volna ki már eleve az EKSZ értékeléséből a nemek közötti egyenlőség szempontját, holott a szervezeti egységek kialakítására vonatkozó határozatoknak illeszkedniük kell a személyzeti szabályzat által létrehozott jogi keretek közé” [11].

28. Első látásra ezért az EKSZ fellebbezése a megtámadott ítélet téves értelmezésén alapul. A kifogásolt szövegrészekből ugyanis csak az tűnik ki, hogy a Törvényszék a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdésével ellentétesnek tekintette, hogy határozatának meghozatala során az EKSZ eleve kizárta a nemre vonatkozó megfontolásokat. A Törvényszék szerint ez önmagában indokolttá teszi a megtámadott határozat megsemmisítését.

29. Az EKSZ álláspontjával ellentétben a Törvényszék nem állapította meg, hogy az EKSZ köteles lett volna feltétlenül az ellenérdekű fél számára kedvező határozatot hozni.

30. Először is mindazonáltal meg kell vizsgálni, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta-e a jogot, amikor megállapította, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdéséből következően a kinevezésre jogosult hatóság minden esetben köteles a nemmel kapcsolatos szempontokat figyelembe venni, amikor határozatot hoz egy tisztviselő álláshelyre való beosztásának meghosszabbításáról (erről lásd az A. pontot).

31. Ezt követően – másodszor – meg kell vizsgálni, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta-e a jogot annak megállapításakor, hogy e szempontok figyelembevétele esetén az EKSZ határozata eltérő lehetett volna, és azt ezért meg kell semmisíteni. Ezzel összefüggésben megvizsgálom továbbá, hogy a Törvényszék e tekintetben hallgatólagosan megállapította-e, hogy az EKSZ köteles lett volna „pozitív diszkriminációs” intézkedésként az ellenérdekű fél beosztását meghosszabbítani (erről lásd a B. pontot).

A. Az uniós intézmények arra vonatkozó általános kötelezettségéről, hogy személyzeti döntéseik során figyelembe vegyék a nemre vonatkozó megfontolásokat

32. Az EKSZ véleménye szerint a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének első tagmondatából, amely szerint „a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes [egyenlőség] […] [a] személyzeti szabályzat valamennyi aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, lényegi elem”, nem vezethető le arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy a kinevezésre jogosult hatóságoknak minden határozathozatal során figyelembe kell venniük az említett elemet. Az említett rendelkezés első tagmondatát ezzel szemben annak második tagmondatával összefüggésben kell

11 A megtámadott ítélet 97. pontja.

értelmezni, amely szerint a kinevezésre jogosult hatóságok a hátrányos helyzetű nem számára sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket vezethetnek be. Más szóval, a szóban forgó rendelkezés első része nem bír önálló jelentőséggel, hanem kizárólag a „pozitív diszkriminációs" intézkedések elfogadásával kapcsolatos lehetőségre vonatkozik.

33. A Törvényszék álláspontja szerint a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése két, egymástól külön vizsgálandó szabályozást tartalmaz. Ezzel kapcsolatban a megtámadott ítélet 84. pontjában megállapította, hogy e rendelkezésből egyrészt az következik, hogy a nemek közötti egyenlőség a személyzeti szabályzat végrehajtása szempontjából lényegi elemnek minősül, amelyet e végrehajtás „valamennyi" aspektusánál figyelembe kell venni. E rendelkezés másrészt lehetővé teszi az intézmények számára, hogy intézkedéseket fogadjanak el a nők egyes funkciókban való alulreprezentáltságának ellensúlyozására.

34. A személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdése keletkezési történetének rövid vizsgálata azt mutatja, hogy az ilyen intézkedések elfogadására vonatkozó lehetőség már a személyzeti szabályzat 1998. április 7-i 781/98/EK, ESZAK, Euratom tanácsi rendelettel[12] történt módosítása óta fennáll, míg azt a szövegrészt, amely szerint a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőség „[a] személyzeti szabályzat valamennyi aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, lényegi elem", csak a 723/2004 rendelet toldotta be. Ez arra enged következtetni, hogy e betoldás igenis önálló jelentőséggel bír.

35. Az utóbb említett rendelet (7) preambulumbekezdéséből ezzel összefüggésben kitűnik, hogy a módosítás célja a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az elsődleges jogban rögzített elve betartása és ennek révén a teljes körű esélyegyenlőség többek között nemtől független biztosítása volt.

36. A nemek közötti egyenlőség az Unió egyik kulcsfontosságú célja, amely alapvetően a politika és a munkavégzés minden területére hatást gyakorol. Ezt mutatja e cél olyan átfogó jellegű rendelkezések általi rögzítése, mint az EUSZ 2. cikk, az EUSZ 3. cikk (3) bekezdésének második albekezdése és az EUMSZ 8. cikk.

37. A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma e tekintetben az Unió esélyegyenlőségi politikájának csak egyik aspektusa. Ami a munkavégzés és a foglalkoztatás területét érinti, már az EGK-Szerződés 119. cikke is megtiltotta a tagállamok számára az ilyen hátrányos megkülönböztetést a díjazást illetően; e tilalmat jelenleg az EUMSZ 157. cikk rögzíti. Az Amszterdami Szerződés a jelenlegi EUMSZ 157. cikket egy (4) bekezdéssel egészítette ki, amely a tagállamoknak ezenkívül „pozitív diszkriminációs" intézkedések elfogadására is lehetőséget biztosít.

38. Egyrészt a hátrányos megkülönböztetés puszta tilalma, másrészt bizonyos előnyöket biztosító intézkedések bevezetésének lehetővé tétele mellett azonban a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód teljes körű biztosítása ezenkívül azt is megköveteli, hogy a nemre vonatkozó megfontolásokat figyelembe vegyék valamennyi uniós koncepció és intézkedés keretében.[13] Egy ilyen kötelezettség figyelembe veszi a nemek közötti egyenlőség biztosításának átfogó feladat jellegét.

39. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) – amelynek címzettje annak 51. cikkének (1) bekezdése szerint az Unió valamennyi intézménye, szerve és hivatala – rendelkezéseiből szintén az tűnik ki, hogy a nemek közötti egyenlőség teljes körű biztosítása az utóbbi aspektust is magában foglalja.

12 HL 1998. L 113., 4. o.

13 Lásd ezzel kapcsolatban: az esélyegyenlőség valamennyi közösségi politikai koncepcióba és intézkedésbe történő beépítéséről szóló, 1996. február 21-i bizottsági közlemény, COM(96) 67 végleges, 2. o.

40. A nem alapján történő megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkében szabályozott tilalma mellett a Charta 23. cikkének második bekezdése lehetőséget biztosít „pozitív diszkriminációs” intézkedések elfogadására is. A Charta 23. cikkének első bekezdése ezenfelül úgy rendelkezik, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen biztosítani kell, különösen azonban a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén.[14] A Chartához fűzött magyarázatokból kitűnik, hogy e szabályozás az EUMSZ 8. cikken alapul, amely szerint az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítására.

41. Igaz, létezhetnek olyan uniós határozatok, amelyekkel összefüggésben nem kell e célokkal foglalkozni. Az uniós intézmények ugyanis határozataik meghozatala során nem kötelesek olyan tényezőket figyelembe venni, amelyek nyilvánvalóan nem kapcsolódnak a határozathozatalhoz, amelyeknek nincs jelentőségük, vagy amelyek egyértelműen másodlagosak a határozathozatal szempontjából.[15] Nem feltételezhető azonban, hogy a nemre vonatkozó megfontolások nem bírnak jelentőséggel a személyzeti igazgatással kapcsolatos határozatokkal összefüggésben, mivel a nemek közötti egyenlőség éppen a munkavégzés és a foglalkoztatás területén központi szerepet játszik.

42. A személyzeti szabályzat 1d. cikke tehát csak azt kodifikálja, ami a Charta 21. és 23. cikkéből konkrétan a kinevezésre jogosult hatóságok határozathozatali gyakorlatára nézve következik: a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (1) bekezdése először is megtiltja a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést. A (2) bekezdés első része ezt követően kötelezővé teszi az egyenlőséggel kapcsolatos szempontok figyelembevételét a személyzeti szabályzat valamennyi aspektusának végrehajtása során, a második rész pedig lehetővé teszi végül az alulreprezentált nem számára sajátos előnyöket biztosító intézkedések elfogadását.

43. Amint azt a Törvényszék ezenfelül a megtámadott ítélet 93. pontjában helyesen megállapította, a nemek közötti egyenlőség figyelembevételének a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdésében foglalt kötelezettsége nincs határidőhöz vagy feltételhez kötve. E rendelkezés átfogó megfogalmazására tekintettel ezenkívül nem lehet abból kiindulni, hogy bizonyos, a személyzeti igazgatással kapcsolatos – például az álláshelyre való beosztás meghosszabbítására vonatkozó – határozatokra ne vonatkozna ez a kötelezettség.

44. Ez megfelel a Charta 23. cikke első bekezdése alanyi jogi jellegének. A nők és férfiak közötti egyenlőség minden területen történő „biztosítása” ugyanis – a Charta 23. cikkének második bekezdésében említett, különleges előnyöket biztosító rendelkezések meghozatalától eltérően – nem igényel további végrehajtási intézkedéseket. Az ezért nem tekinthető pusztán a Charta 52. cikkének (5) bekezdése értelmében vett alapelvnek, amelyet először végre kell hajtani. Ezzel összefüggésben rá kell mutatni arra, hogy a Bíróság már igen korán elismerte a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód (bírósági úton érvényesíthető) alapvető jog jellegét.[16]

45. A fent kifejtettekre és a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének egyértelmű szövegére tekintettel elfogadhatatlannak tűnik tehát az EKSZ azon álláspontja, amely szerint a kinevezésre jogosult hatóság a megtámadott határozathoz hasonló egyedi határozatok esetében nem köteles a nemmel kapcsolatos szempontokat figyelembe venni.[17]

14 A Bíróság már kifejezetten rámutatott a hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkében foglalt tilalma és a nemek közötti egyenlőség biztosításának a Charta 23. cikkének első bekezdésében foglalt kötelezettsége közötti különbségre; lásd: 2011. március 1-jei Association belge des Consommateurs Test-Achats és társai ítélet (C-236/09, EU:C:2011:100, 17. pont).

15 2008. július 10-i Bertelsmann és Sony Corporation of America kontra Impala ítélet (C-413/06 P, EU:C:2008:392, 167. pont); 2012. november 6-i Éditions Odile Jacob kontra Bizottság ítélet (C-551/10 P, EU:C:2012:681, 48. pont).

16 Lásd ebben az értelemben: 1978. június 15-i Defrenne ítélet (149/77, EU:C:1978:130, 26/29. pont); 1996. április 30-i P. kontra S. ítélet (C-13/94, EU:C:1996:170, 19. pont); 2006. április 27-i Richards ítélet (C-423/04, EU:C:2006:256, 23. pont).

17 Lásd a megtámadott ítélet 85–88. pontját.

B. A nemmel kapcsolatos szempontok figyelmen kívül hagyásának konkrét ügybeli jogkövetkezményeiről

46. Az EKSZ jogalapja azonban tovább megy ennél. Az EKSZ véleménye szerint ugyanis a Törvényszék valójában nem érte be annak megállapításával, hogy a kinevezésre jogosult hatóságok kötelesek a nemmel kapcsolatos szempontokat figyelembe venni az olyan határozat meghozatala során, amely egy tisztviselő álláshelyre való beosztásának meghosszabbítására vonatkozik. Ellenkezőleg, a Törvényszék szerinte hallgatólagosan azt állapította meg, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdése alapján az EKSZ „pozitív diszkriminációs" intézkedésként köteles volt az ellenérdekű fél álláshelyére való beosztását meghosszabbítani. A nemmel kapcsolatos szempontok figyelembevételére vonatkozó kötelezettség nemteljesítése azonban semmiképpen sem járhat a megtámadott határozat megsemmisítésével, mivel a rotációhoz fűződő szolgálati érdek elsőbbséget élvez. A szolgálati érdekkel kapcsolatban az EKSZ által kialakított értékelést egyébként nem kifogásolta a Törvényszék.

47. Ezzel összefüggésben először is újból rá kell mutatni arra, hogy a megtámadott ítélet 93. és 94. pontjából[18] kitűnik, hogy a Törvényszék véleménye szerint a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének megsértése kizárólag abból ered, hogy a nemre vonatkozó megfontolásokat teljes mértékben kizárták a határozathozatal során. A Törvényszék sehol sem állapította meg, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikke (2) bekezdésének megsértése abból ered, hogy az EKSZ nem fogadott el bizonyos intézkedést az ellenérdekű fél javára.

48. Úgy tűnik azonban, hogy az EKSZ messzemenőbb következtetéseket von le a megtámadott ítélet 97. pontjából. A Törvényszék e pontban megállapította, hogy a határozat eltérő lehetett volna, ha nem zárták volna ki már eleve az EKSZ értékeléséből a nemek közötti egyenlőség szempontját.[19] Az EKSZ úgy értelmezi e pontot, hogy a Törvényszék abban azt állapította meg, hogy e szempontok figyelembevétele esetén a határozatnak eltérőnek *kellett* volna lennie. A Törvényszék szerinte ennélfogva végeredményben mégis egy bizonyos intézkedés elfogadására, mégpedig az ellenérdekű fél alkalmazásának meghosszabbítására kötelezte az EKSZ-t anélkül, hogy a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (2) bekezdéséből ilyen kötelezettség eredne.

49. Ezzel összefüggésben az EKSZ a fellebbezési eljárásban ezenkívül részletesen megindokolja, hogy a jelen esetben ténylegesen miért nem lett volna eltérő a határozat a nemmel kapcsolatos szempontok figyelembevétele esetén sem. Az EKSZ szerint ez azt mutatja, hogy a Törvényszék tévesen állapította meg a megtámadott ítélet 97. pontjában, hogy a határozat eltérő lehetett volna, és e téves jogalkalmazás alapján tévesen semmisítette meg a megtámadott határozatot.

50. Ez az érvelés figyelmen kívül hagyja azonban a mérlegelési jogkörben hozott közigazgatási határozatok uniós bíróságok általi jogszerűségi felülvizsgálatának jellegét és működését.

51. A közigazgatási szervek többek között a jelenlegihez hasonló olyan esetekben rendelkeznek mérlegelési jogkörrel, amelyekben a határozathozatal különböző érdekek értékelését és összehangolását igényli.[20] Amennyiben a közigazgatási szerveket ilyen mérlegelési jogkör illeti meg határozataik meghozatala során, az uniós bíróságok – amint azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 28. pontjában

18 Idézet a jelen indítvány 26. pontjában.

19 Idézet a jelen indítvány 27. pontjában.

20 2004. április 29-i Olaszország kontra Bizottság ítélet (C-372/97, EU:C:2004:234, 83. pont); 2005. május 26-i Tralli kontra EKB ítélet (C-301/02 P, EU:C:2005:306, 58. pont); 2005. július 14-i Rica Foods kontra Bizottság ítélet (C-40/03 P, EU:C:2005:455, 55. pont). Lásd ezzel kapcsolatban még: *Prek, Miro/Lefèvre, Silvère*, „»Administrative discretion«, »Power of appraisal« and »Margin of appraisal« in judicial review proceedings before the General Court", CMLR 56 (2019), 339. o. (350. és 351. o.).

helyesen megállapította – csak azt vizsgálják felül, hogy e jog gyakorlása nem jogellenes-e nyilvánvaló hiba miatt, vagy hogy a közigazgatási szervek nem lépték-e nyilvánvalóan túl mérlegelési jogkörük kereteit.[21] Az uniós bíróságok különösen azt ellenőrzik, hogy a közigazgatási szervek gondosan és pártatlanul megvizsgáltak-e minden, az ügyre vonatkozó tényt.[22]

52. Az ilyen határozat korlátozott felülvizsgálhatóságának oka a hatalmi ágak elválasztása és az intézményi egyensúly alapelve, amely megtiltja, hogy a hatóság helyett a Törvényszék hozza meg a határozatot.[23]

53. Ha felülvizsgálata során a Törvényszék arra a következtetésre jut, hogy a közigazgatási szerv hibát követett el, e hiba mindazonáltal főszabály szerint csak akkor eredményezheti a közigazgatási határozat megsemmisítését, ha az – amint azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 96. pontjában helyesen megállapította – befolyást gyakorolhatott a határozat tartalmára.[24]

54. Az a kérdés, hogy valamely hiba befolyást gyakorolhatott-e a határozat tartalmára, jogkérdésnek minősül. E kérdés vizsgálata során az bír jelentőséggel, hogy milyen jellegű a hiba, és hogy mérlegelést nem engedő hatáskörben vagy mérlegelési jogkörben hozott határozatról van-e szó.

55. Bizonyos alaki és eljárási hibák esetében például logikusan kizárt, hogy azok hatást gyakorolnak a határozat tartalmára, például ha a határozat a hibával és a hiba nélkül is pontosan ugyanazon az alapon nyugszik.[25]

56. A mérlegelést nem engedő hatáskörben hozott határozatok esetében főszabály szerint éppen így kizárt, hogy további megfontolások eltérő eredményre vezetnek, mivel a hatóságnak a tényállási elemek fennállása esetén egyébként is az előírt határozatot kell hoznia.[26]

57. Mérlegelési jogkörben hozott határozatok esetében viszont, amelyek tekintetében a hatóságnak különböző érdekeket kell értékelnie és súlyoznia, főszabály szerint sohasem zárható ki, hogy a határozat eltérő lett volna, ha a hatóság figyelembe vett volna valamely olyan, a határozathozatal szempontjából releváns szempontot, amelyet eleve kizárt.[27] Máskülönben ugyanis végeredményben a Törvényszék hozná meg az érdemi határozatot a hatóság helyett, amit azonban az ítélkezési gyakorlat kizár.[28]

21 2005. július 14-i Rica Foods kontra Bizottság ítélet (C-40/03 P, EU:C:2005:455, 54. pont).

22 2007. július 18-i Industrias Químicas del Vallés kontra Bizottság ítélet (C-326/05 P, EU:C:2007:443, 77. pont).

23 Lásd ebben az értelemben: 2000. február 8-i Emesa Sugar ítélet (C-17/98, EU:C:2000:70, 53. pont); 2005. július 14-i Rica Foods kontra Bizottság ítélet (C-40/03 P, EU:C:2005:455, 55. pont). Szintén így: *Prek, Miro/Lefèvre, Silvère*, „»Administrative discretion«, »Power of appraisal« and »Margin of appraisal« in judicial review proceedings before the General Court", CMLR 56 (2019), 339. o. (362. o.). Lásd ezzel kapcsolatban korábban: a Frucona Košice kontra Bizottság ügyre vonatkozó indítványom (C-73/11 P, EU:C:2012:535, 92. pont).

24 Lásd: 1980. július 10-i Distillers Company kontra Bizottság ítélet (30/78, EU:C:1980:186, 27. pont); 2016. június 16-i SKW Stahl-Metallurgie és SKW Stahl-Metallurgie Holding kontra Bizottság ítélet (C-154/14 P, EU:C:2016:445, 69. pont); 2019. április 4-i OZ kontra EBB ítélet (C-558/17 P, EU:C:2019:289, 76. pont).

25 Lásd ebben az értelemben: 1990. március 21-i Belgium kontra Bizottság ítélet (C-142/87, EU:C:1990:125, 48. pont); 2016. június 16-i SKW Stahl-Metallurgie és SKW Stahl-Metallurgie Holding kontra Bizottság ítélet (C-154/14 P, EU:C:2016:445, 70. pont).

26 Lásd: 1983. július 6-i Geist kontra Bizottság ítélet (117/81, EU:C:1983:191, 7. pont); ebben az értelemben: 2005. szeptember 15-i BioID kontra OHIM ítélet (C-37/03 P, EU:C:2005:547, 47. pont); 2007. április 26-i Alcon kontra OHIM ítélet (C-412/05 P, EU:C:2007:252, 65. pont).

27 Ez csak olyan különleges körülmények fennállása esetén nincs így, amelyek miatt a mérlegelési jogkör nem gyakorolható. Ilyen körülményekre azonban sem első fokon, sem a jelen fellebbezési eljárásban nem hivatkoztak.

28 Lásd ebben az értelemben: 1965. július 8-i Fonzi kontra Bizottság ítélet (27/64 és 30/64, EU:C:1965:73); 2000. január 27-i DIR International Film és társai kontra Bizottság ítélet (C-164/98 P, EU:C:2000:48, 38. pont); 2006. június 1-jei P & O European Ferries (Vizcaya) és Diputación Foral de Vizcaya kontra Bizottság ítélet (C-442/03 P és C-471/03 P, EU:C:2006:356, 60. pont); 2008. december 22-i British Aggregates kontra Bizottság ítélet (C-487/06 P, EU:C:2008:757, 141. pont); 2019. március 26-i Bizottság kontra Olaszország ítélet (C-621/16 P, EU:C:2019:251, 88. és 103. pont).

58. Az EKSZ feltételezésével ellentétben ebből nem következik az, hogy a hatóság határozatának új határozathozatal esetén szükségszerűen eltérőnek kell lennie.[29] Érdemi határozatot ugyanis kizárólag a közigazgatási szerv hozhat. Az EKSZ-nek tehát a jelen esetben csak a megfelelő, nemre vonatkozó megfontolásokat kellene még a szolgálati érdek mellett – amelyet egyébként a Törvényszék véleménye szerint nyilvánvaló értékelési hiba nélkül értékelt[30] – figyelembe vennie mérlegelési jogkörben hozandó határozatának meghozatala során.

59. Így bizonyos körülmények között előfordulhat ugyan, hogy az ellenérdekű fél végeredményben azonos határozatot kap kézhez kérelmének újbóli elbírálása nyomán. A határozat megsemmisítése szempontjából azonban kizárólag az bír jelentőséggel, hogy a határozat vagy a hiba jellege alapján nem zárható ki, hogy a hiba hatást gyakorolt a határozat tartalmára.[31]

60. Azonos határozat egyébként ugyanígy születhet olyan esetekben is, amelyekben a megtámadott határozatot lényeges eljárási szabály megsértése miatt semmisítik meg. Ez csak azt erősíti meg, hogy a közigazgatási határozatok címzettjei bizonyos határok között eleve jogszerű közigazgatási eljárásra, és többek között mérlegelési hibák nélküli határozatra tarthatnak igényt.

61. A fenti megfontolásokból az következik, hogy a Törvényszék a jelen ügyben szereplőhöz hasonló olyan helyzetben, amelyben az EKSZ kinevezésre jogosult hatóságának különböző érdekeket kellett volna összehangolnia és súlyoznia, csak azt állapíthatta meg, hogy a határozat eltérő lehetett volna, ha minden releváns szempontot figyelembe vettek volna. E szempontok közé tartoznak a fent kifejtettek alapján a nemre vonatkozó megfontolások is.[32]

62. Ha viszont a Törvényszék azt állapította volna meg, hogy a határozat *nem* lehetett volna eltérő, elkerülhetetlenül az EKSZ kinevezésre jogosult hatóságának helyébe helyezkedett volna. Ahhoz ugyanis, hogy erre a következtetésre jusson, a Törvényszéknek magának kellett volna értékelnie a nemmel kapcsolatos szempontokat, és a szolgálati érdekkel összehangolni azokat. Ezt az értékelést mindazonáltal nem végezheti el a Törvényszék a hatóság helyett.[33]

63. A fentiekből következik, hogy a Törvényszék nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor abból a körülményből, hogy az EKSZ nem vett figyelembe egy releváns szempontot mérlegelési jogkörben hozott határozatának meghozatala során, azt a következtetést vonta le, hogy a határozat eltérő lehetett volna, ha e szempontot figyelembe vették volna. Következésképpen helyesen semmisítette meg a megtámadott határozatot.

VI. Végkövetkeztetés

64. Végkövetkeztetésül ezért azt javaslom, hogy a Bíróság az alábbiak szerint döntsön:

1) A Bíróság az Európai Külügyi Szolgálat által az Európai Unió Törvényszékének 2018. november 27-i Hebberecht kontra EKSZ ítélete (T-315/17, EU:T:2018:842) ellen benyújtott fellebbezést elutasítja.

29 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Törvényszék egyáltalán nem rendelkezne hatáskörrel ilyen kötelezettség előírására, lásd: 1989. április 27-i Turner kontra Bizottság ítélet (192/88, EU:C:1989:181, 14. és 15. pont); 2002. április 23-i Campogrande kontra Bizottság ítélet (C-62/01 P, EU:C:2002:248, 43. pont); 2014. október 2-i Strack kontra Bizottság ítélet (C-127/13 P, EU:C:2014:2250, 146. pont).

30 Lásd a megtámadott ítélet 28–36. pontját.

31 Ezzel szemben a Törvényszék ítélkezési gyakorlata szerint már nem áll fenn az eljáráshoz fűződő érdek a közigazgatási határozat megsemmisítésére irányuló olyan kereset esetében, amelynek sikere esetén *szükségszerűen* azonos tartalmú határozatot kellene hozni; lásd: 2008. január 31-i Federación de Cooperativas Agrarias de la Comunidad Valenciana kontra CPVO – Nador Cott Protection (Nadorcott) ítélet (T-95/06, EU:T:2008:25, 126. pont; valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd ugyancsak: 1983. július 6-i Geist kontra Bizottság ítélet (117/81, EU:C:1983:191, 7. pont).

32 Lásd a jelen indítvány fenti 34–45. pontját.

33 Lásd a jelen indítvány 52. és 57. pontját.

2) A Bíróság az Európai Külügyi Szolgálatot kötelezi a fellebbezéssel kapcsolatban felmerült költségek viselésére.