Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

21 ноември 2024 година*

Съдържание

I. Правна уредба 4

А. Правилникът за длъжностните лица 4

Б. УРДС 5

В. Рамковото споразумение 6

Г. Директива 2002/14/ЕО 6

II. Обстоятелствата, предхождащи спора 6

III. Производството пред Общия съд след връщането на делото за ново разглеждане и обжалваното съдебно решение 8

IV. Исканията на страните в настоящото производство по обжалване 9

V. По жалбата до Съда 10

А. По първото основание за обжалване 10

1. Доводи на страните 10

2. Съображения на Съда 11

а) По допустимостта 11

б) По същество 11

Б. По второто основание за обжалване 14

1. Доводи на страните 14

2. Съображения на Съда 15

* Език на производството: френски.

а) По допустимостта 15

б) По същество 15

В. По третото основание за обжалване 17

1. Доводи на страните 17

2. Съображения на Съда 19

а) По допустимостта 19

б) По същество 20

1) По първата част 20

2) По втората част 22

3) По третата част 22

4) По четвъртата част 23

5) По петата част 24

Г. По четвъртото основание за обжалване 25

1. Доводи на страните 25

2. Съображения на Съда 26

Д. По искането за обезщетение за вреди 26

1. Доводи на страните 26

2. Съображения на Съда 26

По съдебните разноски 27

„Обжалване — Публична служба — Договорно наети служители — Договор за неопределено време — Прекратяване на договора — Член 47, буква в), подточка i) от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз — Професионална некомпетентност — Поведение в службата и на работното място, несъвместимо с интереса на службата — Задължение за мотивиране — Право на изслушване — Право на родителски отпуск — Член 42а от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз“

По дело C-546/23 P

с предмет жалба на основание член 56 от Статута на Съда на Европейския съюз, подадена на 29 август 2023 г.,

UG, представлявана от M. Richard, адвокат,

жалбоподателка,

като другата страна в производството е:

Европейска комисия, представлявана първоначално от I. Melo Sampaio и A. Sauka, а впоследствие от A. Sauka,

ответник в първоинстанционното производство,

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: F. Biltgen, председател на първи състав, изпълняващ функцията на председател на седми състав, L. Arastey Sahún (докладчик), председател на пети състав, и J. Passer, съдия,

генерален адвокат: P. Pikamäe,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

1 С жалбата си UG иска отмяна на решение на Общия съд на Европейския съюз от 21 юни 2023 г., UG/Комисия (T-571/17 RENV, наричано по-нататък „обжалваното съдебно решение“, EU:T:2023:351), с което посоченият съд отхвърля жалбата ѝ, от една страна, за отмяна на решението от 17 октомври 2016 г., с което Европейската комисия е прекратила договора ѝ като договорно нает служител (наричано по-нататък „спорното решение“), и от друга страна, за присъждане на обезщетение за имуществените и неимуществените вреди, които UG твърди, че е претърпяла вследствие на спорното решение.

I. Правна уредба

A. Правилникът за длъжностните лица

2 Член 42а от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз, в приложимата към фактите по спора редакция (наричан по-нататък „Правилникът за длъжностните лица“), предвижда:

„За всяко дете длъжностното лице има право на отпуск за отглеждане на дете без основна заплата с продължителност не повече от шест месеца, който може да ползва през първите дванадесет години от раждането или осиновяването на детето. […]“.

3 Съгласно член 47 от Правилника за длъжностните лица:

„Служебното правоотношение се прекратява на следните основания:

[…]

г) уволнение поради професионална некомпетентност;

[…]“.

4 Текстът на член 51 от Правилника за длъжностните лица е следният:

„1. Органът по назначаването на всяка институция определя процедури за установяването, [разглеждането и отстраняването] на случаите на некомпетентност, своевременно и по подходящ начин.

При приемането на вътрешни разпоредби органът по назначаването на всяка институция спазва следните изисквания:

а) длъжностно лице, което според три последователни незадоволителни годишни доклади от атестирането по член 43 продължава да не показва положително развитие на професионалната си компетентност, се понижава с една степен. Ако следващите два годишни доклада от атестирането продължават да показват незадоволителна работа, длъжностното лице се уволнява;

б) всяко предложение за понижение в степен или уволнение на длъжностно лице се мотивира и съобщава на длъжностното лице, за което се отнася. Предложението на органа по назначаване се изпраща на Съвместния консултативен комитет по член 9, параграф 6.

2. Длъжностното лице има право да получи пълното си служебно досие и да прави копия от всички документи, свързани с процедурата. То разполага с най-малко 15 дни, но не повече от 30 дни, считано от датата на получаване на предложението, за да подготви защитата си. То може да бъде подпомагано от друго лице по свой избор. Длъжностното лице може да представи писмени забележки. То се изслушва от Съвместния консултативен комитет. Длъжностното лице може също така да призове свидетели.

[…]“.

5 Член 60 от Правилника за длъжностните лица предвижда:

„Освен в случай на болест или злополука, длъжностното лице няма право да отсъства без предварително разрешение на прекия си ръководител. Без да се засягат дисциплинарните мерки, които биха могли да намерят приложение, надлежно установеното неразрешено отсъствие се приспада от годишния отпуск на съответното длъжностно лице. В случай че годишният отпуск вече е изчерпан, лицето губи правото си на заплата за съответния период от време.

[…]“.

6 Текстът на член 1, шеста алинея от приложение II към Правилника за длъжностните лица е следният:

„Функциите, поети от членовете на Комитета по персонала и от длъжностните лица, назначени от Комитета в органите, създадени по силата на настоящия Правилник[…] или от институцията, се считат за част от нормалната служба в тяхната институция. Фактът на изпълнението на тези функции не може по никакъв начин да бъде във вреда на съответното лице“.

7 Член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX към Правилника за длъжностните лица гласи:

„Органът по назначаването може да налага следните санкции:

[…]

з) освобождаване от длъжност и ако е приложимо, pro tempore намаление на пенсията или удържане за определен период от време на сума от обезщетението за инвалидност; последиците на тази санкция не се простират върху лицата на издръжка от длъжностното лице. В случай на такова намаление общият доход на длъжностното лице не може да спадне под жизнения минимум, предвиден в член 6 от приложение VIII [към] настоящия правилник, като се прибавят и полагащите се семейни надбавки“.

Б. УРДС

8 Текстът на член 47 от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз (наричани по-нататък „УРДС“), в приложимата към фактите по спора редакция, е следният:

„Освен при смърт служебното правоотношение на срочно наетите служители се прекратява:

[…]

в) в случай че договорът е за неопределено време:
   i) при изтичане на срока на предизвестието, посочен в договора; срокът на предизвестието не може да бъде по-кратък от един месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-малко три и най-много 10 месеца. Въпреки това срокът на предизвестието не [започва да] тече по време на бременност, ако тя е потвърдена с медицинско свидетелство, отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, в случай че отпускът по болест не надвишава три месеца. Освен това срокът на

предизвестието спира да тече по време на бременност, потвърдена с медицинско свидетелство, отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест в посочените по-горе граници;

[…]“.

B. Рамковото споразумение

9 Клауза 5, параграф 4 от ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 18 юни 2009 г., което се съдържа в приложението към Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 2010 г., стр. 13) (наричано по-нататък „рамковото споразумение“), предвижда:

„За да гарантират, че работниците ще могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение поради подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на родителски отпуск в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика“.

Г. Директива 2002/14/ЕО

10 Член 7 от Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, 2002 г., стр. 29; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 120) гласи:

„Държавите членки гарантират, че представителите на работниците и служителите, при изпълнение на своите функции имат съответна защита и гаранции, които да им позволят правилно изпълнение на поставените им задължения“.

II. Обстоятелствата, предхождащи спора

11 Обстоятелствата, предхождащи спора, са изложени в точки 2—19 от обжалваното съдебно решение. За нуждите на настоящото производство те могат да се обобщят по следния начин.

12 На 20 март 2007 г. UG постъпва на работа в Служба „Инфраструктура и логистика в Люксембург“ (OIL) на Комисията като договорно нает служител в съответствие с член 3а, буква а) от УРДС, за да изпълнява за периода от 1 април 2007 г. до 31 март 2009 г. длъжността възпитател в многофункционалния детски център.

13 На 25 февруари 2009 г. договорът на UG е продължен до 31 март 2010 г.

14 На 5 февруари 2010 г. този договор е продължен за неопределено време, считано от 1 април 2010 г.

15 От 16 ноември 2011 г. до 1 април 2014 г. UG е освободена от изпълнението на функциите си на възпитателка за 50 % от работното време поради извършваната от нея на половин работен ден синдикална дейност в синдикална организация.

16 На 13 май 2014 г. UG е избрана в местния комитет по персонала в Люксембург (Люксембург) и е определена за член на централния комитет по персонала в Брюксел (Белгия) (наричани по-нататък заедно „комитетите по персонала“).

17 На 8 април 2016 г. органът, оправомощен да сключва договори (наричан по-нататък „ООСД“), изготвя атестационния доклад на UG за 2015 г. (наричан по-нататък „атестационният доклад за 2015 г.“), в който общото ниво на работата ѝ за периода от 1 януари до 31 декември 2015 г. не е оценено като задоволително.

18 На 15 юли 2016 г. по свое искане UG излиза в родителски отпуск до 14 ноември 2016 г.

19 С писмо от 8 септември 2016 г. (наричано по-нататък „писмото от 8 септември 2016 г.“) ООСД уведомява UG за намерението си да прекрати договора ѝ на основание член 47 от УРДС, поради това че от 2013 г. насетне нивото ѝ на работа и поведение в службата е незадоволително.

20 С писмо от 30 септември 2016 г. UG оспорва мотивите, изложени от ООСД в писмото от 8 септември 2016 г.

21 На 17 октомври 2016 г. ООСД приема спорното решение, с което прекратява договора на UG на основание член 47, буква в) от УРДС, считано от 31 юли 2017 г. поради деветмесечното предизвестие с начална дата 1 ноември 2016 г.

22 На 29 ноември 2016 г. ООСД в крайна сметка определя 21 ноември 2016 г. за началната дата на това предизвестие, а 20 август 2017 г. — за датата на прекратяване на въпросния договор.

23 По искане, направено от UG на 16 декември 2016 г., родителският ѝ отпуск е продължен до 20 август 2017 г.

24 На 17 януари 2017 г. UG подава на основание член 90, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица жалба по административен ред срещу спорното решение.

25 На 18 май 2017 г. ООСД отхвърля тази жалба.

26 На 22 август 2017 г. UG подава в секретариата на Общия съд жалба, с която иска по-специално отмяна на спорното решение и присъждане на обезщетение за имуществените и неимуществените вреди, които твърди, че е претърпяла вследствие на това решение.

27 С решение от 2 април 2020 г., UG/Комисия (T-571/17, наричано по-нататък „първото съдебно решение“, EU:T:2020:141), Общият съд, първо, отменя спорното решение, второ, дава на страните тримесечен срок, за да посочат определен по общо съгласие помежду им размер на паричното обезщетение във връзка с незаконосъобразността на спорното

решение, а ако не постигнат съгласие — претенциите си относно размера на това обезщетение, трето, отхвърля жалбата в останалата ѝ част и четвърто, не се произнася по съдебните разноски.

28 С определение от 13 ноември 2020 г., UG/Комисия (T-571/17, EU:T:2020:553), Общият съд, първо, установява, че липсва основание за произнасяне по паричното обезщетение във връзка със спорното решение, и второ, осъжда Комисията да понесе, наред с направените от нея съдебни разноски, половината от съдебните разноски на UG, а UG — останалата половината.

29 С решение от 25 ноември 2021 г., Комисия/UG (C-249/20 P, наричано по-нататък „отменителното решение на Съда“, EU:C:2021:964), Съдът отменя първото съдебно решение в частта, в която, първо, се отменя спорното решение, второ, се установява наличието на незаконосъобразност, за която може да се търси отговорност от Комисията, и трето, се отхвърля като недопустимо искането на UG за присъждане на обезщетение за претърпените от нея неимуществени вреди.

30 В точка 27 от отменителното си решение Съдът констатира, че Общият съд явно е изопачил съдържанието на писмото от 8 септември 2016 г., като е приел в точки 64, 70 и 71 от първото съдебно решение, че в това писмо ООСД твърди, че UG не е изпълнила в тримесечен срок целите, които са ѝ били поставени в атестационния доклад за 2015 г.

31 Освен това в точка 38 от отменителното си решение Съдът приема, че макар, видно от точки 70 и 71 от първото съдебно решение, поставените на UG задачи да са били замислени и описани като задачи с определен срок, Общият съд не бил посочил защо е преценил, че не е било разумно да се изисква от UG да изготви в тримесечен срок таблица с образователни дейности.

32 При това положение в точка 39 от отменителното си решение Съдът заключава, че Общият съд не е изпълнил задължението си за мотивиране, тъй като мотивите на първото съдебно решение не съдържат, дори и имплицитно, причината, поради която Общият съд е сметнал за твърде кратък тримесечния срок, даден на UG, за да изготви таблицата с образователни дейности.

33 Съдът съответно връща делото на Общия съд за ново разглеждане и не се произнася по съдебните разноски.

III. Производството пред Общия съд след връщането на делото за ново разглеждане и обжалваното съдебно решение

34 В подкрепа на изложеното по дело T-571/17 RENV искане за отмяна на спорното решение UG посочва по същество седем основания за отмяна: първо — липса на мотиви, второ — нарушение на член 51 от Правилника за длъжностните лица и на правото на изслушване, трето — грешки при прилагане на правото, що се отнася до родителския отпуск и информирането и консултирането на работниците, четвърто — редица явни грешки в преценката и фактически грешки, пето — нарушение на принципа на пропорционалност, шесто — нарушение на предвиденото в приложение IX към Правилника за длъжностните лица дисциплинарно производство, и седмо — злоупотреба с власт.

35 Общият съд приема, че нито едно от тези основания за отмяна не е налице.

36 Освен това Общият съд се произнася по обезщетителното искане на UG Комисията да бъде осъдена да ѝ заплати, от една страна, обезщетение, равностойно на заплатите, от които тя е била лишена от датата, на която влиза в сила уволнението ѝ, и от друга страна, обезщетение за неимуществените вреди поради унизителното и дискриминационно отношение спрямо нея заради синдикалната ѝ дейност и ползването на родителски отпуск.

37 В това отношение Общият съд констатира, че в подкрепа на искането си за обезщетение UG не сочи основания за незаконосъобразност, различни от тези, които е изложила в подкрепа на искането си за отмяна на спорното решение. Съответно, тъй като искането за отмяна е отхвърлено като неоснователно, Общият съд приема, че искането за обезщетение също трябва да бъде отхвърлено, без да е необходимо произнасяне по допустимостта му.

38 Поради това Общият съд отхвърля изцяло жалбата на UG.

IV. Исканията на страните в настоящото производство по обжалване

39 С жалбата си до Съда UG иска от него:

– да отмени обжалваното съдебно решение в частта, в която Общият съд приема уволнението ѝ за законосъобразно и я осъжда да заплати една трета от разходите и съдебните разноски на Комисията,

– да се произнесе по съществото на спора, като ѝ присъди сумата от 68 000 евро за имуществените ѝ вреди,

– да се произнесе по съществото на спора, като ѝ присъди сумата от 40 000 евро за неимуществените ѝ вреди,

– да осъди Комисията да заплати всички разходи и съдебни разноски, както и разноските ѝ за адвокатска защита в настоящото производство по обжалване, оценени временно на 10 000 евро с възможност за увеличаване,

– да осъди Комисията да заплати всички разходи и съдебни разноски, както и разноските ѝ за адвокатска защита във връзка с настоящото дело в размер на 30 000 евро.

40 Комисията иска от Съда:

– да отхвърли подадената до него жалба и

– да осъди UG да заплати съдебните разноски.

V. По жалбата до Съда

41 В подкрепа на искането си за отмяна на обжалваното съдебно решение UG посочва по същество четири основания за обжалване, първото — нарушение на закрилата във връзка с родителския отпуск, второто — нарушение на закрилата на представителите на персонала, третото — явни грешки в преценката, и четвъртото — нарушение на принципа на пропорционалност.

A. По първото основание за обжалване

1. Доводи на страните

42 UG поддържа, че в точки 92 и 93 от обжалваното съдебно решение Общият съд необосновано е направил разграничение между, от една страна, приемането на решение за уволнение по време на родителски отпуск и от друга страна, влизането в сила на това решение в момент, в който съответното лице се намира в родителски отпуск, за да стигне до неправилния извод, че приемането на спорното решение в момент, в който тя се е намирала в родителски отпуск, не представлява нарушение на член 42а от Правилника за длъжностните лица, тълкуван във връзка с минималните изисквания, съдържащи се в клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение.

43 Според UG поради спорното решение тя не е могла след изтичането на родителския си отпуск да се върне на работа, което показвало, че уволнението по време на родителски отпуск представлява нарушение на закрилата, предвидена в клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение, и на задължението на работодателя да запази работното място на ползващия такъв отпуск служител.

44 UG поддържа, че членове 47 и 51 от Правилника за длъжностните лица, член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX към него и член 47 от УРДС трябва да се тълкуват в съответствие с разпоредбите на рамковото споразумение и с член 33, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), тоест в смисъл, че не допускат уволнение през целия период на родителския отпуск.

45 Освен това било в противоречие с изискванията на закрилата срещу уволнение, свързано с родителския отпуск, професионалната некомпетентност да се приравнява на тежко дисциплинарно нарушение, както е направил Общият съд в точка 109 от обжалваното съдебно решение.

46 Що се отнася до точка 112 от обжалваното съдебно решение, UG изтъква, че е изключително рядко работодателят да посочва в писмото за уволнение на служителя връзката между това уволнение и родителския отпуск на последния.

47 Доколкото от множество материали по настоящото дело личало, че ползването на родителски отпуск от UG било действителният мотив за уволнението ѝ, Общият съд неправилно приел в точка 144 от обжалваното съдебно решение, че констатираната в точка 142 от това решение незаконосъобразност сама по себе си не може да доведе до отмяна на спорното решение.

48 В случая уволнението на UG представлявало злоупотреба с власт от страна на Комисията, тъй като под прикритието на уволнение поради професионална некомпетентност тази институция в действителност санкционирала UG за това, че е ползвала родителския си отпуск в период, който не е бил удобен за Комисията.

49 Следователно спорното решение представлявало дискриминация при ползването на родителски отпуск, извършена в нарушение на член 14 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“), във връзка с член 8 от тази конвенция и с член 1 от Протокол № 12 към нея, подписан в Рим на 4 ноември 2000 г.

50 Комисията възразява, че твърденията по първото основание за обжалване са недопустими, доколкото целят да се направи нова обща преценка на делото, и че във всички случаи са неоснователни.

2. Съображения на Съда

а) По допустимостта

51 Що се отнася до възражението за недопустимост, повдигнато от Комисията във връзка с първото основание за обжалване, следва да се припомни, че от член 256 ДФЕС, член 58, първа алинея от Статута на Съда на Европейския съюз, член 168, параграф 1, буква г) и член 169 от Процедурния правилник на Съда следва, че жалбата трябва точно да посочва пороците на решението или определението, чиято отмяна се иска, както и правните доводи, с които конкретно се подкрепя такова искане. Съгласно постоянната практика на Съда не отговаря на това изискване жалба, която само възпроизвежда вече изложени пред Общия съд основания и доводи. Всъщност такава жалба реално представлява просто искане за преразглеждане на подадената пред Общия съд искова молба или жалба, което е извън компетентността на Съда (вж. в този смисъл решение от 11 юли 2024 г., Thunus и др./ЕИБ, C-561/23 P, EU:C:2024:603, т. 22 и 23 и цитираната съдебна практика).

52 В случая е достатъчно да се отбележи, че по първото основание за обжалване UG по същество твърди, че Общият съд по-специално е допуснал грешки при прилагане на правото. В това отношение UG многократно посочва пороците на обжалваното съдебно решение, както и правните доводи, с които конкретно се подкрепя искането за отмяна на въпросното решение.

53 Затова не може да се приеме, че твърденията по първото основание за обжалване са недопустими.

б) По същество

54 Като начало следва да се отбележи, че в точки 90—114 от обжалваното съдебно решение Общият съд е разгледал основателността на оплакването на UG, че уволнявайки я по време на родителския ѝ отпуск, Комисията е нарушила член 42а от Правилника за длъжностните лица, тълкуван във връзка с минималните изисквания, съдържащи се в клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение.

55 В това отношение в точки 97—112 от въпросното решение Общият съд е приел, че член 42а от Правилника за длъжностните лица не забранява на компетентния орган да приеме решение за уволнение на длъжностно лице или за прекратяване на договора на договорно нает или срочно нает служител, при все че към датата на това решение съответният служител е в родителски отпуск и по принцип има право да се върне на работа след изтичането на този отпуск.

56 Що се отнася до клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение, на която се позовава UG, Общият съд е приел в точка 111 от обжалваното съдебно решение, че за да се гарантира на работниците, че могат ефективно да упражнят правото си на родителски отпуск, тази клауза изисква да се предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране или срещу уволнение поради подаване на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителски отпуск. В това отношение Общият съд се е основал на решение от 27 февруари 2014 г., Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, т. 34).

57 Съответно в точка 112 от обжалваното съдебно решение Общият съд е преценил, че тази клауза няма нито за цел, нито за последица да забрани на работодателя да реши да уволни работник, при все че към датата на решението за уволнение последният е в родителски отпуск, стига уволнението да не е мотивирано от подаването на молбата за посочения отпуск или фактическото ползване на същия и да е съобразено с другите условия, предвидени в приложимия законов или подзаконов нормативен акт.

58 Що се отнася до член 47 от УРДС следва да се отбележи, че видно от точка 101 от обжалваното съдебно решение, този член не предвижда резерви или изключения, свързани с излизането на съответния служител в родителски отпуск.

59 В точки 115—146 от това решение Общият съд е разгледал оплакването на UG, че спорното решение нарушава член 42а от Правилника за длъжностните лица във връзка с минималните изисквания, съдържащи се в клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение, поради молбата ѝ за родителски отпуск.

60 Както следва от точка 122 от обжалваното съдебно решение, член 42а от Правилника за длъжностните лица, тълкуван във връзка с минималните изисквания, съдържащи се в клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение, забранява на компетентния орган да уволнява длъжностно лице или служител на основание професионална некомпетентност поради подаването на молба за родителски отпуск, и по-специално по причини, свързани със заявените в тази молба начална и крайна дата или продължителност на този отпуск.

61 В точка 142 от обжалваното съдебно решение Общият съд е преценил, че макар да има право да отхвърли молбата за родителски отпуск на UG с мотива, че предвидените дати на отпуска са несъвместими с изискванията на службата, ООСД не може да изтъква заявените дати за родителския отпуск като един от мотивите за уволнението поради професионална некомпетентност, тъй като така нарушава разпоредбите на член 42а от Правилника за длъжностните лица, тълкуван във връзка с минималните изисквания, съдържащи се в клауза 5, параграф 4 от рамковото споразумение.

62 След като е установил, че спорното решение е незаконосъобразно поради посочената в предходната точка причина, в точки 144—146 от обжалваното съдебно решение Общият съд е приел, че в случая общата констатация за професионалната некомпетентност на UG

почива на няколко мотива, различни от този относно датите, които тя е посочила в молбата си за родителски отпуск. Общият съд съответно е заключил, че въпросната незаконосъобразност сама по себе си не може да доведе до отмяна на спорното решение.

63 Следва да се констатира, че по първото основание за обжалване UG не е доказала, че съображенията, изложени в точки 53—61 от настоящото решение, са опорочени поради грешки при прилагане на правото.

64 Що се отнася до решение от 27 февруари 2014 г., Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), на което Общият съд основава съжденията си, то не може да се тълкува в смисъл, че абсолютно забранява уволнението на ползващ родителски отпуск работник, а трябва да се разбира в смисъл, че предвижда забрана за такова уволнение без сериозно или достатъчно основание. Това решение съответно забранява уволнението поради подаването на молба за родителски отпуск или поради фактическото ползване на такъв отпуск.

65 Освен това в решение от 20 юни 2013 г., Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, т. 34 и 35), Съдът е постановил, че както е посочено в клауза 2, точка 4 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г., съдържащо се като приложение към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. (ОВ L 10, 1998 г., стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31), работниците трябва да бъдат защитени срещу уволнение „поради“ подаване на молба за ползване или „поради“ фактическото ползване на родителски отпуск и че тази клауза не забранява на работодателя да уволни работник, който ползва такъв отпуск, стига това уволнение да не се извършва поради подаването на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителски отпуск.

66 В случая обаче, както бе припомнено в точка 62 от настоящото решение, общата констатация за професионалната некомпетентност на UG почива на няколко мотива, различни от този относно посочените от нея дати за ползването на родителския ѝ отпуск.

67 Що се отнася до довода на UG, че от множество материали по настоящото дело личало, че родителският ѝ отпуск бил действителният мотив за уволнението ѝ, който довод Общият съд пропуснал да вземе предвид, достатъчно е да се отбележи, че с този довод UG всъщност иска преразглеждане на вече изложен пред Общия съд фактически довод. Следователно този довод трябва да се отхвърли като недопустим в съответствие със съдебната практика, спомената в точка 51 от настоящото решение.

68 При това положение твърденията по първото основание за обжалване трябва да се отхвърлят като отчасти неоснователни и отчасти недопустими.

Б. По второто основание за обжалване

1. Доводи на страните

69 По второто основание за обжалване UG твърди, че в точки 165 и 168 от обжалваното съдебно решение Общият съд неправилно е приел, че спорното решение не се основава единствено на качеството на UG на член на централния комитет по персонала в Брюксел и на местния комитет по персонала в Люксембург, като същевременно е признал, че в мотивите на спорното решение ООСД упреква UG, че не е отчела интереса на службата при планирането на дейностите, свързани с качеството ѝ на представител на персонала през 2014 г. и 2016 г.

70 В това отношение да се приеме, че уволнението е оспоримо само когато се основава изрично на качеството представител на персонала, би означавало, от една страна, да се лишат от полезно действие минималните изисквания в член 7 от Директива 2002/14 и от друга страна, да се лиши от ефективност закрилата на представителите на персонала срещу уволнение поради синдикалните им функции. Всъщност работодателят, който иска да се освободи от представител на персонала, рядко би признал expressis verbis това в мотивите на решението си за уволнение.

71 В случая обаче ООСД многократно изрично споменавал упражняваната от UG синдикална дейност, като примерите, дадени в това отношение от UG, свидетелствали за постоянна дискриминация спрямо нея от страна на прекия ѝ ръководител.

72 Възприетото от Общия съд в точка 173 и сл. от обжалваното съдебно решение тълкуване, че длъжностните лица или служителите, които са командировани в качеството си на синдикални представители за 50 % от работното време, трябва в съответствие с член 60 от Правилника за длъжностните лица да получат предварително разрешение от прекия си ръководител, за да отсъстват от работа и да участват в заседанията, на които са поканени като синдикални представители или представители на персонала, било в противоречие с принципа на синдикалната независимост и с принципа, че изпълнението на синдикални функции се равнява на заетост. Освен това въпросното тълкуване създавало забранена с член 14 във връзка с член 11 от ЕКПЧ дискриминация на основание на изпълняваните синдикални функции.

73 Всъщност това би означавало изпълняването на синдикални функции от страна на представителя на персонала да зависи от интереса на службата, така както е разбиран от прекия ръководител. Същевременно задължение на последния било да организира работата в рамките на своята служба, отчитайки факта, че член на екипа му изпълнява синдикални функции и задължително трябва да разполага с необходимото за целта време.

74 UG добавя, че доколкото отсъствията ѝ във връзка с изпълняваните от нея синдикални функции фигурират в нейния „calendar planning“, до който прекият ѝ ръководител е имал достъп, Общият съд неправилно е приел в точка 175 от обжалваното съдебно решение, че спорното решение може да се основава, без това да е в разрез с минималните изисквания в член 7 от Директива 2002/14, на мотива за неизпълнение от страна на UG на задължението да уведоми ръководителите си своевременно, преди съответните синдикални събрания, за участието си в тях, тъй като подобен мотив се основава на неспазването от UG на условията за организация на службата, необходими за изпълнението на възложените ѝ задачи.

75 Това възприето от Общия съд тълкуване противоречало, от една страна, на предвидените в член 7 от Директива 2002/14 минимални изисквания и от друга страна, на член 12 от Хартата.

76 Комисията възразява, че с второто си основание за обжалване UG оспорва установените от Общия съд факти, без обаче да изтъква, нито да доказва изопачаване на фактите. Следователно твърденията по това основание за обжалване били недопустими и във всички случаи неоснователни.

2. Съображения на Съда

а) По допустимостта

77 Що се отнася до възражението за недопустимост, повдигнато от Комисията във връзка с второто основание за обжалване, достатъчно е да се констатира, че по това основание за обжалване UG по същество твърди, че Общият съд е допуснал грешки при прилагане на правото. В това отношение UG многократно посочва пороците на обжалваното съдебно решение, както и правните доводи, с които конкретно се подкрепя искането за отмяна на въпросното решение.

78 При това положение в съответствие със съдебната практика, спомената в точка 51 от настоящото решение, не може да се приеме, че твърденията по второто основание за обжалване са недопустими.

б) По същество

79 В точка 164 от обжалваното съдебно решение Общият съд е приел, че нито от мотивите на спорното решение, нито от материалите по делото следва, че спорното решение се основава само на качеството на UG на член на комитетите по персонала, независимо от изпълняваните от нея функции на представител на персонала, или по-общо, от нейната синдикална дейност. В точка 165 от обжалваното съдебно решение Общият съд е добавил, че от спорното решение не личи ООСД да е преценил, че начинът, по който към датата на приемане на спорното решение UG е изпълнявала своите функции на представител на персонала, или по-общо, своята синдикална дейност, оправдава прекратяването на договора ѝ поради професионална некомпетентност.

80 Що се отнася до длъжностните лица или служителите, командировани в качеството си на синдикални представители за 50 % от работното време, Общият съд е приел в точка 173 от обжалваното съдебно решение, че член 60 от Правилника за длъжностните лица задължава такива длъжностни лица или служители да получат предварително разрешение от прекия си ръководител, за да отсъстват от работа и да участват в заседанията, на които са поканени в качеството си на синдикални представители или представители на персонала. Всъщност изключение от това задължение за предварително разрешение е възможно само в случай на болест или злополука, а не в случай на участие в синдикалното представителство на персонала или в заседанията на представителен орган.

81 В точка 175 от обжалваното съдебно решение Общият съд е заключил, че спорното решение може да се основава, без това да е в разрез с минималните изисквания в член 7 от Директива 2002/14, на мотива за неизпълнение от страна на UG на задължението да уведоми

ръководителите си своевременно, преди заседанията на комитетите на персонала, в които тя е членувала, за участието си в тези заседания, тъй като подобен мотив се основава не на упражняването от UG на функциите ѝ по представляване на персонала, а на неспазването от нейна страна на условията за организация на службата, необходими за изпълнението на възложените ѝ задачи.

82 Доколкото във връзка с второто основание за обжалване UG оспорва възприетото от Общия съд тълкуване на член 60 от Правилника за длъжностните лица, следва да се припомни, че съгласно първото изречение от този член, освен в случай на болест или злополука, длъжностното лице няма право да отсъства без предварително разрешение на прекия си ръководител.

83 От една страна, в съображенията си Общият съд се е позовал на този член, който се отнася до изискването да се получи разрешение от прекия ръководител, а не до изискването последният да бъде уведомен за дейността, поради която отсъства длъжностното лице. От друга страна, в точка 174 от обжалваното съдебно решение Общият съд се е позовал на член 7 от Решение C(2011) 3588 окончателен на Комисията от 27 май 2011 година относно човешките и финансовите ресурси на Комитета по персонала на Европейската комисия, съгласно който преди всяко отсъствие с цел извършване на синдикална дейност съответното лице своевременно трябва писмено да уведоми ръководителите си.

84 За целите на преценката дали възприетият в обжалваното съдебно решение подход е в съответствие с правото на Съюза, следва да се припомни, че съгласно член 24б от Правилника за длъжностните лица същите са свободни да упражняват правото си на сдружаване, и по-специално могат да членуват в синдикални или професионални организации на служителите на Европейския съюз.

85 Освен това, както следва от член 1, шеста алинея от приложение II към Правилника за длъжностните лица, от една страна, функциите, поети от членовете на Комитета по персонала и от длъжностните лица, назначени от този комитет в органите, създадени по силата на този правилник или от институцията, се считат за част от нормалната служба в съответната институция и от друга страна, фактът на изпълнението на тези функции не може по никакъв начин да бъде във вреда на съответното лице.

86 В случая уволнението на UG не е обосновано в спорното решение с някаква забрана тя да участва в заседанията на комитетите по персонала, в които членува, което би могло да представлява нарушение на правата ѝ, предвидени в Правилника за длъжностните лица. То е обосновано, както потвърждава Общият съд в обжалваното съдебно решение, с факта, че UG не е изпълнила задължението си своевременно, преди въпросните заседания, да уведоми ръководителите си за участието си в тях.

87 Това задължение обаче не поставя под въпрос съществената част на предвидените в Правилника за длъжностните лица права на длъжностните лица и служителите.

88 Доводите на UG по второто основание за обжалване са несъстоятелни, поради което твърденията ѝ по това основание за обжалване следва да се отхвърлят като неоснователни.

B. По третото основание за обжалване

1. Доводи на страните

89 Третото основание за обжалване, а именно наличието на явни грешки в преценката, по същество се състои от пет части.

90 Във връзка с първата част UG твърди, че от една страна, приемайки в точки 187—190 от обжалваното съдебно решение, че що се отнася до прекратяването на договора за неопределено време на срочно или договорно нает служител, ООСД разполага с широко право на преценка и че една грешка може да се квалифицира като „явна“ само когато може да бъде установена по очевиден начин, Общият съд е накърнил ефективността на правото на достъп до правосъдие.

91 От въпросната констатация на Общия съд следвало, че презумпцията за законосъобразност на актовете на Комисията е необорима, въпреки изискването за равни процесуални възможности.

92 UG упреква Общия съд и за това, че не е уважил искането ѝ за предприемане на необходимите действия по събиране на доказателства.

93 В това отношение тя сочи фактически обстоятелства, които според нея подкрепят извода, че мотивите за спорното решение са ползваният родителски отпуск и изпълняваните синдикални функции.

94 От друга страна, що се отнася до продължителността на разглеждането на настоящото дело от Общия съд, UG отбелязва, че между края на писмената или устната фаза на производството и обявяването на обжалваното съдебно решение е изминала една година, без в хода на това производство да са предприети каквито и да било процесуално-организационни действия. Общата продължителност на всички производства в случая надвишавала шест години, което представлявало нарушение на закрепеното в ЕКПЧ и в Хартата право на изслушване от съд в разумен срок, както и на правото на защита.

95 Поради това UG приканва Съда да изведе последиците от тези нарушения, по-специално като обърне тежестта на доказване, що се отнася до незаконосъобразността на спорното решение.

96 Във връзка с втората част от третото основание за обжалване UG поддържа, че е нарушено правото ѝ на изслушване, предвидено в член 51, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица.

97 В случая UG имала едва осем дни, за да изпрати становището си на ООСД, преди да бъде прието спорното решение и съответно правото ѝ на защита не било гарантирано.

98 В това отношение в точки 68—70 от обжалваното съдебно решение Общият съд възприел чисто формален подход към правото на изслушване, не изисквайки от ООСД сериозно да проучи случая.

99 Освен това UG упреква Общия съд, че приемайки, че тя е трябвало да представи допълнителни доказателства, без да е била поканена от ООСД да направи това, е „обърнал“ тежестта на доказване. Предвид подробния характер на писмото от 30 септември 2016 г., споменато в точка 20 от настоящото решение, UG счита, че задача на ООСД е да издири релевантните доказателства.

100 Във връзка с третата част от третото основание за обжалване UG изтъква, че в точка 36 от обжалваното съдебно решение Общият съд е възприел твърде ограничително тълкуване на практиката на Съда, като е постановил, че не се изисква мотивите на актовете на институциите на Европейския съюз да уточняват всички относими фактически и правни обстоятелства, доколкото въпросът дали мотивите на определен акт отговарят на изискванията на член 296 ДФЕС следва да се преценява с оглед не само на текста на този акт, но и на контекста му, както и на съвкупността от правни норми, уреждащи съответната материя.

101 Всъщност от практиката на Съда следвало не че тези институции не са длъжни да уточняват относимите фактически или правни обстоятелства в мотивите на своите актове, а само че изискването за точност трябва да се преценява съобразно естеството на обжалвания акт.

102 В обжалваното съдебно решение обаче Общият съд не определил степента на точност, изисквана във връзка с мотивите на решението за уволнение, предвид естеството на този акт, отражението му върху професионалното положение на неговия адресат и способността на последния да оспори мотивите за уволнението.

103 Комисията не можела да излага неясни и неподробни мотиви в подкрепа на решението си за уволнение, предвид правото на ефективни правни средства за защита, както и защитата срещу незаконни уволнения, предвидена в член 30 във връзка с член 47 от Хартата.

104 В това отношение UG поддържа, че в спорното решение ООСД просто е формулирал множество неясни критики, неподкрепени с точни и конкретни факти.

105 Така в точка 39 от обжалваното съдебно решение Общият съд неправилно приел, че в писмото от 8 септември 2016 г. ООСД споменава около двадесет подробни обстоятелства, свързани с поведението на UG в периода 2013—2016 г.

106 Всъщност това писмо не съдържало никакъв конкретен пример за поведението на UG, нито дата на конкретни действия или бездействия.

107 Във връзка с четвъртата част от третото основание за обжалване UG се позовава на точка 241 от обжалваното съдебно решение, от която е видно, че според Общия съд не е налице изтъкнатата като основание за отмяна явна грешка в преценката, що се отнася до късното представяне на медицински свидетелства за отсъствията на 7 май и 16 юни 2014 г. и до твърдяно неоснователно отсъствие на 18 юни 2014 г.

108 Според UG, за да провери дали правото ѝ на защита е било спазено, Общият съд е трябвало да провери дали Комисията е имала право да се позовава на късното представяне на медицински свидетелства и да изтъква неоснователни отсъствия повече от две години след датата им, още повече че тези събития не са били споменати в изготвения за UG атестационен доклад за 2014 г.

109 Що се отнася до късно представените от UG медицински свидетелства, UG поддържа, че в тежест на Комисията е било да уточни този мотив. В това отношение в точки 246 и 253 от обжалваното съдебно решение Общият съд обърнал тежестта на доказване, поставяйки UG в положение, при което за нея е почти невъзможно или изключително трудно да представи исканите доказателства.

110 Във връзка с петата част от третото основание за обжалване UG твърди, че Общият съд е нарушил правото ѝ на справедлив съдебен процес, обявявайки в точка 265 от обжалваното съдебно решение, че правото ѝ да оспори атестационния доклад за 2015 г. е погасено по давност.

111 Доколкото в атестационния доклад за 2014 г. и в атестационния доклад за 2015 г. се заключава, че е изпълнявала задоволително служебните си задължения, UG нямало как да очаква, че Комисията ще се позове на тези доклади, за да обоснове уволнението ѝ.

112 Що се отнася до изготвения за 2016 г. атестационен доклад, UG отбелязва, че процесната процедура за уволнение е започнала още преди изтичането на срока за обжалване на този доклад.

113 UG оспорва и точка 273 от обжалваното съдебно решение, в която се споменава липсата на активно участие от нейна страна в работните групи, към които е принадлежала.

114 Освен това Общият съд нарушил правото на UG на справедлив съдебен процес, обръщайки в точки 278—286 от обжалваното съдебно решение непреодолимо тежестта на доказване, що се отнася до подготовката на вестника на многофункционалния детски център.

115 В това отношение UG успяла да докаже, че посоченият вестник е бил изпратен на 22 януари 2016 г., докато съответното електронно писмо е било получено от адресата едва на 18 юли 2016 г. поради компютърен проблем.

116 Що се отнася до неизпращането на таблицата с образователни дейности, сочено като един от мотивите за уволнението, UG поддържа, че към датата на искането за изпращане на въпросната таблица прекият ѝ ръководител е знаел за намерението ѝ да излезе в родителски отпуск за периода от юли до септември 2016 г. Следователно това искане било направено единствено, за да ѝ се навреди.

117 Комисията поддържа, че твърденията по третото основание за обжалване са недопустими и във всички случаи неоснователни.

2. Съображения на Съда

а) По допустимостта

118 Що се отнася до възражението за недопустимост, повдигнато от Комисията във връзка с третото основание за обжалване, достатъчно е да се констатира, че по това основание за обжалване UG по същество твърди, че Общият съд е допуснал грешки при прилагане на правото. В това отношение UG многократно посочва пороците на обжалваното съдебно решение, както и правните доводи, с които конкретно се подкрепя искането за отмяна на въпросното решение.

119 При това положение в съответствие със съдебната практика, спомената в точка 51 от настоящото решение, следва да се приеме, че твърденията по третото основание за обжалване са допустими.

б) По същество

1) По първата част

120 Следва да се припомни, че в точка 187 от обжалваното съдебно решение Общият съд е приел, че що се отнася до прекратяването на договор за неопределено време на срочно или договорно нает служител, ООСД разполага, съгласно член 47, буква в), подточка i) от УРДС и при спазване на предвидения в договора срок на предизвестието, с широко право на преценка, като при това положение контролът на съда на Съюза трябва да се ограничи до проверка дали не е налице явна грешка или злоупотреба с власт.

121 Всъщност, като се основава на решение от 19 юли 1955 г., Kergall/Обща асамблея (1/55, EU:C:1955:9, стр. 23), в точка 188 от обжалваното съдебно решение Общият съд е констатирал, че преценката на професионалната компетентност на длъжностните лица и служителите на институциите на Съюза е преди всичко от компетентността на тези институции.

122 В този контекст една грешка може да се квалифицира като „явна“ само когато може да бъде установена по очевиден начин с оглед на критериите, с които законодателят е обвързал упражняването от страна на администрацията на правото ѝ на преценка. Твърдението за наличие на явна грешка съответно трябва да се отхвърли, ако въпреки представените от жалбоподателя доказателства все пак може да се приеме, че оспорената преценка е обоснована и последователна.

123 В точка 190 от това решение Общият съд е добавил, препращайки към решение от 10 септември 2019 г., HTTS/Съвет (C-123/18 P, EU:C:2019:694 P, т. 100 и цитираната съдебна практика), че актовете на институциите на Съюза по принцип се ползват с презумпция за законосъобразност и съответно произвеждат правно действие, докато не бъдат оттеглени, отменени в производство по жалба за отмяна или обявени за невалидни вследствие на преюдициално запитване или възражение за незаконосъобразност.

124 В това отношение, от една страна, както бе припомнено в точки 61 и 62 от настоящото решение, Общият съд е установил в обжалваното съдебно решение, че спорното решение е незаконосъобразно, тъй като ООСД не може да изтъква заявените дати за родителския отпуск като един от мотивите за уволнение поради професионална некомпетентност, приемайки същевременно, че общата констатация за професионалната некомпетентност на UG почива на няколко мотива, различни от посочения. Общият съд съответно е заключил, че въпросната незаконосъобразност сама по себе си не може да доведе до отмяна на спорното решение.

125 От друга страна, макар в точки 218, 340 и 350 от обжалваното съдебно решение Общият съд да е установил, че в спорното решение са допуснати няколко явни грешки в преценката, в точки 360 и 361 от обжалваното съдебно решение той все пак е приел, че спорното

решение съдържа редица съображения, чиято незаконосъобразност не е доказана и които са достатъчно съществени, за да подкрепят направената от ООСД обща констатация за професионална некомпетентност.

126 Затова следва да се приеме, че доводът на UG, че по същество Общият съд е допуснал грешка при прилагане на правото, като е постановил, че ООСД разполага с широка свобода на преценка, от една страна, почива на неправилен прочит на обжалваното съдебно решение, доколкото Общият съд е признал наличието на явни грешки в преценката, допуснати при приемането на спорното решение, и от друга страна, не поставя под въпрос съображенията на Общия съд, доколкото UG не доказва наличието на други явни грешки в преценката, които опорочават спорното решение и които е трябвало да доведат до отмяната му.

127 Що се отнася до твърдението на UG, че Общият съд не е уважил искането ѝ за предприемане на необходимите действия по събиране на доказателства, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика, що се отнася до преценката на първоинстанционния съд на направените от страна по спора искания за процесуално-организационни действия или за събиране на доказателства, Общият съд самостоятелно преценява евентуалната необходимост от допълване на данните, с които разполага по висящите пред него дела. Следователно само Общият съд може да прецени релевантността на искането за процесуално-организационни действия с оглед на предмета на спора и на необходимостта от извършването им (решение от 12 ноември 2020 г., Fleig/ЕСВД, C-446/19 P, EU:C:2020:918, т. 53 и цитираната съдебна практика).

128 Всъщност наличието или липсата на доказателствен характер на материалите по делото попада в обхвата на неговата самостоятелна преценка на фактите, която остава извън контрола на Съда в рамките на производството по обжалване, освен в случай на изопачаване на представените на Общия съд доказателства или когато от съдържащите се в преписката документи проличава неточност на фактическите констатации на последния (решение от 12 ноември 2020 г., Fleig/ЕСВД, C-446/19 P, EU:C:2020:918, т. 54).

129 В случая, доколкото в обжалваното съдебно решение Общият съд препраща към множество материали по висящото пред него дело и тъй като UG не уточнява във връзка с първата част от третото основание за обжалване по какъв начин Общият съд е изопачил тези доказателства или в какво се състои фактическата неточност на направените от него констатации, този довод следва да се отхвърли като недопустим.

130 Що се отнася до продължителността на производството пред съда на Съюза, следва да се припомни, че неспазването на разумния срок за произнасяне действително може да е основание жалбоподателят да търси обезщетение от Съюза по реда на член 268 ДФЕС във връзка с член 340, втора алинея ДФЕС, но все пак не може да доведе до отмяна на обжалваното съдебно решение, ако няма данни, че продължителността на производството е повлияла върху изхода на делото (определение от 29 септември 2022 г., CX/Комисия, C-71/22 P, EU:C:2022:745, т. 76 и цитираната съдебна практика).

131 Следователно при липсата на каквито и да било данни, че продължителността на производството е повлияла върху изхода на разглежданото дело, оплакването, че не е спазен разумният срок за произнасяне, не може да доведе до отмяна на обжалваното съдебно решение и съответно трябва да се отхвърли като недопустимо.

132 Ето защо твърденията по първата част от третото основание за обжалване трябва да се отхвърлят като отчасти неоснователни и отчасти недопустими.

2) По втората част

133 В точка 68 от обжалваното съдебно решение Общият съд е приел, че несъмнено срокът от осем работни дни, даден на UG, за да представи забележките си по писмото от 8 септември 2016 г., може да изглежда кратък с оглед на тежестта на последиците, които прекратяването на договора ѝ има върху личното ѝ положение. Общият съд все пак е отбелязал, че UG е изразила отношение по основанията за спорното решение и че ООСД е взел предвид забележките ѝ, както е видно от мотивите на спорното решение.

134 В точка 69 от обжалваното съдебно решение Общият съд е припомнил, че правото на изслушване действително предполага институциите на Съюза да дадат възможност на лицето, адресат на неблагоприятен акт, да изложи надлежно своята гледна точка, но същевременно не може да наложи на тези институции да се съгласят с нея.

135 В точка 70 от обжалваното съдебно решение Общият съд е споменал оплакването на UG, че след като е получил писмените ѝ забележки от 30 септември 2016 г., ООСД не е поискал от нея да представи допълнителни документи. Този съд е констатирал, от една страна, че UG е могла да представи такива документи между 30 септември и 17 октомври 2016 г., датата на приемане на спорното решение, и от друга страна, че UG не е посочила нито естеството, нито предмета на тези допълнителни документи, с които ООСД не бил запознат, така че не е било установено, че представянето на въпросните документи е можело да окаже решаващо влияние върху съдържанието на спорното решение.

136 В точка 71 от обжалваното съдебно решение Общият съд е стигнал до извода, че на UG е била дадена възможност да изложи надлежно своята гледна точка относно верността и релевантността на фактите и обстоятелствата, въз основа на които ООСД е приел спорното решение.

137 От една страна, оплакването, че е нарушено правото на защита, не се подкрепя от доводи, от които да е видно, че Общият съд е допуснал грешка при прилагане на правото, и от друга страна, не се установява, че изводът на Общия съд в точка 71 от обжалваното съдебно решение представлява изопачаване на преценените от него фактически обстоятелства (вж. по аналогия решение от 6 октомври 2022 г., KN/ЕИСК, C-673/21 P, EU:C:2022:759, т. 103).

138 Следователно твърденията по втората част от третото основание за обжалване трябва да се отхвърлят като неоснователни.

3) По третата част

139 В точка 36 от обжалваното съдебно решение Общият съд е припомнил, че съгласно постоянната практика на Съда мотивите на актовете на институциите на Съюза, изисквани и съгласно член 296 ДФЕС и член 41, параграф 2 от Хартата, трябва да са съобразени с естеството на съответния акт и по ясен и недвусмислен начин да излагат съображенията на институцията, която е издала акта, така че да дадат възможност на заинтересованите лица да се запознаят с основанията за взетата мярка, а на компетентната юрисдикция — да упражни своя контрол. Изискването за мотивиране следва да се преценява в зависимост от

обстоятелствата по конкретния случай, по-специално в зависимост от съдържанието на акта, от естеството на изложените мотиви и от интереса, който адресатите или други лица, засегнати пряко и лично от акта, могат да имат от получаването на разяснения. Не се изисква мотивите да уточняват всички относими фактически и правни обстоятелства, доколкото въпросът дали мотивите на определен акт отговарят на изискванията на член 296 ДФЕС, следва да се преценява с оглед не само на текста на този акт, но и на контекста му, както и на съвкупността от правни норми, уреждащи съответната материя (решение от 11 юни 2020 г., Комисия/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, т. 29 и 51 и цитираната съдебна практика).

140 След като в точки 38—47 от обжалваното съдебно решение е преценил различните фактически обстоятелства, взети предвид в спорното решение, както и изложените в него съображения, в точка 48 от обжалваното съдебно решение Общият съд е заключил, че в спорното решение, което е постановено в контекст, който е известен на UG, са изложени както правните съображения, така и достатъчен брой факти, които са от съществено значение в общата система на това решение и които дават възможност на UG да прецени неговата правилност и законосъобразност.

141 В това отношение следва да се констатира, че противно на поддържаното от UG, Общият съд правилно е изложил установените в практиката на Съда изисквания, и по-специално посочените в точка 139 от настоящото решение, отнасящи се до мотивирането на актовете на институциите на Съюза.

142 Следователно доводът на UG, свързан със степента на точност на мотивите на актовете на институциите на Съюза, трябва да се отхвърли като неоснователен.

143 Що се отнася до доводите на UG във връзка с третата част от третото основание за обжалване, отнасящи се до проверката по същество на мотивите на спорното решение, достатъчно е да се отбележи, че с тях UG всъщност иска от Съда да преразгледа направената от Общия съд фактическа преценка и че съответно те трябва да се отхвърлят като недопустими.

144 Ето защо твърденията по третата част от третото основание за обжалване следва да се отхвърлят като отчасти неоснователни и отчасти недопустими.

4) По четвъртата част

145 Четвъртата част от третото основание за обжалване се отнася до разгледания от Общия съд въпрос с твърдените неразрешени отсъствия на UG, изтъкнати като един от мотивите за спорното решение.

146 В точка 240 от обжалваното съдебно решение Общият съд е констатирал, че макар да твърди, че за всички отсъствия по здравословни причини е представяла медицинско свидетелство, UG не посочва причината за отсъствието си от работа на 18 юни 2014 г. и не се позовава на никакъв документ от преписката по делото, който да обоснове това отсъствие.

147 В точка 241 от посоченото съдебно решение Общият съд е стигнал до извода, че доводите на UG не могат да поставят под въпрос решението, с което се констатира неразрешеното ѝ отсъствие на 18 юни 2014 г., поради което, доколкото е насочено срещу мотива, посочен на страница 2, буква г) от писмото от 8 септември 2016 г., изложеното в първоинстанционната жалба оплакване трябва да се отхвърли като неоснователно.

148 Що се отнася до точки 246 и 253 от обжалваното съдебно решение, на които UG се позовава в жалбата си до Съда, достатъчно е да се припомни, че в точка 244 от това решение Общият съд е констатирал, че UG не е подала в съответствие с член 91, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица жалба по административен ред срещу решението от 1 юни 2016 г., с което ООСД приема отсъствията ѝ от 30 и 31 май 2016 г. за неоснователни.

149 В точка 245 от обжалваното съдебно решение Общият съд е допълнил, че UG не изтъква нови и съществени обстоятелства, които биха обосновали преразглеждане на законосъобразността решението от 1 юни 2016 г.

150 Поради това в точка 246 от обжалваното съдебно решение Общият съд е заключил, че доводите на UG, с които инцидентно се оспорва решението от 1 юни 2016 г., са недопустими, тъй като с тях се цели да се постави под въпрос влязъл в сила акт.

151 Що се отнася до точка 253 от обжалваното съдебно решение, която се отнася до един от мотивите за спорното решение, а именно твърдените неоснователни отсъствия на UG на 7 май и 16 юни 2014 г., следва да се припомни, че в тази точка Общият съд е приел, че UG не доказва и дори не твърди, че е представила удостоверенията, необходими за уреждане на служебното ѝ положение, възможно най-бързо с оглед на определения ѝ срок.

152 С доводите си, изложени във връзка с четвъртата част от третото основание за обжалване, UG всъщност иска Съдът да преразгледа изводите, направени от Общия съд в точките, споменати в точки 146—151 от настоящото решение.

153 Твърденията по тази част съответно трябва да се отхвърлят като недопустими.

5) По петата част

154 При разглеждането на повдигнатото от Комисията възражение за недопустимост в точка 263 от обжалваното съдебно решение Общият съд е констатирал, че с доводите си, развити във връзка с второто, третото, четвъртото и петото оплакване от третата част от четвъртото основание за отмяна — отнасяща се до явна грешка в преценката и фактически грешки, опорочаващи мотива относно ангажираността ѝ с работата, така както този мотив е изложен пред Общия съд — UG цели да постави под въпрос съдържанието на качествената оценка на ефективността си, направена в точка 3.1 от атестационния доклад за 2015 г., а следователно и съдържанието на атестационния доклад за 2015 г.

155 В точка 264 от посоченото решение обаче Общият съд е констатирал, че UG е била уведомена за атестационния доклад за 2015 г. и не го е оспорила в сроковете, предвидени в членове 90 и 91 от Правилника за длъжностните лица, поради което както този доклад, така и съдържащите се в него преценки са станали окончателни.

156 В точка 265 от обжалваното съдебно решение Общият съд е добавил, че UG не твърди наличието на ново и съществено обстоятелство, за да докаже, че правото ѝ да оспори атестационния доклад за 2015 г. не е било погасено по давност.

157 В точка 266 от обжалваното съдебно решение Общият съд е заключил, че при това положение UG не може да оспорва инцидентно атестационния доклад за 2015 г. в рамките на жалбата срещу спорното решение, по отношение на което този доклад е имал подготвителна роля.

158 В това отношение се налага изводът, че Общият съд правилно е приел, че атестационният доклад за 2015 г. е станал окончателен, тъй като не е обжалван в сроковете по членове 90 и 91 от Правилника за длъжностните лица, и че UG съответно няма основание да поддържа, че Общият съд е нарушил процесуалните правила и е изопачил данните от преписката по делото, като е констатирал, че в рамките на жалбата, с която е сезиран, не е допустимо инцидентно оспорване на този доклад (вж. по аналогия решение от 24 юни 2021 г., WD/ЕОБХ, C-167/20 P, EU:C:2021:516, т. 39 и 40).

159 Що се отнася до точки 278—286 от обжалваното съдебно решение, в които UG твърди, че Общият съд непреодолимо е обърнал тежестта на доказване, достатъчно е да се припомни, че в тези точки Общият съд е разгледал фактическите обстоятелства, които UG е изтъкнала в първоинстанционната си жалба и с които оспорва фактическите изводи, направени от Комисията в спорното решение.

160 В точка 286 от обжалваното съдебно решение Общият съд е заключил, че UG не е представила доказателства, които да опровергаят представеното от Комисията доказателство, че едва на 18 юли 2016 г. UG е изпратила за одобрение на членовете на работната група „Вестник на МДЦ“ проекта за коледен вестник за 2015 г.

161 Доводите на UG, развити в това отношение в петата част от третото основание за обжалване, всъщност представляват оспорване на направените от Общия съд фактически изводи и като такива трябва да се отхвърлят като недопустими.

162 Същото важи и за другите доводи, които UG е изтъкнала във връзка с посочената част от третото основание за обжалване.

163 Поради това твърденията по петата част от третото основание за обжалване следва да се отхвърлят като отчасти неоснователни и отчасти недопустими и съответно да се приеме, че в своята цялост третото основание за обжалване не е налице.

Г. По четвъртото основание за обжалване

1. Доводи на страните

164 По четвъртото основание за обжалване, а именно нарушение на принципа на пропорционалност, UG поддържа по същество, че при проверката за пропорционалност на уволнението ѝ Общият съд е трябвало да вземе предвид факта, че мотивите за това уволнение са родителският ѝ отпуск и изпълняваните от нея синдикални функции и че никакво наказание не ѝ било налагано, тъй като посочените в спорното решение служебни нарушения били несъществени.

165 Според Комисията твърденията по четвъртото основание за обжалване трябва да се отхвърлят като неоснователни. Тази институция добавя, че твърденията по това основание за обжалване са и недопустими, доколкото с тях цели просто нова преценка на вече изложените пред Общия съд доводи.

2. Съображения на Съда

166 Следва да се припомни, че в точки 351—381 от обжалваното съдебно решение Общият съд е разгледал спорното решение и е стигнал до извода, че приемайки го, Комисията не е допуснала явна грешка в преценката.

167 При това положение в точки 385 и 386 от посоченото съдебно решение Общият съд е приел, че доколкото спорното решение не е опорочено поради явна грешка в преценката, прекратяването на договора за неопределено време на UG е било правомерно, и че съответно не е налице никакво нарушение на принципа на пропорционалност.

168 Във връзка с четвъртото основание за обжалване UG не изтъква никакви доводи, които да поставят под въпрос този правен извод на Общия съд.

169 Твърденията по това основание за обжалване съответно трябва да се отхвърлят като неоснователни.

Д. По искането за обезщетение за вреди

1. Доводи на страните

170 UG поддържа, че е сключила с Комисията споразумение за доброволно уреждане на въпроса с обезщетението за имуществени вреди. В случай че това споразумение не поражда действие поради отменителното решение на Съда, UG иска да ѝ бъде присъдена по справедливост сумата от 68 000 евро като обезщетение за такива вреди.

171 Освен това UG иска да ѝ бъде присъдена сума в размер на 40 000 евро като обезщетение за неимуществените ѝ вреди. Тази сума била подходяща с оглед на психическите страдания, които понесла в резултат на уволнението си, което било незаконно.

172 В това отношение следвало да се вземат предвид и несигурността и свръхзадължнялостта на UG като последици от уволнението ѝ.

173 Комисията оспорва доводите на UG.

2. Съображения на Съда

174 В обжалваното съдебно решение Общият съд е констатирал, че в подкрепа на искането си за обезщетение за имуществените и неимуществените си вреди UG не сочи основания за незаконосъобразност, различни от тези, които е изложила в подкрепа на искането си за отмяна на спорното решение. Съответно, след като искането за отмяна е отхвърлено като неоснователно, Общият съд е преценил, че искането за обезщетение също трябва да бъде отхвърлено.

175 В това отношение, доколкото всички твърдения по посочените основания за обжалване са отхвърлени и обжалваното съдебно решение съответно не е отменено, доводите, с които UG иска обезщетение за претърпените вреди, също трябва да се отхвърлят.

176 При това положение жалбата следва да се отхвърли изцяло.

По съдебните разноски

177 Съгласно член 138, параграф 1 от Процедурния правилник, който се прилага по отношение на производството по обжалване на съдебни актове на Общия съд по силата на член 184, параграф 1 от този правилник, загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане.

178 Тъй като Комисията е поискала UG да бъде осъдена да заплати съдебните разноски, а UG е загубила делото, последната следва да бъде осъдена да понесе, наред с направените от нея съдебни разноски, и тези на Комисията.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

1) **Отхвърля жалбата.**

2) **Осъжда UG да понесе, наред с направените от нея съдебни разноски, и тези на Европейската комисия.**

Подписи