Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

21. november 2024*

Indhold

I. Retsforskrifter . . . 3
A. Vedtægten . . . 3
B. Ansættelsesvilkårene . . . 5
C. Rammeaftalen . . . 5
D. Direktiv 2002/14/EF . . . 6
II. Tvistens baggrund . . . 6
III. Sagen for Retten efter hjemvisning og den appellerede dom . . . 8
IV. Parternes påstande i appelsagen . . . 8
V. Om appellen . . . 9
A. Det første anbringende . . . 9
1. Parternes argumentation . . . 9
2. Domstolens bemærkninger . . . 10
a) Om formaliteten . . . 10
b) Om realiteten . . . 11
B. Det andet anbringende . . . 12
1. Parternes argumentation . . . 12
2. Domstolens bemærkninger . . . 14
a) Om formaliteten . . . 14

* Processprog: fransk.

b) Om realiteten . . . 14

C. Det tredje anbringende . . . 15

1. Parternes argumentation . . . 15

2. Domstolens bemærkninger . . . 18

a) Om formaliteten . . . 18

b) Om realiteten . . . 18

1) Det første led . . . 18

2) Det andet led . . . 20

3) Det tredje led . . . 21

4) Det fjerde led . . . 22

5) Det femte led . . . 22

D. Det fjerde anbringende . . . 24

1. Parternes argumentation . . . 24

2. Domstolens bemærkninger . . . 24

E. Påstanden om skadeserstatning . . . 24

1. Parternes argumentation . . . 24

2. Domstolens bemærkninger . . . 25

Sagsomkostninger . . . 25

»Appel – personalesag – kontraktansatte – kontrakt på ubestemt tid – opsigelse af kontrakten – artikel 47, litra c), nr. i), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union – utilstrækkelig faglig indsats – adfærd i tjenesten og indstilling til arbejdet ikke forenelig med tjenestens interesse – begrundelsespligt – ret til at blive hørt – ret til forældreorlov – artikel 42a i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union«

I sag C-546/23 P,

angående en appel i henhold til artikel 56 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, iværksat den 29. august 2023,

UG ved avocat M. Richard,

appellant,

den anden part i appelsagen:

Europa-Kommissionen først ved I. Melo Sampaio og A. Sauka, derefter ved A. Sauka, som befuldmægtigede,

sagsøgt i første instans,

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling),

sammensat af formanden for Første Afdeling, F. Biltgen, som fungerende formand for Syvende Afdeling, formanden for Femte Afdeling, M.L. Arastey Sahún (refererende dommer), og dommer J. Passer,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 UG har med sit appelskrift nedlagt påstand om ophævelse af Den Europæiske Unions Rets dom af 21. juni 2023, UG mod Kommissionen (T-571/17 RENV, herefter »den appellerede dom«, EU:T:2023:351), hvorved Retten frifandt Europa-Kommissionen i det søgsmål, som UG havde anlagt med påstand dels om annullation af afgørelse af 17. oktober 2016, hvorved Kommissionen opsagde hendes kontrakt som kontraktansat (herefter »den omtvistede afgørelse«), dels om erstatning for de økonomiske og ikke-økonomiske skader, som UG hævder at have lidt som følge af denne afgørelse.

I. Retsforskrifter

A. Vedtægten

2 Artikel 42a i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i den foreliggende sag (herefter »vedtægten«), fastsætter følgende:

»Enhver tjenestemand har for hvert barn ret til en forældreorlov af en varighed på højst seks måneder, under hvilken der ikke udbetales grundløn, og som skal tages i de første tolv år efter barnets fødsel eller adoption. […]«

3 Vedtægtens artikel 47 bestemmer følgende:

»Tjenestemanden udtræder af tjenesten ved:

[...]

d) afskedigelse på grund af utilstrækkelig faglig indsats,

[...]«

4 Vedtægtens artikel 51 er affattet således:

»1. Hver institutions ansættelsesmyndighed fastlægger procedurer med henblik på at fastslå, håndtere og afhjælpe tilfælde af utilstrækkelig faglig indsats på en rettidig og hensigtsmæssig måde.

Når ansættelsesmyndigheden i hver institution vedtager interne bestemmelser, skal den respektere følgende bestemmelser:

a) en tjenestemand, som på grundlag af tre på hinanden følgende utilfredsstillende årlige udtalelser, som omhandlet i artikel 43, stadig ikke har forbedret sin faglige kompetence, degraderes én lønklasse. Hvis tjenestemandens arbejdsindsats i de efterfølgende to årlige udtalelser stadig er utilfredsstillende, afskediges tjenestemanden

b) enhver indstilling om at degradere eller afskedige en tjenestemand skal være begrundet og meddeles den pågældende tjenestemand; indstillingen fra ansættelsesmyndigheden forelægges for Det Paritetiske Rådgivende Udvalg, der er omhandlet i artikel 9, stk. 6.

2. Tjenestemanden har ret til at blive gjort bekendt med alle de akter, der vedrører ham, samt til at tage genparter af alle sagens akter. Til forberedelse af forsvaret har han en frist på mindst 15, men højst 30 dage fra datoen for modtagelsen af indstillingen. Han kan lade sig bistå af en person efter eget valg. Tjenestemanden kan forelægge sine bemærkninger skriftligt. Tjenestemanden høres af Det Paritetiske Rådgivende Udvalg. Han kan også indkalde vidner.

[...]«

5 Vedtægtens artikel 60 fastsætter følgende:

»Bortset fra sygdoms- eller ulykkestilfælde kan tjenestemanden ikke udeblive fra tjenesten uden forudgående samtykke fra sin foresatte. Med forbehold af eventuelle disciplinærretlige bestemmelser fradrages enhver ubeføjet udeblivelse, der behørigt er konstateret, i den pågældendes årlige ferie. Hvis tjenestemandens årlige ferie er opbrugt, mister han retten til sit vederlag i en periode af tilsvarende længde.

[...]«

6 Artikel 1, stk. 6, i bilag II til vedtægten har følgende ordlyd:

»Det arbejde, som personaleudvalgets medlemmer og de tjenestemænd, der af udvalget er udpeget til at sidde i et organ, der er fastsat i vedtægten eller oprettet af institutionen, påtager sig, betragtes som en del af det arbejde, de skal udføre i deres institution. Udøvelsen af dette arbejde må ikke påføre den pågældende nogen ulemper.«

7 Artikel 9, stk. 1, litra h), i bilag IX til vedtægten bestemmer følgende:

»Ansættelsesmyndigheden kan anvende en af følgende sanktioner:

[...]

h) fjernelse fra tjenesten, i givet fald med nedsættelse p.t. af pensionen eller med fradrag i invaliditetsydelsen i en bestemt periode, dog således at denne disciplinære sanktion ikke får virkninger for tjenestemandens ydelsesberettigede pårørende. I forbindelse med et sådant fradrag kan den tidligere tjenestemands indtægt dog ikke ligge under det eksistensminimum, der er fastsat i artikel 6 i bilag VIII, i givet fald forhøjet med familietillæg.«

B. Ansættelsesvilkårene

8 Artikel 47 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i den foreliggende sag (herefter »ansættelsesvilkårene«), har følgende ordlyd:

»Undtagen ved dødsfald ophører ansættelsesforholdet for en midlertidigt ansat:

[...]

c) for kontrakter på ubestemt tid:
   i) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten. Opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, idet den dog mindst skal være på tre måneder og højst kan være på ti måneder. Opsigelsesfristen kan ikke begynde at løbe under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder. Opsigelsesfristen suspenderes desuden under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, dog med ovenstående begrænsninger, eller

   [...]«

C. Rammeaftalen

9 § 5, stk. 4, i den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 18. juni 2009, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT 2010, L 68, s. 13) (herefter »rammeaftalen«) fastsatte følgende:

»For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.«

D. Direktiv 2002/14/EF

10 Artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT 2002, L 80, s. 29) bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.«

II. Tvistens baggrund

11 Tvistens baggrund er delvist gennemgået i den appellerede doms præmis 2-19. Denne baggrund kan med henblik på nærværende sag sammenfattes som følger.

12 Den 20. marts 2007 blev UG ansat af Kommissionens Kontor for »Infrastruktur og Logistik i Luxembourg« (OIL) som kontraktansat i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 3a, litra a), med henblik på at arbejde som pædagog i Dagcentret for mindre børn i en tidsbegrænset periode fra den 1. april 2007 til den 31. marts 2009.

13 Den 25. februar 2009 blev UG's kontrakt forlænget til den 31. marts 2010.

14 Den 5. februar 2010 blev denne kontrakt forlænget på ubestemt tid med virkning fra den 1. april 2010.

15 Fra den 16. november 2011 til den 1. april 2014 blev UG fritaget for sit arbejde som pædagog med 50% af arbejdstiden, henset til, at hun udførte fagforeningsarbejde på halv tid for en fagforening.

16 Den 13. maj 2014 blev UG valgt til det lokale personaleudvalg i Luxembourg (Luxembourg) og udpeget som medlem af det centrale personaleudvalg med sæde i Bruxelles (Belgien) (herefter under ét »personaleudvalgene«).

17 Den 8. april 2016 udarbejdede den myndighed, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakter (herefter »ansættelsesmyndigheden«), UG's bedømmelsesrapport for 2015 (herefter »bedømmelsesrapporten for 2015«), hvoraf fremgik, at hendes generelle præstationsniveau ikke blev anset for tilfredsstillende for perioden fra den 1. januar til den 31. december 2015.

18 Den 15. juli 2016 gik UG efter sin anmodning på forældreorlov indtil den 14. november 2016.

19 Ved skrivelse af 8. september 2016 (herefter »skrivelsen af 8. september 2016«) meddelte ansættelsesmyndigheden UG, at den havde til hensigt at opsige hendes kontrakt på grundlag af ansættelsesvilkårenes artikel 47 på grund af hendes utilfredsstillende præstationsniveau og adfærd i tjenesten siden 2013.

20 Ved skrivelse af 30. september 2016 anfægtede appellanten de grunde, som ansættelsesmyndigheden havde anført i skrivelsen af 8. september 2016.

21 Den 17. oktober 2016 vedtog ansættelsesmyndigheden den omtvistede afgørelse, hvorved den på grundlag af ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), og under hensyntagen til et opsigelsesvarsel på ni måneder regnet fra den 1. november 2016 opsagde UG's kontrakt med virkning fra den 31. juli 2017.

22 Den 29. november 2016 fastsatte ansættelsesmyndigheden endeligt starttidspunktet for dette varsel til den 21. november 2016 og udløbet af den nævnte kontrakt til den 20. august 2017.

23 På UG's anmodning af 16. december 2016 blev hendes forældreorlov forlænget indtil den 20. august 2017.

24 Den 17. januar 2017 indgav UG i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2, en klage over den omtvistede afgørelse.

25 Den 18. maj 2017 forkastede ansættelsesmyndigheden denne klage.

26 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 22. august 2017 anlagde appellanten sag bl.a. med påstand om annullation af den omtvistede afgørelse og om erstatning for de økonomiske og ikke-økonomiske skader, som hun angiveligt havde lidt som følge af denne afgørelse.

27 Ved dom af 2. april 2020, UG mod Kommissionen (T-571/17, herefter »den oprindelige dom«, EU:T:2020:141), annullerede Retten for det første den omtvistede afgørelse, for det andet opfordrede den parterne til inden for en frist på tre måneder at tilsende Retten enten det aftalte beløb for den økonomiske kompensation, der var tilknyttet ulovligheden af denne afgørelse, eller, såfremt det ikke var muligt at indgå en aftale herom, deres påstande med hensyn til størrelsen af dette beløb, for det tredje frifandt Retten i øvrigt Kommissionen, og for det fjerde udsatte den afgørelsen om sagsomkostningerne.

28 Ved kendelse af 13. november 2020, UG mod Kommissionen (T-571/17, EU:T:2020:553), fastslog Retten for det første, at det ikke længere var fornødent at træffe afgørelse om den økonomiske kompensation, der var tilknyttet den omtvistede afgørelse, og for det andet pålagde Retten Kommissionen at bære dens egne omkostninger og at betale halvdelen af UG's omkostninger, og den pålagde UG at bære halvdelen af hendes egne omkostninger.

29 Ved dom af 25. november 2021, Kommissionen mod UG (C-249/20 P, herefter »appeldommen«, EU:C:2021:964), ophævede Domstolen den oprindelige dom, for så vidt som Retten heri for det første havde annulleret den omtvistede afgørelse, for det andet havde fastslået en ulovlighed, som Kommissionen kunne holdes ansvarlig for, og for det tredje havde afvist UG's erstatningskrav fra realitetsbehandling.

30 I appeldommens præmis 27 fastslog Domstolen, at Retten åbenbart havde foretaget en urigtig gengivelse af indholdet af skrivelsen af 8. september 2016 ved i den oprindelige doms præmis 64, 70 og 71 at fastslå, at ansættelsesmyndigheden i denne skrivelse havde foreholdt UG, at hun ikke inden for en frist på tre måneder havde opfyldt de mål, som den var blevet fastsat for hende i bedømmelsesrapporten for 2015.

31 Desuden fastslog Domstolen i appeldommens præmis 38, at selv om de opgaver, der krævedes af UG – således som det fremgår af den oprindelige doms præmis 70 og 71 – var blevet udformet og beskrevet som værende af en vis varighed, havde Retten ikke redegjort for grunden til, at den fandt, at det ikke var rimeligt at kræve af UG, at hun skulle udarbejde en oversigt over undervisningsaktiviteter inden for en frist på tre måneder.

32 Under disse omstændigheder konkluderede Domstolen i appeldommens præmis 39, at Retten havde tilsidesat sin begrundelsespligt, idet begrundelsen i den oprindelige dom ikke, det være sig blot implicit, gjorde det muligt at forstå grunden til, at Retten havde fundet, at den frist på tre måneder, som UG havde fået til at udarbejde oversigten over undervisningsaktiviteter, var for kort.

33 Efter at have fastslået dette hjemviste Domstolen sagen til Retten og udsatte afgørelsen om sagsomkostningerne.

III. Sagen for Retten efter hjemvisning og den appellerede dom

34 UG nedlagde i sag T-571/17 RENV påstand om annullation af den omtvistede afgørelse og fremsatte til støtte herfor i det væsentlige syv anbringender om for det første en manglende begrundelse, for det andet en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 51 og af retten til at blive hørt, for det tredje retlige fejl med hensyn til retten til forældreorlov og retten til information og høring af arbejdstagerne, for det fjerde flere åbenbart urigtige skøn og faktiske vildfarelser, for det femte en tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet, for det sjette en tilsidesættelse af den i bilag IX til vedtægten omhandlede disciplinære forfølgning og for det syvende magtfordrejning.

35 Retten forkastede alle disse anbringender som ugrundede.

36 Retten tog endvidere stilling til appellantens erstatningspåstand om, at Kommissionen tilpligtedes at betale hende dels en erstatning svarende til den løn, som hun var blevet frataget siden ikrafttrædelsesdatoen for sin afskedigelse, dels en erstatning for ikke-økonomisk skade som følge af den nedværdigende behandling og forskelsbehandling, som hun var blevet udsat for som følge af sin fagforeningsvirksomhed og afholdelse af forældreorlov.

37 I denne henseende fastslog Retten, at appellanten ikke til støtte for sin erstatningspåstand havde påberåbt sig nogen ulovlighedsindsigelser, der adskilte sig fra dem, som hun havde fremført til støtte for sin påstand om annullation af den omtvistede afgørelse. Under disse omstændigheder, og eftersom annullationspåstanden var blevet forkastet som ugrundet, fastslog Retten, at erstatningspåstanden ligeledes skulle forkastes, uden at det var fornødent at tage stilling til, om den kunne antages til realitetsbehandling.

38 Følgelig frifandt Retten i det hele Kommissionen i det søgsmål, som UG havde anlagt.

IV. Parternes påstande i appelsagen

39 UG har med sit appelskrift nedlagt følgende påstande:

– Den appellerede dom ophæves, for så vidt som Retten heri fandt hendes afskedigelse berettiget og pålagde hende at betale en tredjedel af Kommissionens omkostninger.

– Hun tilkendes et beløb på 68 000 EUR for sin økonomiske skade.

– Hun tilkendes et beløb på 40 000 EUR for sin ikke-økonomiske skade.

– Kommissionen tilpligtes at betale alle sagsomkostninger og at godtgøre hendes advokatomkostninger i forbindelse med den foreliggende appelsag, som foreløbigt opgøres til 10 000 EUR med forbehold for, at dette beløb kan blive forhøjet.

– Kommissionen tilpligtes at betale alle sagsomkostninger og at godtgøre hendes advokatomkostninger i forbindelse med den foreliggende appelsag, som opgøres til 30 000 EUR.

40 Kommissionen har nedlagt følgende påstande:

– Appellen forkastes.

– UG tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

V. Om appellen

41 UG har til støtte for sin påstand om ophævelse af den appellerede dom i det væsentlige fremsat fire anbringender angående for det første en tilsidesættelse af beskyttelsen vedrørende forældreorlov, for det andet en tilsidesættelse af beskyttelsen af personalerepræsentanter, for det tredje en række åbenbart urigtige skøn og for det fjerde en tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet.

A. Det første anbringende

1. Parternes argumentation

42 UG har gjort gældende, at Retten i den appellerede doms præmis 92 og 93 uberettiget anlagde en sondring mellem på den ene side vedtagelsen af afgørelsen om afskedigelse under forældreorloven og på den anden side ikrafttrædelsen af denne afgørelse på det tidspunkt, hvor den pågældende var på forældreorlov, for heraf med urette at udlede, at vedtagelsen af den omtvistede afgørelse på det tidspunkt, hvor hun var på forældreorlov, ikke udgjorde en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 42a, sammenholdt med minimumsforskrifterne i rammeaftalens § 5, stk. 4.

43 Efter UG's opfattelse førte den omtvistede afgørelse imidlertid til, at hun ikke genoptog sit arbejde ved forældreorlovens ophør, hvilket viser, at afskedigelsen af en person under en forældreorlov udgør en tilsidesættelse af den beskyttelse, der er fastsat i rammeaftalens § 5, stk. 4, og af arbejdsgiverens forpligtelse til at bevare stillingen for den ansatte, der tager denne orlov.

44 UG har gjort gældende, at vedtægtens artikel 47 og 51, artikel 9, stk. 1, litra h), i bilag IX til vedtægten samt ansættelsesvilkårenes artikel 47 skal fortolkes i overensstemmelse med bestemmelserne i rammeaftalen og med artikel 33, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), dvs. således, at de er til hinder for en afskedigelse under hele forældreorlovens varighed.

45 Det er desuden i strid med kravene til beskyttelse mod afskedigelse i forbindelse med en forældreorlov at sidestille en utilstrækkelig faglig indsats med en grov disciplinær overtrædelse, således som Retten gjorde det i den appellerede doms præmis 109.

46 Hvad angår den appellerede doms præmis 112 har UG gjort gældende, at det er yderst sjældent, at en arbejdsgiver i afskedigelsesskrivelsen til en ansat nævner forbindelsen mellem denne afskedigelse og den ansattes forældreorlov.

47 Eftersom det fremgår af talrige oplysninger i sagsakterne i den foreliggende sag, at UG's afholdelse af forældreorlov var den reelle årsag til hendes afskedigelse, var det med urette, at Retten i den appellerede doms præmis 144 fastslog, at den ulovlighed, der var blevet konstateret i denne doms præmis 142, ikke i sig selv kunne medføre annullation af den omtvistede afgørelse.

48 I det foreliggende tilfælde udgjorde afskedigelsen af UG magtfordrejning fra Kommissionens side, eftersom denne institution under påskud af en afskedigelse på grund af en utilstrækkelig faglig indsats reelt pålagde UG en sanktion for afholdelsen af hendes forældreorlov i en periode, som ikke passede Kommissionen.

49 Den omtvistede afgørelse udgør derfor en forskelsbehandling i forbindelse med afholdelsen af forældreorlov, der er foretaget i strid med artikel 14 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950 (herefter »EMRK«), sammenholdt med denne konventions artikel 8 og med artikel 1 i protokol nr. 12 hertil, undertegnet i Rom den 4. november 2000.

50 Kommissionen har heroverfor anført, at det første appelanbringende skal afvises fra realitetsbehandling, da det tilsigter at opnå en ny samlet vurdering af sagen, og at det under alle omstændigheder er ugrundet.

2. Domstolens bemærkninger

a) Om formaliteten

51 Hvad angår den formalitetsindsigelse, som Kommissionen har fremsat inden for rammerne af det første appelanbringende, skal det bemærkes, at det følger af artikel 256 TEUF, af artikel 58, stk. 1, i statutten for Den Europæiske Unions Domstol og af artikel 168, stk. 1, litra d), og artikel 169 i Domstolens procesreglement, at et appelskrift præcist skal angive, hvilke elementer der anfægtes i den dom eller kendelse, som påstås ophævet, samt de retlige argumenter, der særligt støtter denne påstand. Det fremgår af Domstolens faste praksis, at dette krav ikke er opfyldt, når appelskriftet blot gentager de anbringender og argumenter, der allerede er blevet fremsat for Retten. En sådan appel har i realiteten kun til formål at opnå, at de i stævningen for Retten nedlagte påstande pådømmes endnu en gang, hvilket ligger uden for Domstolens kompetence (jf. i denne retning dom af 11.7.2024, Thunus m.fl. mod EIB, C-561/23 P, EU:C:2024:603, præmis 22 og 23 og den deri nævnte retspraksis).

52 I det foreliggende tilfælde er det tilstrækkeligt at konstatere, at UG med det første anbringende i det væsentlige har kritiseret Retten for bl.a. at have begået en række retlige fejl. I denne henseende har UG flere gange anført de elementer i den appellerede dom, der kritiseres, samt de retlige argumenter, der særligt støtter påstanden om ophævelse af denne dom.

53 Under disse omstændigheder kan det ikke konkluderes, at det første appelanbringende skal afvises fra realitetsbehandling.

b) Om realiteten

54 Indledningsvis skal det bemærkes, at Retten i den appellerede doms præmis 90-114 undersøgte, om der var grundlag for det kritikpunkt, hvormed UG i det væsentlige gjorde gældende, at Kommissionen ved at afskedige hende under hendes forældreorlov havde tilsidesat vedtægtens artikel 42a, sammenholdt med minimumsforskrifterne i rammeaftalens § 5, stk. 4.

55 I denne forbindelse udtalte Retten i denne doms præmis 97-112, at vedtægtens artikel 42a ikke forbyder den kompetente myndighed at vedtage en afgørelse om afskedigelse af en tjenestemand eller om opsigelse af en kontraktansats eller midlertidigt ansats arbejdskontrakt, selv om den pågældende på tidspunktet for vedtagelsen af denne afgørelse er på forældreorlov og principielt kan genindsættes i denne stilling eller i sine funktioner ved udløbet af denne orlov.

56 Hvad angår rammeaftalens § 5, stk. 4, som UG har henvist til, fastslog Retten i den appellerede doms præmis 111, at denne bestemmelse for at sikre, at arbejdstagerne reelt kan udøve deres ret til forældreorlov, kræver, at der træffes de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven. Retten støttede sig i denne henseende på dom af 27. februar 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, præmis 34).

57 Følgelig fastslog Retten i den appellerede doms præmis 112, at rammeaftalens § 5, stk. 4, hverken har til formål eller som virkning at forbyde en arbejdsgiver at træffe afgørelse om afskedigelse af en arbejdstager, selv om den pågældende på datoen for vedtagelsen af denne afgørelse er på forældreorlov, forudsat at afskedigelsen ikke er begrundet i ansøgningen om forældreorlov eller selve orloven og overholder de øvrige vilkår i gældende love og forskrifter.

58 Hvad angår ansættelsesvilkårenes artikel 47 skal det bemærkes, at denne artikel – således som det fremgår af den appellerede doms præmis 101 – ikke indeholder nogen forbehold eller undtagelser med hensyn til den berørte ansattes forældreorlov.

59 Retten undersøgte i den appellerede doms præmis 115-146 UG's kritikpunkt om, at den omtvistede afgørelse tilsidesatte vedtægtens artikel 42a, sammenholdt med minimumsforskrifterne i rammeaftalens § 5, stk. 4, som følge af hendes ansøgning om forældreorlov.

60 Som det fremgår af denne doms præmis 122, forbyder vedtægtens artikel 42a, sammenholdt med minimumsforskrifterne i rammeaftalens § 5, stk. 4, den kompetente myndighed at afskedige en tjenestemand eller en anden ansat på grund af en utilstrækkelig faglig indsats som følge af ansøgningen om forældreorlov, navnlig af grunde baseret på de datoer for påbegyndelse og afslutning af forældreorloven eller varigheden af denne orlov, der er angivet i ansøgningen.

61 I den appellerede doms præmis 142 udtalte Retten, at selv om det stod ansættelsesmyndigheden frit for at afslå UG's ansøgning om forældreorlov med den begrundelse, at datoerne for denne orlov var uforenelige med tjenestens behov, kunne den ikke gøre gældende, at de ønskede datoer for forældreorloven udgjorde en afskedigelsesgrund som følge af en utilstrækkelig faglig indsats, uden at tilsidesætte vedtægtens artikel 42a, sammenholdt med minimumsforskrifterne i rammeaftalens § 5, stk. 4.

62 Efter at Retten af den grund, der er nævnt i den foregående præmis, havde konstateret, at den omtvistede afgørelse var ulovlig, fastslog den i den appellerede doms præmis 144-146, at den generelle konstatering af UG's utilstrækkelige faglige indsats i den foreliggende sag var baseret på flere begrundelser, der ikke hang sammen med de datoer, som hun havde valgt i sin ansøgning om forældreorlov. Under disse omstændigheder konkluderede Retten, at den nævnte ulovlighed ikke i sig selv kunne medføre en annullation af den omtvistede afgørelse.

63 Det skal fastslås, at UG ikke med det første appelanbringende har godtgjort, at de betragtninger, der er anført i nærværende doms præmis 53-61, er behæftet med retlige fejl.

64 Hvad angår dom af 27. februar 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), som Retten støttede sin argumentation på, kan den ikke fortolkes således, at den indeholder et absolut forbud mod at afskedige en arbejdstager, der er på forældreorlov, men den skal forstås således, at den fastsætter et forbud mod at foretage en sådan afskedigelse, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse. Denne dom forbyder således en afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven.

65 I øvrigt fastslog Domstolen i dom af 20. juni 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, præmis 34 og 35), at arbejdstagerne – som det var anført i § 2, stk. 4, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, indgået den 14. december 1995, der var vedhæftet som bilag til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1996, L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EFT 1998, L 10, s. 24) – skulle beskyttes mod afskedigelse »som følge af« ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, og at denne bestemmelse ikke forbød en arbejdsgiver at afskedige en arbejdstager, der havde taget forældreorlov, når denne afskedigelse ikke var en følge af ansøgningen om eller selve forældreorloven.

66 I det foreliggende tilfælde var den generelle konstatering af UG's utilstrækkelige faglige indsats, således som det er anført i nærværende doms præmis 62, imidlertid baseret på flere begrundelser, der ikke hang sammen med de datoer, som hun havde valgt for afholdelse af sin forældreorlov.

67 Hvad angår UG's argument om, at det fremgår af talrige oplysninger i sagsakterne i den foreliggende sag, at hendes forældreorlov var den reelle årsag til hendes afskedigelse, hvilket Retten undlod at tage hensyn til, er det tilstrækkeligt at konstatere, at UG med dette argument reelt har anmodet om en fornyet prøvelse af et faktuelt argument, der allerede er blevet fremført for Retten. Dette argument skal derfor afvises fra realitetsbehandling i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 51.

68 Det følger heraf, at det første anbringende skal forkastes, idet det delvist er ugrundet, delvist ikke kan antages til realitetsbehandling.

B. Det andet anbringende

1. Parternes argumentation

69 UG har med det andet appelanbringende kritiseret Retten for, at den i den appellerede doms præmis 165 og 168 med urette fastslog, at den omtvistede afgørelse ikke udelukkende var støttet på UG's egenskab af medlem af det centrale personaleudvalg med sæde i Bruxelles og det lokale

personaleudvalg i Luxembourg, samtidig med at den anerkendte, at ansættelsesmyndigheden i begrundelsen for denne afgørelse foreholdt UG hendes manglende hensyntagen til tjenestens interesse ved planlægningen af hendes aktiviteter angående hendes mandat som personalerepræsentant i 2014 og 2016.

70 Hvis en afskedigelse kun blev kritiseret i det tilfælde, hvor den udtrykkeligt var støttet på en status som personalerepræsentant, ville det dels reelt fratage minimumsbestemmelserne i artikel 7 i direktiv 2002/14 deres effektive virkning, dels betyde, at beskyttelsen af personalerepræsentanter mod afskedigelse på grund af deres fagforeningsfunktioner ville miste sin effektivitet. Det er nemlig sjældent, at en arbejdsgiver, som ønsker at skille sig af med en personalerepræsentant, udtrykkeligt anerkender dette i begrundelsen for sin afgørelse om afskedigelse.

71 I det foreliggende tilfælde nævnte ansættelsesmyndigheden imidlertid flere gange udtrykkeligt UG's udøvelse af fagforeningsaktiviteter, idet de eksempler, som UG har givet i denne henseende, vidner om, at hun til stadighed har været udsat for forskelsbehandling fra sin overordnede.

72 Den fortolkning, som Retten anlagde i den appellerede doms præmis 173 ff., hvorefter en tjenestemand eller en anden ansat, der er udlånt 50% af sin arbejdstid med henblik på faglige formål, i overensstemmelse med vedtægtens artikel 60 skal indhente forudgående samtykke fra sin overordnede for at kunne udeblive fra tjenesten og deltage i de møder, som denne indkaldes til i tilknytning til sit fagforeningsmandat eller mandat som personalerepræsentant, er i strid med princippet om fagforeningsmæssig uafhængighed og med princippet om ligeværd mellem udøvelsen af fagforeningsfunktioner og arbejde. Denne fortolkning udgør endvidere en forskelsbehandling som følge af udøvelse af fagforeningsfunktioner, hvilket er forbudt efter EMRK's artikel 14, sammenholdt med dennes artikel 11.

73 Dette er nemlig ensbetydende med at underlægge personalerepræsentantens udøvelse af fagforeningsfunktioner tjenestens interesse, således som denne vurderes af den overordnede. Det tilkommer imidlertid sidstnævnte at tilrettelægge arbejdet inden for sin tjenestegren under hensyntagen til, at et medlem af tjenestegrenen varetager fagforeningsfunktioner og nødvendigvis skal råde over den nødvendige tid hertil.

74 UG har tilføjet, at eftersom hendes fravær i forbindelse med udøvelsen af hendes fagforeningsfunktioner fremgik af hendes »planlægningskalender«, som hendes overordnede havde adgang til, var det med urette, at Retten i den appellerede doms præmis 175 fastslog, at den omtvistede afgørelse, uden at der blev set bort fra minimumskravene i artikel 7 i direktiv 2002/14, kunne baseres på en begrundelse om UG's manglende overholdelse af forpligtelsen til at underrette hendes overordnede om hendes deltagelse i fagforeningsmøderne i god tid forud for disse møder, idet en sådan begrundelse var baseret på UG's manglende overholdelse af de betingelser i tilknytning til tjenestens tilrettelæggelse, der var nødvendige for, at hun kunne udøve det mandat, hun havde fået.

75 Denne fortolkning, som Retten lagde til grund, er i strid med dels de minimumsforskrifter, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2002/14, dels chartrets artikel 12.

76 Kommissionen har heroverfor anført, at UG med sit andet appelanbringende har anfægtet de faktiske omstændigheder, således som de blev fastlagt af Retten, uden dog at gøre gældende eller godtgøre, at der er sket en urigtig gengivelse af de faktiske omstændigheder. Dette anbringende skal derfor afvises fra realitetsbehandling og er under alle omstændigheder ugrundet.

2. Domstolens bemærkninger

a) Om formaliteten

77 Hvad angår den formalitetsindsigelse, som Kommissionen har fremsat inden for rammerne af det andet appelanbringende, er det tilstrækkeligt at konstatere, at UG med dette anbringende i det væsentlige har kritiseret Retten for at have begået en række retlige fejl. I denne henseende har UG flere gange anført de elementer i den appellerede dom, der kritiseres, samt de retlige argumenter, der særligt støtter påstanden om ophævelse af denne dom.

78 Under disse omstændigheder kan det i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 51, ikke konkluderes, at det andet appelanbringende skal afvises fra realitetsbehandling.

b) Om realiteten

79 Retten fastslog i den appellerede doms præmis 164, at det hverken fremgik af den omtvistede afgørelses begrundelse eller af sagsakterne, at denne afgørelse var baseret alene på UG's egenskab af medlem af personaleudvalgene, uafhængigt af udøvelsen af hendes funktioner som personalerepræsentant eller i bredere forstand hendes fagforeningsaktiviteter. Retten tilføjede i denne doms præmis 165, at det ikke fremgik af den omtvistede afgørelse, at ansættelsesmyndigheden havde fundet, at den måde, hvorpå UG på datoen for vedtagelse af denne afgørelse udøvede sine funktioner som personalerepræsentant eller i bredere forstand sine fagforeningsaktiviteter, var et udtryk for en adfærd, der kunne begrunde en opsigelse af hendes kontrakt som følge af en utilstrækkelig faglig indsats.

80 Med hensyn til en tjenestemand eller anden ansat, der er udlånt 50% af arbejdstiden til en fagforening, fandt Retten i den appellerede doms præmis 173, at vedtægtens artikel 60 forpligter en sådan tjenestemand eller anden ansat til at indhente forudgående samtykke fra dennes overordnede for at kunne udeblive fra tjenesten og deltage i de møder, som denne indkaldes til i tilknytning til sit fagforeningsmandat eller mandat som personalerepræsentant. Der findes således kun undtagelser fra denne forpligtelse til forudgående samtykke i sygdoms- eller ulykkestilfælde og ikke i tilfælde af deltagelse i personalets fagforeningsrepræsentation eller møder i en repræsentativ instans.

81 Retten konkluderede i den appellerede doms præmis 175, at den omtvistede afgørelse, uden at der blev set bort fra minimumskravene i artikel 7 i direktiv 2002/14, kunne baseres på en begrundelse om UG's manglende overholdelse af forpligtelsen til at underrette hendes foresatte i god tid forud for møderne i de personaleudvalg, som hun var medlem af, om hendes deltagelse i disse møder, når en sådan begrundelse ikke var baseret på udøvelsen af hendes arbejde som personalerepræsentant, men på hendes manglende overholdelse af de betingelser i tilknytning til tjenestens tilrettelæggelse, der var nødvendige for, at hun kunne udøve det mandat, hun havde fået.

82 For så vidt som UG med sit andet appelanbringende har anfægtet Rettens fortolkning af vedtægtens artikel 60, skal det bemærkes, at det følger af denne artikels første punktum, at tjenestemanden bortset fra sygdoms- eller ulykkestilfælde ikke kan udeblive fra tjenesten uden forudgående samtykke fra sin foresatte.

83 For det første henviste Retten i sin argumentation til denne artikel, som vedrører kravet om samtykke fra den overordnede og ikke pligten til at underrette den overordnede om de aktiviteter, der har til følge, at tjenestemanden udebliver fra tjenesten. For det andet henviste Retten i den appellerede doms præmis 174 til artikel 7 i Kommissionens afgørelse C(2011) 3588 final af 27. maj 2011 om de menneskelige og finansielle ressourcer til Kommissionens personaleudvalg, hvorefter den pågældende på forhånd og i god tid skriftligt skal meddele sine overordnede ethvert fravær med henblik på at gennemføre fagforeningsmæssige aktiviteter.

84 Med henblik på at undersøge, om den løsning, der blev valgt i den appellerede dom, er i overensstemmelse med EU-retten, skal det bemærkes, at tjenestemænd i henhold til vedtægtens artikel 24b har foreningsfrihed og især kan være medlemmer af fagforeninger eller faglige sammenslutninger af europæiske tjenestemænd.

85 Det fremgår endvidere af artikel 1, stk. 6, i bilag II til vedtægten dels, at det arbejde, som personaleudvalgets medlemmer og de tjenestemænd, der af dette udvalg er udpeget til at sidde i et organ, der er fastsat i vedtægten eller oprettet af institutionen, påtager sig, betragtes som en del af det arbejde, de skal udføre i deres institution, dels at udøvelsen af dette arbejde ikke må påføre den pågældende nogen ulemper.

86 I det foreliggende tilfælde var begrundelsen for afskedigelsen af UG i den omtvistede afgørelse ikke baseret på et forbud mod, at UG deltog i møderne i de personaleudvalg, som hun var medlem af, hvilket kunne have udgjort en tilsidesættelse af hendes rettigheder i henhold til vedtægten. Denne begrundelse, som Retten tiltrådte i den appellerede dom, vedrørte den forpligtelse, som UG havde tilsidesat, til forud for de nævnte møder og i god tid at underrette hendes overordnede om hendes deltagelse i disse møder.

87 Denne forpligtelse svækker imidlertid ikke kerneindholdet af de rettigheder for tjenestemænd og øvrige ansatte, der er fastsat i denne vedtægt.

88 Da de argumenter, som UG har fremsat under det andet anbringende, ikke er begrundede, skal dette anbringende forkastes som ugrundet.

C. Det tredje anbringende

1. Parternes argumentation

89 Det tredje anbringende, der angår en række åbenbart urigtige skøn, kan i det væsentlige opdeles i fem led.

90 Med det første led har UG for det første anført, at Retten svækkede den effektive udøvelse af retten til adgang til domstolsprøvelse ved i den appellerede doms præmis 187-190 at fastslå, at ansættelsesmyndigheden ved opsigelsen af en midlertidigt ansat eller kontraktansat råder over en vid skønsbeføjelse, og at en fejl kun kan kvalificeres som »åbenbar«, når den kan påvises klart.

91 Det følger af denne vurdering fra Retten, at formodningen for, at Kommissionens retsakter er lovlige, er uafkræftelig til trods for kravet om processuel ligestilling.

92 UG har ligeledes kritiseret Retten for, at den ikke imødekom hendes begæring om at anordne den nødvendige bevisoptagelse.

93 Hun er i denne forbindelse fremkommet med en række faktiske oplysninger, der ifølge hende understøtter den konklusion, at den omtvistede afgørelse var begrundet i afholdelsen af hendes forældreorlov og i udøvelsen af hendes fagforeningsfunktioner.

94 Hvad for det andet angår varigheden af Rettens behandling af den foreliggende sag har UG anført, at der forløb et år mellem afslutningen af den skriftlige forhandling eller den mundtlige forhandling og afsigelsen af den appellerede dom, uden at der blev truffet nogen foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse under denne procedure. Den samlede varighed af alle de omhandlede retssager overstiger seks år, hvilket udgør en tilsidesættelse af retten til at blive hørt af en ret inden for en rimelig frist, der er fastsat i EMRK og i chartret, samt af retten til forsvar.

95 UG har derfor opfordret Domstolen til at drage konsekvenserne af disse tilsidesættelser, bl.a. ved at vende bevisbyrden om for den omtvistede afgørelses ulovlige karakter.

96 UG har under det tredje anbringendes andet led anført, at hendes ret til at blive hørt i henhold til vedtægtens artikel 51, stk. 2, er blevet tilsidesat.

97 I det foreliggende tilfælde havde UG kun otte dage til at fremsende sine bemærkninger til ansættelsesmyndigheden, inden den omtvistede afgørelse blev truffet, hvilket ikke gjorde det muligt at sikre hendes ret til forsvar.

98 I denne forbindelse anlagde Retten i den appellerede doms præmis 68-70 en rent formel tilgang til retten til at blive hørt, idet den ikke krævede, at ansættelsesmyndigheden foretog en seriøs undersøgelse af sagen.

99 UG har endvidere kritiseret Retten for, at den foretog en »omvending« af bevisbyrden ved at fastslå, at det påhvilede UG at fremlægge yderligere beviser, uden at ansættelsesmyndigheden havde anmodet derom. Henset til den udførlige karakter af den skrivelse af 30. september 2016, der er nævnt i nærværende doms præmis 20, er UG imidlertid af den opfattelse, at det påhvilede ansættelsesmyndigheden at indhente den relevante dokumentation.

100 UG har med det tredje anbringendes tredje led gjort gældende, at Retten i den appellerede doms præmis 36 anlagde en for restriktiv fortolkning af Domstolens praksis ved at fastslå, at det ikke kræves, at begrundelsen for EU-institutionernes retsakter angiver alle de forskellige relevante faktiske og retlige momenter, da spørgsmålet om, hvorvidt en afgørelses begrundelse opfylder kravene efter artikel 296 TEUF, ikke blot skal vurderes i forhold til ordlyden, men ligeledes til den sammenhæng, hvori den indgår, samt under hensyn til alle de retsregler, som gælder på det pågældende område.

101 Det fremgår nemlig ikke af Domstolens praksis, at disse institutioner ikke er forpligtet til at angive de relevante faktiske eller retlige omstændigheder i begrundelsen for deres retsakter, men alene at kravet om præcision skal formuleres under hensyn til arten af den anfægtede retsakt.

102 I den appellerede dom fastsatte Retten imidlertid ikke det niveau af præcision, der kræves i begrundelsen for en afgørelse om afskedigelse, i betragtning af denne retsakts karakter, dens indvirkning på adressatens arbejdsmæssige situation samt adressatens mulighed for at anfægte begrundelsen for afskedigelsen.

103 Kommissionen kan ikke anføre vage og uunderbyggede grunde til støtte for sin afgørelse om afskedigelse, henset til retten til effektive retsmidler og den beskyttelse mod uberettigede afskedigelser, der er fastsat i chartrets artikel 30, sammenholdt med dettes artikel 47.

104 UG har i denne forbindelse anført, at ansættelsesmyndigheden i den omtvistede afgørelse nøjedes med at anføre et meget stort antal kritikpunkter, som var vagt formuleret, og som ikke var underbygget af præcise og konkrete faktuelle oplysninger.

105 Det var således med urette, at Retten i den appellerede doms præmis 39 fastslog, at ansættelsesmyndigheden i skrivelsen af 8. september 2016 havde henvist til ca. 20 nærmere beskrevne tilfælde, som vedrørte UG's adfærd i perioden 2013-2016.

106 Af denne skrivelse fremgår nemlig intet konkret eksempel på UG's adfærd eller nogen dato for en sådan adfærd.

107 UG har under det tredje anbringendes fjerde led henvist til den appellerede doms præmis 241, hvoraf det fremgår, at Retten forkastede anbringendet om et åbenbart urigtigt skøn, for så vidt som det vedrørte den forsinkede fremsendelse af lægeerklæringer for fravær den 7. maj og den 16. juni 2014 samt et angiveligt uberettiget fravær den 18. juni 2014.

108 Ifølge UG påhvilede det imidlertid Retten med henblik på at efterprøve, om hendes ret til forsvar var blevet overholdt, at undersøge, om Kommissionen med føje kunne påberåbe sig den forsinkede fremsendelse af lægeerklæringer samt uberettiget fravær mere end to år efter, at dette havde fundet sted, og dette så meget desto mere som disse begivenheder ikke var nævnt i UG's bedømmelsesrapport for 2014.

109 Hvad angår UG's forsinkede fremsendelse af lægeerklæringer har UG gjort gældende, at det påhvilede Kommissionen at præcisere denne begrundelse. I denne henseende vendte Retten i den appellerede doms præmis 246 og 253 bevisbyrden om ved at stille UG i en situation, hvor det var næsten umuligt eller ekstremt vanskeligt at føre det krævede bevis.

110 UG har med det tredje anbringendes femte led gjort gældende, at Retten tilsidesatte hendes ret til en retfærdig rettergang ved i den appellerede doms præmis 265 at fastslå, at hun ikke længere kunne anfægte bedømmelsesrapporten for 2015.

111 Eftersom det i bedømmelsesrapporten for 2014 og bedømmelsesrapporten for 2015 blev konkluderet, at UG's faglige præstationer var tilfredsstillende, kunne hun ikke forvente, at Kommissionen ville påberåbe sig disse rapporter som begrundelse for at afskedige hende.

112 Hvad angår bedømmelsesrapporten for 2016 har UG anført, at den omhandlede afskedigelsesprocedure blev indledt, inden klagefristen i forhold til denne rapport var udløbet.

113 UG har ligeledes anfægtet den appellerede doms præmis 273, hvori der henvises til hendes manglende engagement i de arbejdsgrupper, som hun var medlem af.

114 Desuden tilsidesatte Retten UG's ret til en retfærdig rettergang ved i den appellerede doms præmis 278-286 at foretage en bindende omvending af bevisbyrden for så vidt angår udarbejdelsen af avisen for Dagcentret for mindre børn.

115 I denne henseende var UG i stand til at føre bevis for, at den nævnte avis var blevet sendt den 22. januar 2016, idet den e-mail, der vedrørte avisen, først kom frem til modtageren den 18. juli 2016 på grund af et IT-problem.

116 Hvad angår den afskedigelsesgrund, der vedrørte UG's manglende fremsendelse af oversigten over undervisningsaktiviteter, har hun anført, at hendes overordnede på tidspunktet for anmodningen om fremsendelse af denne oversigt var bekendt med, at hun havde til hensigt at tage forældreorlov i perioden fra juli til september 2016. Denne anmodning blev derfor udelukkende fremsat for at skade UG.

117 Kommissionen har gjort gældende, at det tredje appelanbringende skal afvises fra realitetsbehandling og under alle omstændigheder er ugrundet.

2. Domstolens bemærkninger

a) Om formaliteten

118 Hvad angår den formalitetsindsigelse, som Kommissionen har fremsat inden for rammerne af det tredje appelanbringende, er det tilstrækkeligt at konstatere, at UG med dette anbringende i det væsentlige har kritiseret Retten for bl.a. at have begået en række retlige fejl. I denne henseende har UG flere gange anført de elementer i den appellerede dom, der kritiseres, samt de retlige argumenter, der særligt støtter påstanden om ophævelse af denne dom.

119 Under disse omstændigheder skal det i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 51, fastslås, at det tredje appelanbringende kan antages til realitetsbehandling.

b) Om realiteten

1) Det første led

120 Det skal bemærkes, at Retten i den appellerede doms præmis 187 fastslog, at ansættelsesmyndigheden ved opsigelsen af en midlertidigt ansat eller kontraktansat i henhold til artikel 47, litra a), nr. i), i ansættelsesvilkårene og under iagttagelse af kontraktens opsigelsesfrist råder over en vid skønsbeføjelse, og at Unionens retsinstansers prøvelse derfor bør begrænses til at undersøge, om der foreligger en åbenbar fejl eller magtfordrejning.

121 Under henvisning til dom af 19. juli 1955, Kergall mod Assemblée commune (1/55, EU:C:1955:9, s. 23), fastslog Retten nemlig i den appellerede doms præmis 188, at bedømmelsen af de faglige kompetencer hos tjenestemændene og de øvrige ansatte i Unionens institutioner først og fremmest henhører under disse institutioner.

122 Retten præciserede i den appellerede doms præmis 189, at en fejl i denne forbindelse kun kan kvalificeres som »åbenbar«, når den kan påvises klart på grundlag af de kriterier, som lovgiver har ønsket at underlægge administrationens vide skøn. Anbringendet om en åbenbar fejl skal således forkastes, såfremt den anfægtede vurdering – uanset de beviser, en sagsøger har fremført – fortsat kan anses for at være korrekt og sammenhængende.

123 Retten tilføjede i den appellerede doms præmis 190, under henvisning til dom af 10. september 2019, HTTS mod Rådet (C-123/18, EU:C:2019:694, præmis 100 og den deri nævnte retspraksis), at der principielt gælder en formodning for, at EU-institutionernes retsakter er lovlige, og at de derfor afføder retsvirkninger, så længe de ikke er blevet trukket tilbage, annulleret under et annullationssøgsmål eller erklæret ugyldige som følge af en præjudiciel forelæggelse eller en ulovlighedsindsigelse.

124 For det første fastslog Retten i denne henseende i den appellerede dom – således som det er anført i nærværende doms præmis 61 og 62 – at den omtvistede afgørelse var ulovlig, fordi ansættelsesmyndigheden ikke kunne påberåbe sig, at de ønskede datoer for forældreorloven udgjorde en af grundene til afskedigelse på grund af utilstrækkelig faglig indsats, samtidig med at den fastslog, at den generelle konstatering af UG's utilstrækkelige faglige indsats var baseret på flere begrundelser, der ikke hang sammen den nævnte begrundelse. Følgelig konkluderede Retten, at den nævnte ulovlighed ikke i sig selv kunne medføre en annullation af den omtvistede afgørelse.

125 Selv om Retten for det andet i den appellerede doms præmis 218, 340 og 350 konstaterede, at den omtvistede afgørelse var behæftet med flere åbenbart urigtige skøn, fastslog den ikke desto mindre i denne doms præmis 360 og 361, at denne afgørelse indeholdt flere begrundelser, hvis ulovlighed ikke var blevet godtgjort, og som var tilstrækkeligt vigtige til at kunne understøtte ansættelsesmyndighedens generelle konstatering af UG's utilstrækkelige faglige indsats.

126 Under disse omstændigheder må det fastslås, at UG's argument om, at Retten i det væsentlige begik en retlig fejl ved at fastslå, at ansættelsesmyndigheden rådede over en vid skønsmargen, dels er baseret på en urigtig læsning af den appellerede dom, eftersom Retten anerkendte, at der var blevet anlagt åbenbart urigtige skøn i forbindelse med vedtagelsen af den omtvistede afgørelse, dels ikke kan rejse tvivl om Rettens ræsonnement, for så vidt som UG ikke har godtgjort, at denne afgørelse er behæftet med andre åbenbart urigtige skøn, som burde have ført til annullation af denne afgørelse.

127 Med hensyn til den omstændighed, at UG har kritiseret Retten for, at den ikke imødekom hendes begæring om at anordne den nødvendige bevisoptagelse, skal det bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at hvad angår førsteinstansdommerens vurdering af begæringer om foranstaltninger med henblik på sagens tilrettelæggelse eller bevisoptagelse, der er fremsat af en part i en tvist, tilkommer det alene Retten at bedømme, om det er nødvendigt at supplere bevismaterialet i de sager, der forelægges den til afgørelse. Det tilkommer således alene Retten at vurdere relevansen af en begæring om en foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse i forhold til tvistens genstand og nødvendigheden af at foretage denne foranstaltning (dom af 12.11.2020, Fleig mod EU-Udenrigstjenesten, C-446/19 P, EU:C:2020:918, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).

128 Spørgsmålet om, hvilken beviskraft dokumenterne i sagen har, henhører nemlig under den vurdering af de faktiske omstændigheder, som kun Retten kan foretage, og som ikke er undergivet Domstolens prøvelsesret under appelsagen, medmindre Retten har gengivet de forelagte beviser urigtigt, eller det fremgår af de fremlagte dokumenter, at Rettens konstateringer er materielt urigtige (dom af 12.11.2020, Fleig mod EU-Udenrigstjenesten, C-446/19 P, EU:C:2020:918, præmis 54).

129 I det foreliggende tilfælde skal dette argument afvises fra realitetsbehandling, eftersom Retten i den appellerede dom henviste til talrige beviser i den sag, som den var forelagt, og idet UG ikke under det tredje anbringendes første led har præciseret, hvorledes Retten foretog en urigtig gengivelse af disse beviser eller grundene til, at Rettens konstateringer var materielt urigtige.

130 Hvad angår varigheden af proceduren for Unionens retsinstanser skal det bemærkes, at selv om en manglende overholdelse af en rimelig sagsbehandlingstid kan give anledning til en påstand om erstatning ved et søgsmål anlagt af en sagsøger mod Unionen i henhold til artikel 268 TEUF, sammenholdt med artikel 340, stk. 2, TEUF, kan en sådan manglende overholdelse imidlertid ikke føre til ophævelse af den appellerede dom, når der ikke foreligger holdepunkter for, at sagsbehandlingstiden har haft indvirkning på sagens udfald (kendelse af 29.9.2022, CX mod Kommissionen, C-71/22 P, EU:C:2022:745, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis).

131 Da der ikke foreligger noget holdepunkt for at fastslå, at varigheden af proceduren har haft indvirkning på den pågældende sags udfald, kan klagepunktet om en tilsidesættelse af en rimelig sagsbehandlingstid følgelig ikke føre til ophævelse af den appellerede dom, og det skal derfor afvises fra realitetsbehandling.

132 Det tredje anbringendes første led skal derfor forkastes, idet det delvist er ugrundet, delvist ikke kan antages til realitetsbehandling.

2) Det andet led

133 Retten fastslog i den appellerede doms præmis 68, at den frist på otte arbejdsdage, som UG havde fået til at fremsætte bemærkninger til skrivelsen af 8. september 2016, ganske vist kunne synes kort, henset til alvoren af de konsekvenser, som opsigelsen af hendes kontrakt medførte for hendes personlige situation. Retten bemærkede imidlertid, at UG havde afgivet udtalelse om begrundelsen for den omtvistede afgørelse, og at ansættelsesmyndigheden havde taget hensyn til hendes bemærkninger, således som det fremgår af begrundelsen for den omtvistede afgørelse.

134 Retten påpegede i den appellerede doms præmis 69, at selv om overholdelsen af retten til at blive hørt kræver, at EU-institutionerne giver den person, der er omfattet af en for den pågældende bebyrdende retsakt, mulighed for på en hensigtsmæssig måde at tilkendegive sit synspunkt, kan denne overholdelse imidlertid ikke pålægge de nævnte institutioner at tilslutte sig dette synspunkt.

135 Retten tilføjede i den appellerede doms præmis 70, at UG havde klaget over, at ansættelsesmyndigheden ikke efter modtagelsen af hendes skriftlige bemærkninger af 30. september 2016 havde anmodet hende om at fremlægge supplerende dokumenter. Retten fastslog dels, at det stod UG frit for at fremlægge sådanne dokumenter mellem den 30. september og den 17. oktober 2016, som var datoen for vedtagelsen af den omtvistede afgørelse, dels at UG hverken havde angivet arten af eller formålet med disse supplerende dokumenter, som ansættelsesmyndigheden ikke havde haft kendskab til, således at det ikke var godtgjort, at fremlæggelsen af de nævnte dokumenter kunne have haft en afgørende indflydelse på indholdet af den omtvistede afgørelse.

136 Retten konkluderede i den appellerede doms præmis 71, at UG havde haft mulighed for på en hensigtsmæssig måde at tilkendegive sit synspunkt vedrørende rigtigheden og relevansen af de forhold og de faktiske omstændigheder, på grundlag af hvilke ansættelsesmyndigheden havde vedtaget den omtvistede afgørelse.

137 For det første er klagepunktet om en tilsidesættelse af retten til forsvar imidlertid ikke understøttet af en argumentation, der kan godtgøre, at Retten begik en retlig fejl, og for det andet fremgår det ikke, at Rettens konklusion i den appellerede doms præmis 71 udgør en urigtig gengivelse af de faktiske omstændigheder, som Retten undersøgte (jf. analogt dom af 6.10.2022, KN mod EØSU, C-673/21 P, EU:C:2022:759, præmis 103).

138 Følgelig skal det tredje anbringendes andet led forkastes som ugrundet.

3) Det tredje led

139 Retten påpegede i den appellerede doms præmis 36, at det følger af Domstolens faste praksis, at begrundelsen for EU-institutionernes retsakter – som det også kræves i artikel 296 TEUF og i chartrets artikel 41, stk. 2, litra c) – skal tilpasses karakteren af den pågældende retsakt og klart og utvetydigt angive de betragtninger, som den institution, der har udstedt retsakten, har lagt til grund, således at de berørte parter kan få kendskab til grundlaget for den trufne foranstaltning, og således at den kompetente ret kan udøve sin prøvelsesret. Det nærmere indhold af begrundelseskravet skal fastlægges i lyset af den konkrete sags omstændigheder, navnlig indholdet af den pågældende retsakt, karakteren af de anførte grunde samt den interesse, som retsaktens adressater samt andre, der må anses for umiddelbart og individuelt berørt af retsakten, kan have i begrundelsen. Det kræves ikke, at begrundelsen angiver alle de forskellige relevante faktiske og retlige momenter, da spørgsmålet om, hvorvidt en afgørelses begrundelse opfylder kravene efter artikel 296 TEUF, ikke blot skal vurderes i forhold til ordlyden, men ligeledes til den sammenhæng, hvori den indgår, samt under hensyn til alle de retsregler, som gælder på det pågældende område (dom af 11.6.2020 Kommissionen mod Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, præmis 29 og 51 og den deri nævnte retspraksis).

140 Efter at Retten i den appellerede doms præmis 38-47 at have undersøgt de forskellige faktiske omstændigheder, der blev taget hensyn til i den omtvistede afgørelse, og ræsonnementet heri konkluderede den i den appellerede doms præmis 48, at der i denne afgørelse, der blev truffet i en sammenhæng, der var kendt for UG, blev redegjort for både de retlige overvejelser og for et tilstrækkeligt stort antal faktiske omstændigheder, der havde afgørende betydning for affattelsen af denne afgørelse, og som satte UG i stand til at vurdere det velbegrundede i denne afgørelse og dens lovlighed.

141 Det skal i denne henseende fastslås, at Retten i modsætning til, hvad UG har hævdet, foretog en korrekt fremstilling af kravene til begrundelsen for EU-institutionernes retsakter således som opstillet i Domstolens praksis, navnlig de krav, der er nævnt i nærværende doms præmis 139.

142 UG's argument vedrørende niveauet af præcision i begrundelsen for EU-institutionernes retsakter skal derfor forkastes som ugrundet.

143 Hvad angår de argumenter, som UG har fremført under det tredje anbringendes tredje led vedrørende realitetsbehandlingen af begrundelsen for den omtvistede afgørelse, er det tilstrækkeligt at fastslå, at UG med disse argumenter reelt har anmodet Domstolen om at foretage en fornyet prøvelse af Rettens bedømmelse af de faktiske omstændigheder, og at disse argumenter derfor skal afvises.

144 Det tredje anbringendes tredje led skal derfor forkastes, idet det delvist er ugrundet, delvist ikke kan antages til realitetsbehandling.

4) Det fjerde led

145 Det tredje anbringendes fjerde led vedrører Rettens undersøgelse af den omtvistede afgørelses begrundelse angående UG's påståede ubeføjede udeblivelse.

146 Retten fastslog i den appellerede doms præmis 240, at selv om UG havde gjort gældende, at hun altid havde fremlagt en lægeerklæring, når hun var fraværende af helbredsårsager, havde hun ikke oplyst årsagen til sit fravær fra arbejde den 18. juni 2014, og hun havde ikke henvist til nogen dokumentation, der var tilført sagsakterne, og som kunne begrunde dette fravær.

147 Retten konkluderede i den appellerede doms præmis 241, at UG's argumentation ikke kunne så tvivl om den afgørelse, hvormed det blev konstateret, at hendes fravær den 18. juni 2014 var uretmæssigt, således at det klagepunkt i stævningen, der vedrørte begrundelsen på s. 2, litra d), i skrivelsen af 8. september 2016, skulle forkastes som ugrundet.

148 Hvad angår den appellerede doms præmis 246 og 253, som UG har henvist til i sit appelskrift, er det tilstrækkeligt at bemærke, at Retten i denne doms præmis 244 fastslog, at UG ikke havde indgivet nogen klage i henhold til vedtægtens artikel 91, stk. 2, over den afgørelse af 1. juni 2016, hvorved ansættelsesmyndigheden vurderede, at hendes fravær den 30. og den 31. maj 2016 var uberettiget.

149 Retten tilføjede i den appellerede doms præmis 245, at UG ikke havde fremført nogen nye væsentlige omstændigheder, der kunne begrunde en genbehandling af denne afgørelses lovlighed.

150 Retten konkluderede derfor i den appellerede doms præmis 246, at UG's argumentation med henblik på indirekte at anfægte afgørelsen af 1. juni 2016 måtte afvises, idet den havde til formål at sætte spørgsmålstegn ved en akt, der var blevet endelig.

151 Hvad angår den appellerede doms præmis 253, som vedrører den omtvistede afgørelses begrundelse vedrørende UG's angiveligt uberettigede fravær fra den 7. maj og den 16. juni 2014, skal det bemærkes, at Retten i denne præmis fastslog, at UG hverken havde godtgjort, at hun havde fremsendt de nødvendige erklæringer, der kunne bringe hendes administrative situation i orden inden for kort tid i lyset af den frist, som hun havde fået, eller havde gjort dette gældende.

152 Med de argumenter, som UG har fremført under det tredje anbringendes fjerde led, ønsker hun imidlertid reelt at opnå, at Domstolen foretager en fornyet prøvelse af de vurderinger, som Retten foretog i de præmisser, der er nævnt i nærværende doms præmis 146-151.

153 Det følger heraf, at dette led skal afvises fra realitetsbehandling.

5) Det femte led

154 I forbindelse med behandlingen af den formalitetsindsigelse, som Kommissionen havde fremsat, fastslog Retten i den appellerede doms præmis 263, at UG med sin argumentation i forbindelse med det andet til det femte klagepunkt i det fjerde anbringendes tredje led – som angik et åbenbart urigtigt skøn og faktiske vildfarelser således som begrundelsen vedrørende UG's engagement i hendes arbejde, som fremført for Retten, var behæftet med – tilsigtede at rejse tvivl om indholdet af den kvalitative vurdering af sin effektivitet, der svarede til punkt 3.1 i bedømmelsesrapporten fra 2015, og følgelig indholdet af bedømmelsesrapporten for 2015.

155 Retten konstaterede imidlertid i den appellerede doms præmis 264, at UG havde modtaget sin bedømmelsesrapport for 2015, og at hun ikke havde bestridt den inden for de frister, der er fastsat i vedtægtens artikel 90 og 91, således at såvel rapporten som bedømmelserne heri var blevet endelige.

156 Retten tilføjede i den appellerede doms præmis 265, at UG ikke havde gjort et nyt og væsentligt element gældende med henblik på at godtgøre, at hun fortsat kunne bestride bedømmelsesrapporten for 2015.

157 Retten konkluderede i den appellerede doms præmis 266, at UG under disse omstændigheder ikke kunne bestride bedømmelsesrapporten for 2015 indirekte i forbindelse med søgsmålet til prøvelse af den omtvistede afgørelse, idet denne bedømmelsesrapport havde bidraget til forberedelsen af den omtvistede afgørelse.

158 I denne henseende må det konstateres, at det var med rette, at Retten fastslog, at bedømmelsesrapporten for 2015 var blevet endelig, idet der ikke blev iværksat nogen klage inden for de frister, der er fastsat i vedtægtens artikel 90 og 91, og at UG derfor ikke med føje kan gøre gældende, at Retten tilsidesatte procesreglerne og foretog en urigtig gengivelse af oplysningerne i sagsakterne ved at fastslå, at denne rapport ikke kunne bestrides indirekte i forbindelse med den sag, der var indbragt for den (jf. analogt dom af 24.6.2021, WD mod EFSA, C-167/20 P, EU:C:2021:516, præmis 39 og 40).

159 Hvad angår den appellerede doms præmis 278-286, som UG har kritiseret for at opstille en bindende omvending af bevisbyrden, er det tilstrækkeligt at bemærke, at Retten i disse præmisser undersøgte de faktiske omstændigheder, som UG havde fremført i stævningen, og hvorved hun anfægtede Kommissionens vurdering af de faktiske omstændigheder i den omtvistede afgørelse.

160 Retten konkluderede i den appellerede doms præmis 286, at UG ikke havde fremlagt beviser, der kunne afkræfte Kommissionens bevis, i henhold til hvilket hun først den 18. juli 2016 fremsendte udkastet til juleavisen 2015 til medlemmerne af arbejdsgruppen »CPE's avis« med henblik på godkendelse af dette udkast.

161 Den argumentation, som UG i denne henseende har fremført inden for rammerne af det tredje appelanbringendes femte led, udgør imidlertid reelt en anfægtelse af de faktiske bedømmelser, som Retten foretog, og skal derfor afvises fra realitetsbehandling.

162 Det samme gør sig gældende for så vidt angår de øvrige argumenter, som UG har fremført inden for rammerne af det tredje appelanbringendes femte led.

163 Det tredje anbringendes femte led skal derfor forkastes, idet det delvist er ugrundet, delvist ikke kan antages til realitetsbehandling, og følgelig skal det tredje anbringende forkastes i sin helhed.

D. Det fjerde anbringende

1. Parternes argumentation

164 UG har med sit fjerde anbringende om en tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet i det væsentlige gjort gældende, at Retten med henblik på undersøgelsen af, om hendes afskedigelse var forholdsmæssig, burde have taget hensyn til, at denne afskedigelse var begrundet i UG's forældreorlov, at hun varetog fagforeningsfunktioner, og at hun ikke var blevet pålagt nogen sanktion, idet de i den omtvistede afgørelse påberåbte tjenesteforseelser var ubetydelige.

165 Kommissionen har gjort gældende, at det fjerde anbringende bør forkastes som ugrundet. Denne institution har tilføjet, at dette anbringende ligeledes bør afvises fra realitetsbehandling, eftersom det blot tilsigter at opnå en fornyet bedømmelse af de argumenter, der allerede er blevet fremsat for Retten.

2. Domstolens bemærkninger

166 Det skal bemærkes, at Retten i den appellerede doms præmis 351-381 gennemgik den omtvistede afgørelse og konkluderede, at Kommissionen ikke ved vedtagelsen af denne afgørelse havde anlagt noget åbenbart urigtigt skøn.

167 Efter denne konstatering fastslog Retten i denne doms præmis 385 og 386, at da den omtvistede afgørelse ikke var behæftet med noget åbenbart urigtigt skøn, var Kommissionen berettiget til at opsige UG's tidsubegrænsede kontrakt, og at der derfor ikke var sket nogen tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet.

168 UG har ikke under sit fjerde appelanbringende fremført nogen argumentation, der kan rejse tvivl om denne retlige bedømmelse fra Rettens side.

169 Under disse omstændigheder må dette anbringende forkastes som ugrundet.

E. Påstanden om skadeserstatning

1. Parternes argumentation

170 UG har gjort gældende, at hun havde indgået en mindelig aftale med Kommissionen om erstatning for sin økonomiske skade. For det tilfælde, at denne aftale måtte være bortfaldet som følge af appeldommen, har UG nedlagt påstand om, at hun efter ret og billighed tilkendes et beløb på 68 000 EUR som erstatning for denne skade.

171 Desuden har UG nedlagt påstand om, at hun tilkendes et beløb på 40 000 EUR som godtgørelse for sin ikke-økonomiske skade. Dette beløb er passende i betragtning af de psykiske lidelser, der er opstået som følge af hendes afskedigelse, som er ulovlig.

172 I denne forbindelse skal der ligeledes tages hensyn til UG's vanskelige livssituation og overgældsætning som konsekvens af hendes afskedigelse.

173 Kommissionen har bestridt UG's argumentation.

2. Domstolens bemærkninger

174 Retten konstaterede i den appellerede dom, at UG til støtte for sin påstand om erstatning for sin økonomiske og ikke-økonomiske skade ikke havde påberåbt sig nogen ulovlighedsindsigelser, der adskilte sig fra dem, som hun havde fremsat til støtte for sin påstand om annullation af den omtvistede afgørelse. Under disse omstændigheder, og eftersom annullationspåstanden var blevet forkastet som ugrundet, fastslog Retten, at erstatningspåstanden ligeledes skulle forkastes.

175 Da alle de anbringender, der er fremsat til støtte for appellen, er blevet forkastet, og da den appellerede dom følgelig ikke er blevet ophævet, skal de argumenter, som UG har fremsat til støtte for sin påstand om erstatning for det lidte tab, i denne forbindelse ligeledes forkastes.

176 Under disse omstændigheder skal appellen forkastes i sin helhed.

Sagsomkostninger

177 I henhold til procesreglementets artikel 138, stk. 1, der i medfør af samme reglements artikel 184, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse i appelsager, pålægges det den tabende part at betale sagsomkostningerne, hvis der er nedlagt påstand herom.

178 Da Kommissionen har nedlagt påstand om, at UG tilpligtes at betale sagsomkostningerne, og da UG har tabt sagen, bør det pålægges hende at bære hendes egne omkostninger og betale Kommissionens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer Domstolen (Syvende Afdeling):

1) Appellen forkastes.

2) UG bærer sine egne omkostninger og betaler de af Europa-Kommissionen afholdte omkostninger.

Underskrifter