Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

21 päivänä marraskuuta 2024*

Sisällys

I Asiaa koskevat oikeussäännöt . . . 3

A Henkilöstösäännöt . . . 3

B Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot . . . 5

C Puitesopimus . . . 5

D Direktiivi 2002/14/EY . . . 6

II Asian tausta . . . 6

III Menettely unionin yleisessä tuomioistuimessa ja valituksenalainen tuomio . . . 8

IV Muutoksenhakumenettelyn asianosaisten vaatimukset . . . 8

V Valituksen tarkastelu . . . 9

A Ensimmäinen valitusperuste . . . 9

1. Asianosaisten lausumat . . . 9

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta . . . 10

a) Tutkittavaksi ottaminen . . . 10

b) Asiakysymys . . . 11

B Toinen valitusperuste . . . 13

1. Asianosaisten lausumat . . . 13

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta . . . 14

a) Tutkittavaksi ottaminen . . . 14

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

b) Asiakysymys . . . 14

C Kolmas valitusperuste . . . 16

1. Asianosaisten lausumat . . . 16

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta . . . 18

a) Tutkittavaksi ottaminen . . . 18

b) Asiakysymys . . . 19

1) Ensimmäinen osa . . . 19

2) Toinen osa . . . 21

3) Kolmas osa . . . 21

4) Neljäs osa . . . 22

5) Viides osa . . . 23

D Neljäs valitusperuste . . . 24

1. Asianosaisten lausumat . . . 24

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta . . . 24

E Vahingonkorvausvaatimus . . . 25

1. Asianosaisten lausumat . . . 25

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta . . . 25

Oikeudenkäyntikulut . . . 25

Muutoksenhaku – Henkilöstö – Sopimussuhteiset toimihenkilöt – Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus – Sopimuksen päättäminen – Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c kohdan i alakohta – Epäpätevyys – Yksikön edun vastainen käytös ja asenne viranhoidossa – Perusteluvelvollisuus – Oikeus tulla kuulluksi – Oikeus vanhempainvapaaseen – Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 42 a artikla

Asiassa C-546/23 P,

jossa on kyse Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 56 artiklaan perustuvasta valituksesta, joka on pantu vireille 29.8.2023,

UG, edustajanaan M. Richard, avocat,

valittajana,

ja jossa muuna osapuolena on

Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi I. Melo Sampain ja A. Sauka, sittemmin A. Sauka,

vastaajana ensimmäisessä oikeusasteessa,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: ensimmäisen jaoston puheenjohtaja F. Biltgen, joka hoitaa seitsemännen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, viidennen jaoston puheenjohtaja M. L. Arastey Sahún (esittelevä tuomari) sekä tuomari J. Passer,

julkisasiamies: P. Pikamäe,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Valituksessaan UG vaatii yhtäältä kumottavaksi 21.6.2023 annetun unionin yleisen tuomioistuimen tuomion UG v. komissio (T-571/17 RENV; jäljempänä valituksenalainen tuomio, EU:T:2023:351), jossa unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi UG:n kanteen, jossa vaadittiin yhtäältä, että 17.10.2016 annettu päätös, jolla Euroopan komissio päätti valittajan sopimussuhteisen toimihenkilön työsopimuksen (jäljempänä riidanalainen päätös), on kumottava ja toisaalta korvausta UG:lle tästä päätöksestä väitetysti aiheutuneesta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Henkilöstösäännöt

2 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen, sellaisina kuin niitä sovelletaan tähän asiaan (jäljempänä henkilöstösäännöt), 42 a artiklassa säädetään seuraavaa:

”Virkamiehellä on oikeus kunkin lapsen osalta enintään kuuden kuukauden pituiseen vanhempainlomaan ilman peruspalkkaa, ja se on pidettävä lapsen syntymää tai lapseksiottamista seuraavien 12 vuoden kuluessa. – –”

3 Henkilöstösääntöjen 47 artiklan sanamuoto on seuraava:

”Palvelussuhteen lopulliseen päättymiseen johtaa:

– –

d) irtisanominen epäpätevyyden vuoksi,

_ _”

4 Henkilöstösääntöjen 51 artiklan sanamuoto on seuraava:

”1. Kunkin toimielimen nimittävä viranomainen määrittelee menettelyt, joiden avulla se voi havaita, käsitellä ja ratkaista epäpätevyystapaukset nopeasti ja asianmukaisesti.

Sisäisiä määräyksiä hyväksyessään kunkin toimielimen nimittävä viranomainen noudattaa seuraavia vaatimuksia:

a) virkamies, joka kolmen peräkkäisen 43 artiklassa tarkoitetun epätyydyttävän vuosittaisen arvioinnin perusteella ei ole edelleenkään edistynyt ammattipätevyydessään, alennetaan yhtä palkkaluokkaa alempaan palkkaluokkaan. Jos virkamiehen työsuoritukset ovat vielä kahden seuraavankin vuosittaisen arvioinnin perusteella epätyydyttäviä, hänet irtisanotaan;

b) virkamiehen palkkaluokan alentamista tai irtisanomista koskevassa ehdotuksessa on mainittava syyt, joihin se perustuu, ja ehdotus on annettava asianomaiselle virkamiehelle tiedoksi. Nimittävän viranomaisen ehdotus saatetaan 9 artiklan 6 kohdassa säädetyn neuvoa-antavan pariteettikomitean käsiteltäväksi.

2. Virkamiehellä on oikeus tutustua kaikkiin itseään koskeviin asiakirjoihin ja ottaa kopiot kaikista menettelyyn liittyvistä asiakirjoista. Hänellä on aikaa valmistella puolustustaan vähintään 15 päivää ja enintään 30 päivää siitä päivästä, jona hän on vastaanottanut ehdotuksen. Hän voi valita avustajakseen haluamansa henkilön. Virkamies voi esittää kirjallisia huomautuksia. Neuvoa-antava pariteettikomitea kuulee häntä. Hän voi myös kutsua todistajia.

_ _”

5 Henkilöstösääntöjen 60 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Virkamies ei saa olla poissa työstä ilman esimieheltään etukäteen saamaansa lupaa, paitsi jos kyseessä on sairaus tai tapaturma. Asianmukaisesti todettu luvaton poissaolo vähennetään kyseisen virkamiehen vuosilomasta, sanotun kuitenkaan rajoittamatta kurinpitosäännösten mahdollista soveltamista. Jos vuosilomaa ei enää ole jäljellä, virkamies menettää palkan luvatonta poissaoloa vastaavalta ajalta.

_ _”

6 Henkilöstösääntöjen liitteessä II olevan 1 artiklan kuudennessa kohdassa säädetään seuraavaa:

”Henkilöstökomitean jäsenten ja niiden virkamiesten, jotka henkilöstökomitea on nimennyt henkilöstösäännöissä tarkoitettuihin toimielimiin tai unionin toimielinten perustamiin toimielimiin, suorittamia tehtäviä pidetään osana heidän toimielimessään suorittamiaan tavanomaisia tehtäviä. Sille, joka hoitaa kyseisiä tehtäviä, ei saa aiheutua haittaa näiden tehtävien hoitamisesta.”

7 Henkilöstösääntöjen liitteessä IX olevan 9 artiklan 1 kohdan h alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Nimittävä viranomainen voi soveltaa jotakin seuraavista seuraamuksista:

– –

h) viraltapano ja tarvittaessa eläkkeen väliaikainen alentaminen tai työkyvyttömyyskorvauksen osan pidättäminen tietyksi ajaksi; tämän seuraamuksen vaikutukset eivät ulotu virkamieheen riippuvuussuhteessa oleviin henkilöihin. Tällaisessa alentamistapauksessa entisen virkamiehen tulot eivät voi olla pienemmät kuin liitteessä VIII olevassa 6 artiklassa säädetty vähimmäistoimeentulo, jota on tarvittaessa korotettu perhelisillä.”

B Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot

8 Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen (jäljempänä muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot) 47 artiklan, sellaisina kuin sitä sovelletaan nyt käsiteltävässä tapauksessa, sanamuoto on seuraava:

”Väliaikaisen toimihenkilön palvelussuhde päättyy hänen kuollessaan mutta myös seuraavissa tapauksissa:

– –

c) kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus:
   i) työsopimuksessa mainitun irtisanomisajan päättyessä. Irtisanomisaika on vähintään yksi kuukausi jokaista täyttä palvelusvuotta kohti, kuitenkin vähintään kolme kuukautta ja enintään kymmenen kuukautta. Irtisanomisaika ei kuitenkaan voi alkaa lääkärintodistuksella vahvistetun raskauden eikä äitiys- tai sairausloman aikana, paitsi jos sairausloma kestää yli kolme kuukautta. Lisäksi irtisanomisaika keskeytyy edellä mainituin rajoituksin lääkärintodistuksella vahvistetun raskauden, äitiysloman ja sairausloman ajaksi.

   – –”

C Puitesopimus

9 BUSINESSEUROPEn, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EU (EUVL 2010, L 68, s. 13) liitteenä olevan vanhempainvapaasta 18.6.2009 tehdyn tarkistetun puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 5 lausekkeen 4 kohdassa määrättiin seuraavaa:

”Sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen, jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti työntekijöiden suojelemiseksi epäedullisemmalta kohtelulta tai irtisanomiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.”

D Direktiivi 2002/14/EY

10 Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY (EYVL 2002, L 80, s. 29) 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.”

II Asian tausta

11 Asian tausta on esitetty valituksenalaisen tuomion 2–19 kohdassa. Tausta voidaan tiivistää nyt käytävää menettelyä varten seuraavasti.

12 UG otettiin 20.3.2007 muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 3 a artiklan a alakohdan mukaisesti palvelukseen komission ”Luxemburgin infrastruktuuri- ja logistiikkatoimistoon” (OIL) sopimussuhteiseksi toimihenkilöksi, ja hänen tehtävänään oli toimia määräaikaisena opettajana lasten monitoimikeskuksessa 1.4.2007–31.3.2009.

13 UG:n sopimusta pidennettiin 25.2.2009 31.3.2010 saakka.

14 Kyseinen sopimus muutettiin 5.2.2010 toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi 1.4.2010 alkaen.

15 UG vapautettiin 16.11.2011 ja 1.4.2014 väliseksi ajaksi opettajan tehtävistään 50 prosentiksi työajasta, koska hän toimi osa-aikaisissa ammattiyhdistystehtävissä ammattijärjestössä.

16 UG valittiin 13.5.2014 Luxemburgin paikalliseen henkilöstökomiteaan (Luxemburg) ja nimettiin Brysselissä (Belgia) toimivan henkilöstökomitean keskuskomitean jäseneksi (jäljempänä yhdessä henkilöstökomiteat).

17 Viranomainen, jolla on oikeus tehdä palvelukseen ottamista koskevia sopimuksia (jäljempänä AHCC), laati 8.4.2016 UG:sta arviointikertomuksen vuodelta 2015 (jäljempänä vuoden 2015 arviointikertomus), jonka mukaan hänen työsuoritustensa yleistä tasoa ei pidetty tyydyttävänä 1.1.–31.12.2015.

18 UG jäi 15.7.2016 omasta pyynnöstään vanhempainvapaalle 14.11.2016 saakka.

19 AHCC ilmoitti 8.9.2016 päivätyllä kirjeellä (jäljempänä 8.9.2016 päivätty kirje) UG:lle aikomuksestaan päättää tämän työsopimus muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan perusteella, koska hänen työsuoritustensa taso ja käyttäytymisensä yksikössä olivat vuodesta 2013 lähtien olleet epätyydyttävät.

20 Valittaja kiisti 30.9.2016 päivätyssä kirjeessään perustelut, jotka AHCC oli 8.9.2016 päivätyssä kirjeessä esittänyt.

21 AHCC antoi 17.10.2016 riidanalaisen päätöksen, jolla se päätti UG:n työsopimuksen muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdan nojalla 31.7.2017 alkaen siten, että yhdeksän kuukauden irtisanomisaika alkoi kulua 1.11.2016.

22 AHCC vahvisti lopulta 29.11.2016 irtisanomisajan alkamisajankohdaksi 21.11.2016 ja työsopimuksen päättymisajankohdaksi 20.8.2017.

23 UG:n 16.12.2016 esittämän pyynnön johdosta hänen vanhempainvapaataan pidennettiin 20.8.2017 saakka.

24 UG teki 17.1.2017 riidanalaisesta päätöksestä hallinnollisen valituksen henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan perusteella.

25 AHCC hylkäsi valituksen 18.5.2017.

26 Valittaja nosti unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 22.8.2017 toimittamallaan kannekirjelmällä kanteen, jossa vaadittiin muun muassa riidanalaisen päätöksen kumoamista ja korvausta hänelle tästä päätöksestä väitetysti aiheutuneesta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä.

27 Sittemmin 2.4.2020 antamallaan tuomiolla UG v. komissio (T-571/17, EU:T:2020:141; jäljempänä alkuperäinen tuomio) unionin yleinen tuomioistuin ensinnäkin kumosi riidanalaisen päätöksen, toiseksi kehotti asianosaisia ilmoittamaan sille kolmen kuukauden määräajassa joko yhteisellä sopimuksella vahvistamansa, kyseisen päätöksen lainvastaisuuteen perustuvan rahamääräisen korvauksen määrän tai, jollei tällaiseen sopimukseen päästä, omat korvauksen määrää koskevat vaatimuksensa luvuissa ilmaistuina, kolmanneksi hylkäsi muut vaatimukset ja neljänneksi määräsi, että oikeudenkäyntikuluista päätetään myöhemmin.

28 Unionin yleinen tuomioistuin ensinnäkin totesi 13.11.2020 antamassaan määräyksessä UG v. komissio (T-571/17, EU:T:2020:553), että lausunnon antaminen riidanalaiseen päätökseen liittyvästä rahallisesta korvauksesta raukeaa, toiseksi velvoitti komission vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan ja korvaamaan puolet UG:n oikeudenkäyntikuluista sekä velvoitti UG:n vastaamaan puolesta omia oikeudenkäyntikulujaan.

29 Unioin tuomioistuin kumosi 25.11.2021 antamallaan tuomiolla komissio v. UG (C-249/20 P; jäljempänä valituksen johdosta annettu tuomio, EU:C:2021:964) alkuperäisen tuomion siltä osin kuin sillä oli ensinnäkin kumottu riidanalainen päätös, toiseksi todettu komission syyllistyneen lainvastaisuuteen, joka voi synnyttää sen vastuun, ja kolmanneksi jätetty tutkimatta UG:n vaatimus hänelle aiheutuneen henkisen kärsimyksen korvaamisesta.

30 Unionin tuomioistuin totesi valituksen johdosta annetun tuomion 27 kohdassa, että unionin yleinen tuomioistuin otti selvästi vääristyneellä tavalla huomioon 8.9.2016 päivätyn kirjeen sisällön, kun se katsoi alkuperäisen tuomion 64, 70 ja 71 kohdassa, että AHCC oli moittinut kyseisessä kirjeessä UG:tä siitä, ettei tämä ollut täyttänyt hänelle vuoden 2015 arviointikertomuksessa asetettuja tavoitteita kolmen kuukauden määräajassa.

31 Lisäksi unionin tuomioistuin totesi valituksen johdosta annetun tuomion 38 kohdassa, että vaikka – kuten alkuperäisen tuomion 70 ja 71 kohdasta ilmenee – tehtävät, jotka UG:tä oli vaadittu suorittamaan, oli suunniteltu ja kuvailtu siten, että ne oli suoritettava tietyn ajanjakson aikana, unionin yleinen tuomioistuin ei ollut esittänyt syytä, jonka vuoksi se katsoi, että se, että UG:tä oli vaadittu laatimaan opetustoimintaa koskeva taulukko kolmen kuukauden määräajassa, ei olisi ollut kohtuullista.

32 Näin ollen unionin tuomioistuin totesi valituksen johdosta annetun tuomion 39 kohdassa, että unionin yleinen tuomioistuin ei ollut noudattanut perusteluvelvollisuuttaan, koska alkuperäisen tuomion perustelujen perusteella ei voitu edes implisiittisesti ymmärtää syytä, jonka vuoksi se oli katsonut, että UG:lle opetustoimintaa koskevan taulukon laatimiseksi myönnetty kolmen kuukauden määräaika oli liian lyhyt.

33 Tämän todettuaan unionin tuomioistuin palautti asian unionin yleiseen tuomioistuimeen ja määräsi, että oikeudenkäyntikuluista päätetään myöhemmin.

III Menettely unionin yleisessä tuomioistuimessa ja valituksenalainen tuomio

34 UG vetosi riidanalaisen päätöksen kumoamista koskevien vaatimustensa, jotka se esitti asiassa T-571/17 RENV, tueksi pääasiallisesti seitsemään kanneperusteeseen, joista ensimmäisen mukaan perustelut puuttuvat, toisen mukaan henkilöstösääntöjen 51 artiklaa on rikottu ja oikeutta tulla kuulluksi on loukattu, kolmannen mukaan vanhempainvapaata koskevan oikeuden ja työntekijöiden oikeuden saada tietoja ja tulla kuulluksi osalta on tehty oikeudellisia virheitä, neljännen mukaan on tehty useita ilmeisiä arviointivirheitä ja tosiseikkoja koskevia virheitä, viidennen mukaan suhteellisuusperiaatetta on loukattu, kuudennen mukaan henkilöstösääntöjen liitteessä IX säädettyä kurinpitomenettelyä ei ole noudatettu ja seitsemännen mukaan harkintavaltaa on käytetty väärin.

35 Unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi kaikki kyseiset kanneperusteet perusteettomina.

36 Lisäksi unionin yleinen tuomioistuin lausui valittajan vahingonkorvausvaatimuksista, joiden mukaan komissio oli velvoitettava maksamaan hänelle yhtäältä palkkaa, joka häneltä on hänen irtisanomisensa voimaantulopäivästä lähtien evätty, vastaava korvaus ja toisaalta korvausta henkisestä kärsimyksestä, jota hänelle on aiheutunut halventavasta ja syrjivästä kohtelusta, jonka kohteeksi hän on joutunut ammattijärjestössä toimimisensa ja vanhempainvapaalle jäämisensä vuoksi.

37 Tältä osin unionin yleinen tuomioistuin totesi, ettei valittaja ollut vahingonkorvausvaatimustensa tueksi vedonnut lainvastaisuusväitteisiin, jotka eroaisivat niistä lainvastaisuusväitteistä, jotka hän oli esittänyt riidanalaisen päätöksen kumoamista koskevien vaatimustensa tueksi. Tässä tilanteessa, ja koska kumoamisvaatimukset oli hylätty perusteettomina, unionin yleinen tuomioistuin katsoi, että myös vahingonkorvausvaatimukset oli hylättävä ilman, että niiden tutkittavaksi ottamisesta olisi ollut tarpeen lausua.

38 Näin ollen unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi UG:n kanteen kokonaisuudessaan.

IV Muutoksenhakumenettelyn asianosaisten vaatimukset

39 UG vaatii valituksessaan, että unionin tuomioistuin

– kumoaa valituksenalaisen tuomion siltä osin kuin unionin yleinen tuomioistuin on katsonut hänen irtisanomisensa olleen perusteltu ja velvoittanut hänet maksamaan yhden kolmasosan komissiolle aiheutuneista kustannuksista ja oikeudenkäyntikuluista

– ratkaisemalla itse asian myöntää hänelle 68 000 euron suuruisen summan korvauksena hänelle aiheutuneesta aineellisesta vahingosta

– ratkaisemalla asian itse myöntää hänelle 40 000 euron suuruisen summan korvauksena hänelle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä

– velvoittaa komission korvaamaan kaikki kustannukset ja oikeudenkäyntikulut ja hänen asianajokulunsa, joita tämän valituksen yhteydessä aiheutuu ja joiden määräksi arvioidaan alustavasti 10 000 euroa, sillä varauksella, että niiden määrä voi olla suurempi, ja

– velvoittaa komission korvaamaan kaikki kustannukset ja oikeudenkäyntikulut ja tämän valituksen yhteydessä aiheutuvat asianajokulut 30 000 euroon asti.

40 Komissio vaatii, että unionin tuomioistuin

– hylkää valituksen ja

– velvoittaa UG:n korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

V Valituksen tarkastelu

41 UG vetoaa valituksenalaisen tuomion kumoamista koskevan vaatimuksensa tueksi pääasiallisesti neljään valitusperusteeseen, joista ensimmäisen mukaan vanhempainvapaan suojaa on loukattu, toisen mukaan henkilöstön edustajien suojaa on loukattu, kolmannen mukaan on tehty ilmeisiä arviointivirheitä ja neljännen mukaan suhteellisuusperiaatetta on loukattu.

A Ensimmäinen valitusperuste

1. Asianosaisten lausumat

42 UG väittää, että unionin yleinen tuomioistuin erotti valituksenalaisen tuomion 92 ja 93 kohdassa perusteettomasti toisistaan yhtäältä sen, että irtisanomispäätös oli tehty vanhempainvapaan aikana, ja toisaalta sen, että kyseinen päätös oli tullut voimaan ajankohtana, jona asianomainen oli vanhempainvapaalla, ja päätteli tästä virheellisesti, että riidanalaisen päätöksen tekemisellä ajankohtana, jolloin hän oli vanhempainvapaalla, ei rikottu henkilöstösääntöjen 42 a artiklaa, luettuna puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohtaan sisältyvien vähimmäisvaatimusten valossa.

43 UG:n mukaan riidanalainen päätös johti kuitenkin siihen, ettei hän palannut työhönsä vanhempainvapaansa päätyttyä, mikä osoittaa sen, että henkilön irtisanominen vanhempainvapaan aikana merkitsee sitä, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdassa määrättyä suojaa on loukattu ja ettei työnantajan velvollisuutta säilyttää vanhempainvapaalla olevan toimihenkilön työsuhde ollut noudatettu.

44 UG väittää, että henkilöstösääntöjen 47 ja 51 artiklaa, henkilöstösääntöjen liitteessä IX olevan 9 artiklan 1 kohdan h alakohtaa ja muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklaa on tulkittava puitesopimuksen määräysten ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 33 artiklan 2 kohdan mukaisesti eli siten, että ne ovat esteenä irtisanomiselle koko vanhempainvapaan ajan.

45 Lisäksi olisi vastoin vanhempainvapaaseen liittyvää irtisanomissuojaa koskevia vaatimuksia rinnastaa epäpätevyys kurinpitoseuraamuksella rangaistavaan vakavaan velvoitteiden noudattamatta jättämiseen, kuten unionin yleinen tuomioistuin teki valituksenalaisen tuomion 109 kohdassa.

46 UG väittää valituksenalaisen tuomion 112 kohdan osalta, että on äärimmäisen harvinaista, että työnantaja vetoaa työntekijää koskevassa irtisanomiskirjeessä irtisanomisen ja työntekijän pitämän vanhempainvapaan väliseen yhteyteen.

47 Koska lukuisista nyt käsiteltävän tapauksen asiakirja-aineistoon sisältyvistä seikoista ilmenee UG:n mukaan, että se, että hän oli pitänyt vanhempainvapaata, oli hänen irtisanomisensa todellinen syy, unionin yleinen tuomioistuin katsoi valituksenalaisen tuomion 144 kohdassa virheellisesti, että kyseisen tuomion 142 kohdassa todettu lainvastaisuus ei voinut yksinään johtaa riidanalaisen päätöksen kumoamiseen.

48 UG:n mukaan hänen irtisanominensa merkitsee nyt käsiteltävässä tapauksessa sitä, että komissio on käyttänyt harkintavaltaansa väärin, koska komissio on irtisanonut UG:n epäpätevyyden verukkeella, vaikka komissio on todellisuudessa määrännyt UG:lle seuraamuksen sen vuoksi, että hän oli pitänyt vanhempainvapaata ajanjaksona, joka ei sopinut komissiolle.

49 Valittajan mukaan riidanalainen päätös merkitsee siten vanhempainvapaan pitämiseen liittyvää syrjintää, joka on toteutettu vastoin Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetun ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus) 14 artiklaa, luettuna yhdessä kyseisen yleissopimuksen 8 artiklan ja sen Roomassa 4.11.2000 allekirjoitetun 12 pöytäkirjan 1 artiklan kanssa.

50 Komissio vastaa, että ensimmäinen valitusperuste on jätettävä tutkimatta, koska sillä pyritään saamaan asiasta uusi kokonaisvaltainen arviointi ja koska se joka tapauksessa on perusteeton.

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

a) Tutkittavaksi ottaminen

51 Komission ensimmäisen valitusperusteen yhteydessä esittämästä oikeudenkäyntiväitteestä on muistutettava, että SEUT 256 artiklan, Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 58 artiklan ensimmäisen kohdan ja unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 168 artiklan 1 kohdan d alakohdan mukaan valituksessa on ilmoitettava täsmällisesti sekä se, miltä osin tuomion tai määräyksen kumoamista vaaditaan, että ne oikeudelliset perusteet, joilla erityisesti tuetaan tätä vaatimusta. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tätä edellytystä ei täytä valitus, jossa vain toistetaan unionin yleisessä tuomioistuimessa jo esitetyt perusteet ja perustelut. Tällaisella valituksella pyritään näet tosiasiassa ainoastaan siihen, että unionin yleisessä tuomioistuimessa esitetty kanne tutkitaan uudelleen, mikä ei kuulu unionin tuomioistuimen toimivaltaan (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2024, Thunus ym. v. EIB (C-561/23 P, EU:C:2024:603, 22 ja 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

52 Nyt käsiteltävässä tapauksessa on riittävää todeta, että UG moittii ensimmäisessä valitusperusteessaan unionin yleistä tuomioistuinta pääasiallisesti siitä, että se muun muassa on tehnyt oikeudellisia virheitä. UG esittää tässä yhteydessä useaan otteeseen sen, miltä osin tuomion kumoamista vaaditaan, sekä ne oikeudelliset perusteet joilla erityisesti tuetaan vaatimusta kyseisen tuomion kumoamisesta.

53 Näin ollen ei voida katsoa, että ensimmäinen valitusperuste ei täyttäisi tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä.

b) Asiakysymys

54 Aluksi on todettava, että valituksenalaisen tuomion 90–114 kohdassa unionin tuomioistuin tutki sen UG:n väitteen perusteltavuutta, jonka mukaan pääasiallisesti on niin, että koska komissio on irtisanonut hänet vanhempainvapaan aikana, se on rikkonut henkilöstösääntöjen 42 a artiklaa, kun sitä luetaan yhdessä puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdan vähimmäisvaatimusten kanssa.

55 Unionin yleinen tuomioistuin katsoi tältä osin kyseisen tuomion 97–112 kohdassa, että toimivaltaista viranomaista ei henkilöstösääntöjen 42 a artiklassa kielletä tekemästä päätöstä virkamiehen irtisanomisesta tai sopimussuhteisen tai väliaikaisen toimihenkilön työsopimuksen päättämisestä, vaikka tämä henkilö olisi kyseistä päätöstä tehtäessä vanhempainvapaalla ja vaikka hänen oli lähtökohtaisesti tarkoitus palata virkaansa tai tehtäviinsä vanhempainvapaan päätyttyä.

56 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdasta, johon UG viittaa, unionin yleinen tuomioistuin katsoi valituksenalaisen tuomion 111 kohdassa, että sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan, tässä lausekkeessa edellytetään, että toteutetaan tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi epäedullisemmalta kohtelulta tai irtisanomiselta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi. Unionin yleinen tuomioistuin tukeutui tältä osin 27.2.2014 annettuun tuomioon Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, 34 kohta).

57 Näin ollen unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 112 kohdassa, että kyseisen lausekkeen tarkoituksena ei ole kieltää työnantajaa tekemästä päätöstä työntekijän irtisanomisesta, vaikka työntekijä onkin tätä päätöstä tehtäessä vanhempainvapaalla, eikä sillä ole tällaista vaikutusta, kunhan tämän irtisanomisen syynä ei ole vanhempainvapaan hakeminen tai pitäminen ja kunhan sen osalta noudatetaan muita sovellettavassa lainsäädännössä tai säännöstössä säädettyjä edellytyksiä.

58 Muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklasta on todettava, että – kuten valituksenalaisen tuomion 101 kohdasta ilmenee – kyseisessä artiklassa ei säädetä varauksesta tai poikkeuksesta asianomaisen vanhempainvapaalla olevan toimihenkilön sijoittamisen osalta.

59 Unionin yleinen tuomioistuin tarkasteli kyseisen tuomion 115–146 kohdassa UG:n esittämää väitettä siitä, että riidanalaisella päätöksellä oli rikottu henkilöstösääntöjen 42 a artiklaa, luettuna puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohtaan sisältyvien vähimmäisvaatimusten valossa, sen vuoksi, että UG oli hakenut vanhempainvapaata.

60 Kuten kyseisen tuomion 122 kohdasta ilmenee, henkilöstösääntöjen 42 a artiklassa, kun sitä luetaan yhdessä puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdan vähimmäisvaatimusten kanssa, kielletään toimivaltaista viranomaista irtisanomasta epäpätevyyden perusteella virkamiestä tai toimihenkilöä vanhempainvapaan hakemisen takia muun muassa tässä hakemuksessa haettuun vanhempainvapaan alkamis- ja päättämisajankohtaan tai sen kestoon liittyvien syiden takia.

61 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 142 kohdassa, että vaikka AHCC saattoi kieltäytyä hyväksymästä UG:n esittämää hakemusta vanhempainvapaasta sillä perusteella, että sen suunniteltu ajankohta oli ristiriidassa yksikön tarpeiden kanssa, AHCC ei voinut vedota kantajan hakemaan vanhempainvapaan ajankohtaan ja pitää sitä yhtenä epäpätevyydestä johtuvana irtisanomisperusteena rikkomatta henkilöstösääntöjen 42 a artiklaa, kun sitä luetaan yhdessä puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdan vähimmäisvaatimusten kanssa.

62 Todettuaan riidanalaisen päätöksen olleen edellisessä kohdassa mainitusta syystä lainvastainen unionin yleinen tuomioistuin katsoi valituksenalaisen tuomion 144–146 kohdassa, että nyt käsiteltävässä tapauksessa yleinen toteamus UG:n epäpätevyydestä pohjautuu useisiin perusteluihin, jotka ovat eri perusteita kuin peruste, joka koskee hänen hakemuksessaan vanhempainvapaaksi valitsemaansa ajankohtaa. Näin ollen unionin yleinen tuomioistuin katsoi, että kyseinen lainvastaisuus ei voinut yksinään johtaa riidanalaisen päätöksen kumoamiseen.

63 On todettava, ettei UG ole ensimmäisellä valitusperusteellaan osoittanut, että kyseisen tuomion 53–61 kohdassa esitettyihin toteamuksiin sisältyisi oikeudellisia virheitä.

64 27.2.2014 annettua tuomiota Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), johon unionin yleinen tuomioistuin päättelynsä perusti, ei voida tulkita siten, että siinä kiellettäisiin ehdottomasti vanhempainvapaalla olevan työntekijän irtisanominen, vaan se on ymmärrettävä siten, että siinä kielletään tällainen irtisanominen ilman vakavaa tai riittävää syytä. Mainitussa tuomiossa kielletään siten irtisanominen vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.

65 Lisäksi unionin tuomioistuin on todennut 20.6.2013 antamassaan tuomiossa Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, 34 ja 35 kohta), että – kuten UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL 1996, L 145, s. 4), sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY (EYVL 1998, L 10, s. 24), liitteenä olevan, vanhempainlomasta 14.12.1995 tehdyn puitesopimuksenpuitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdassa määrätään – työntekijöitä on suojeltava työstä erottamiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen ”vuoksi” ja että kyseisessä lausekkeessa ei kielletä työnantajaa irtisanomasta vanhempainvapaalla olevaa työntekijää, kunhan irtisanomisen syynä ei ole vanhempainvapaan hakeminen tai pitäminen.

66 Kuten tämän tuomion 62 kohdassa on muistutettu, yleinen toteamus UG:n epäpätevyydestä pohjautuu nyt käsiteltävässä tapauksessa useisiin perusteluihin, jotka ovat eri perusteita kuin peruste, joka koskee hänen vanhempainvapaansa pitämiseksi valitsemaansa ajankohtaa.

67 UG:n argumentista, jonka mukaan nyt käsiteltävän tapauksen asiakirja-aineistoon sisältyvistä lukuisista seikoista ilmenee, että hänen irtisanomisensa todellinen syy oli hänen vanhempainvapaansa – minkä unionin yleinen tuomioistuin jätti huomioimatta –, on riittävää todeta, että todellisuudessa UG vaatii tällä argumentillaan, että unionin yleisessä

tuomioistuimessa esitetty tosiseikkoja koskeva argumentti tutkitaan uudelleen. Kyseinen argumentti on näin ollen jätettävä tutkimatta tämän tuomion 51 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti.

68 Tästä seuraa, että ensimmäinen valitusperuste on osittain hylättävä perusteettomana ja osittain jätettävä tutkimatta.

B Toinen valitusperuste

1. Asianosaisten lausumat

69 UG moittii toisessa valitusperusteessaan unionin yleistä tuomioistuinta siitä, että se totesi valituksenalaisen tuomion 165 ja 168 kohdassa virheellisesti, että riidanalainen päätös ei perustunut yksinomaan siihen, että UG on ollut henkilöstökomitean Brysselissä toimivan keskuskomitean ja Luxemburgissa toimivan paikallisjaoston jäsenen, vaikka se myönsi, että AHCC oli moittinut tämän päätöksen perusteluissa UG:tä siitä, ettei hän ollut ottanut huomioon yksikön etua suunnitellessaan henkilöstön edustajan mandaattiinsa liittyvää toimintaa vuosina 2014 ja 2016.

70 Tässä yhteydessä se, että irtisanominen kyseenalaistettaisiin ainoastaan siinä tapauksessa, että se nimenomaisesti perustuu henkilöstön edustajan asemaan, merkitsee valittajan mukaan yhtäältä sitä, että direktiivin 2002/14 7 artiklassa säädetyt vähimmäissäännökset menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa, ja toisaalta sitä, että henkilöstön edustajien suoja heidän ammattiyhdistystehtäviensä perusteella tapahtuvalta irtisanomiseltaan menettäisi tehokkuutensa. On nimittäin harvinaista, että työnantaja, joka haluaa eroon henkilöstön edustajasta, myöntäisi sen irtisanomispäätöksensä perusteluissa expressis verbis.

71 AHCC on nyt käsiteltävässä tapauksessa kuitenkin useita kertoja maininnut nimenomaisesti UG:n toiminnan ammattiyhdistystehtävissä, ja UG:n tältä osin antamat esimerkit osoittavat, että hänen esimiehensä on jatkuvasti syrjinyt häntä.

72 Unionin yleisen tuomioistuimen valituksenalaisen tuomion 173 kohdassa ja sitä seuraavissa kohdissa omaksuma tulkinta, jonka mukaan virkamiehen tai toimihenkilön, joka on vapautettu tehtävistään 50-prosenttisesti ammattiyhdistystoimintaa varten, on henkilöstösääntöjen 60 artiklan mukaisesti saatava esimieheltään etukäteen lupa voidakseen olla poissa työstä ja osallistua kokouksiin, joihin hänet kutsutaan ammattijärjestömandaattinsa tai henkilöstön edustajan mandaattinsa perusteella, on valittajan mukaan ristiriidassa ammattijärjestöjen riippumattomuuden periaatteen sekä sen periaatteen kanssa, jonka mukaan ammattiyhdistystehtävissä toimiminen rinnastetaan työntekoon. Kyseinen tulkinta merkitsee lisäksi ammattiyhdistystehtävissä toimimiseen perustuvaa syrjintää, joka on kielletty Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa, luettuna yhdessä sen 11 artiklan kanssa.

73 Tämä merkitsee valittajan mukaan nimittäin sitä, että henkilöstön edustajalle kuuluvissa ammattiyhdistystehtävissä toimiminen olisi riippuvainen yksikön edusta, sellaisena kuin esimies sen arvioi. Esimiehen tehtävänä on kuitenkin järjestää työskentely yksikössään ottamalla huomioon se, että yksi hänen ryhmänsä jäsenistä toimii ammattiyhdistystehtävissä ja että kyseisellä jäsenellä on välttämättä oltava käytettävissään tähän tarvittava aika.

74 UG lisää, että koska hänen ammattiyhdistystehtävissä toimimiseensa liittyneet poissaolot työstä ilmenivät hänen calendar planning-kalenteristaan, johon hänen esimiehellään oli pääsy, unionin yleinen tuomioistuin katsoi valituksenalaisen tuomion 175 kohdassa virheellisesti, että riidanalaisessa päätöksessä voitiin jättämättä noudattamatta direktiivin 2002/14 7 artiklan vähimmäisvaatimuksia tukeutua perusteluun, jonka mukaan UG ei ollut noudattanut velvoitetta ilmoittaa esimiehilleen hyvissä ajoin ennen ammattiyhdistyksen kokouksia osallistumisestaan näihin kokouksiin, koska tällainen perustelu perustuu siihen, ettei UG ollut noudattanut yksikön työn organisointia koskevia edellytyksiä, jotka olivat tarpeen hänelle kuuluvan mandaatin hoitamisen kannalta.

75 Tämä unionin yleisen tuomioistuimen esittämä tulkinta on UG:n mukaan yhtäältä direktiivin 2002/14 7 artiklassa säädettyjen vähimmäisvaatimusten ja toisaalta perusoikeuskirjan 12 artiklan vastainen.

76 Komissio vastaa, että UG riitauttaa toisessa valitusperusteessaan unionin yleisen tuomioistuimen vahvistamat tosiseikat väittämättä tai näyttämättä kuitenkaan toteen, että tosiseikat olisi otettu huomioon vääristyneellä tavalla. Tämä valitusperuste ei siksi täytä tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä, ja se joka tapauksessa on perusteeton.

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

a) Tutkittavaksi ottaminen

77 Komission toisen valitusperusteen yhteydessä esittämästä oikeudenkäyntiväitteestä on riittävää todeta, että UG moittii tällä valitusperusteella unionin yleistä tuomioistuinta pääasiallisesti siitä, että se on tehnyt oikeudellisia virheitä. UG esittää tässä yhteydessä useaan otteeseen sen, miltä osin riidanalaisen tuomion kumoamista vaaditaan, sekä oikeudelliset perusteet, joilla erityisesti tuetaan vaatimusta kyseisen tuomion kumoamisesta.

78 Tämän tuomion 51 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti ei voida siten katsoa, että toinen valitusperuste ei täyttäisi tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä.

b) Asiakysymys

79 Unionin yleinen tuomioistuin katsoi valituksenalaisen tuomion 164 kohdassa, että riidanalaisen päätöksen perusteluista tai asiakirja-aineistosta ei ilmene, että tämä päätös perustuisi yksinomaan siihen, että UG on henkilöstökomiteiden jäsen, riippumatta hänen toiminnastaan henkilöstön edustajan tehtävissä tai laajemmin ammattijärjestössä. Unionin yleinen tuomioistuin lisäsi valituksenalaisen tuomion 165 kohdassa, ettei riidanalaisesta päätöksestä ilmene, että AHCC olisi katsonut, että tapa, jolla UG tämän päätöksen tekemisajankohtana toimi henkilöstön edustajan tehtävissä tai laajemmin ammattijärjestössä, merkitsi käyttäytymistä, jolla voitiin perustella hänen työsopimuksensa päättämistä epäpätevyyden vuoksi.

80 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 173 kohdassa virkamiehestä tai toimihenkilöstä, joka on vapautettu tehtävistään 50-prosenttisesti ammattiyhdistystoimintaa varten, että tällainen virkamies tai toimihenkilö on henkilöstösääntöjen 60 artiklan perusteella velvollinen hankkimaan esimieheltään etukäteen luvan voidakseen olla poissa työstä ja osallistua kokouksiin, joihin hänet kutsutaan ammattijärjestömandaattinsa tai henkilöstön edustajan

mandaattinsa perusteella. Tästä velvoitteesta hankkia lupa etukäteen voidaan nimittäin poiketa vain silloin, kun kyse on sairaudesta tai tapaturmasta, mutta ei silloin, kun kyse on osallistumisesta henkilöstön edustamiseen tai edustuksellisen elimen kokouksiin.

81 Unionin yleinen tuomioistuin päätteli valituksenalaisen tuomion 175 kohdassa, että riidanalaisessa päätöksessä voitiin direktiivin 2002/14 7 artiklan vähimmäisvaatimuksia noudattamatta jättämättä tukeutua perusteluun, jonka mukaan UG ei ollut noudattanut velvoitetta ilmoittaa esimiehilleen hyvissä ajoin ennen henkilöstökomiteoiden, joiden jäsen hän oli, kokouksia osallistumisestaan näihin kokouksiin, koska tällainen perustelu ei perustu UG:n henkilöstön edustajan tehtävissä toimimiseensa vaan siihen, että hän ei ole noudattanut yksikön työn organisointia koskevia edellytyksiä, jotka olivat tarpeen hänelle kuuluvan mandaatin hoitamisen kannalta.

82 Koska UG riitauttaa toisessa valitusperusteessaan unionin yleisen tuomioistuimen tulkinnan henkilöstösääntöjen 60 artiklasta, on muistutettava, että tämän artiklan ensimmäisen virkkeen mukaan virkamies ei saa olla poissa työstä ilman esimieheltään etukäteen saamaansa lupaa, paitsi jos kyseessä on sairaus tai tapaturma.

83 Yhtäältä unionin yleinen tuomioistuin viittasi päättelyssään tähän artiklaan, jossa on kyse vaatimuksesta saada esimieheltä lupa, eikä velvollisuuteen ilmoittaa esimiehelle tehtävistä, joiden takia virkamies on poissa työstä. Toisaalta unionin yleinen tuomioistuin viittasi valituksenalaisen tuomion 174 kohdassa komission henkilöstökomitealle myönnetyistä henkilöstöresursseista ja taloudellisista resursseista 27.5.2011 annetun komission päätöksen C(2011) 3588 final 7 artiklaan, jonka mukaan asianomaisen on aina ilmoitettava hyvissä ajoin kirjallisesti esimiehilleen siitä, että hän poissa töistä ammattiyhdistystehtävissä toimimisen vuoksi.

84 Sen tutkimiseksi, onko valituksenalaisessa tuomiossa omaksuttu ratkaisu unionin oikeuden mukainen, on muistutettava, että henkilöstösääntöjen 24 b artiklan mukaan virkamiehillä on yhdistymisvapaus ja he voivat erityisesti olla eurooppalaisten virkamiesten ammattijärjestöjen jäseniä.

85 Kuten henkilöstösääntöjen liitteessä II olevan 1 artiklan kuudennesta kohdasta lisäksi ilmenee, yhtäältä henkilöstökomitean jäsenten ja niiden virkamiesten, jotka henkilöstökomitea on nimennyt henkilöstösäännöissä tarkoitettuihin toimielimiin tai unionin toimielinten perustamiin toimielimiin, suorittamia tehtäviä pidetään osana heidän toimielimessään suorittamiaan tavanomaisia tehtäviä, ja toisaalta sille, joka hoitaa kyseisiä tehtäviä, ei saa aiheutua haittaa näiden tehtävien hoitamisesta.

86 Riidanalaisessa päätöksessä esitetty peruste UG:n irtisanomiselle ei perustunut nyt käsiteltävässä tapauksessa siihen, että UG:tä olisi kielletty osallistumasta henkilöstökomiteoiden, joiden jäsen hän oli, kokouksiin, mikä olisi voinut merkitä hänen henkilöstösääntöjen mukaisten oikeuksiensa loukkaamista. Irtisanomisperuste, sellaisena kuin unionin yleinen tuomioistuin sen valituksenalaisessa tuomiossa vahvisti, oli se, ettei UG:n ollut noudattanut velvoitetta ilmoittaa esimiehelleen hyvissä ajoin ennen kyseisiä kokouksia osallistumisestaan mainittuihin kokouksiin.

87 Virkamiesten ja toimihenkilöiden henkilöstösääntöjen mukaisten oikeuksien keskeistä sisältöä ei kuitenkaan aseteta kyseenalaisiksi tällä velvoitteella.

88 Koska UG:n toisen valitusperusteen yhteydessä esittämät argumentit eivät ole perusteltuja, toinen valitusperuste on hylättävä perusteettomana.

C Kolmas valitusperuste

1. Asianosaisten lausumat

89 Kolmas valitusperuste, jonka mukaan on tehty ilmeisiä arviointivirheitä, jakautuu pääasiallisesti viiteen osaan.

90 UG väittää ensimmäisessä osassa yhtäältä, että unionin yleinen tuomioistuin loukkasi asiansa tuomioistuimissa käsitellyksi saamista koskevan oikeuden tehokkuutta, kun se totesi valituksenalaisen tuomion 187–190 kohdassa, että kun kyse on väliaikaisen tai sopimussuhteisen toimihenkilön toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisestä, AHCC:llä on laaja harkintavalta ja että virhettä voidaan luonnehtia ilmeiseksi ainoastaan, jos se on selvästi havaittavissa.

91 Tästä unionin yleisen tuomioistuimen arvioinnista seuraa valittajan mukaan, ettei komission toimia koskeva laillisuusolettama ole kumottavissa prosessuaalisen yhdenvertaisuuden vaatimuksesta huolimatta.

92 UG moittii unionin yleistä tuomioistuinta myös siitä, ettei se hyväksynyt hänen vaatimustaan tarvittavien asian selvittämistoimien toteuttamisesta.

93 UG esittää tältä osin tosiseikkoja, jotka hänen mukaansa tukevat päätelmää, jonka mukaan riidanalaista päätöstä oli perusteltu sillä, että hän oli pitänyt vanhempainvapaata ja toiminut ammattiyhdistystehtävissä.

94 UG huomauttaa toisaalta siitä, kuinka kauan unionin yleinen tuomioistuin oli nyt esillä olevaa tapausta käsitellyt, että asian käsittelyn kirjallisen ja suullisen vaiheen päättymisen ja valituksenalaisen tuomion julistamisen välillä on kulunut vuosi, vaikkei tämän menettelyn yhteydessä toteutettu prosessinjohtotoimia. Kyseessä olevien menettelyjen kokonaiskesto on ollut kaikkiaan yli kuusi vuotta, millä loukataan Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja perusoikeuskirjassa vahvistettua oikeutta tulla kuulluksi tuomioistuimessa kohtuullisessa ajassa sekä puolustautumisoikeuksia.

95 UG kehottaa unionin tuomioistuinta tekemään päätelmät näistä loukkauksista muun muassa kääntämällä todistustaakan riidanalaisen päätöksen lainvastaisuuden osalta.

96 UG väittää kolmannen valitusperusteen toisessa osassa, että hänen henkilöstösääntöjen 51 artiklan 2 kohdan mukaista oikeuttaan tulla kuulluksi on loukattu.

97 UG:llä on nyt käsiteltävässä tapauksessa ollut ennen riidanalaisen päätöksen antamista vain kahdeksan päivää aikaa esittää huomautuksensa AHCC:lle, minkä vuoksi UG:n puolustautumisoikeuksia ei ole voitu taata.

98 Unionin yleinen tuomioistuin omaksui tässä yhteydessä valituksenalaisen tuomion 68–70 kohdassa valittajan mukaan pelkästään muodollisen lähestymistavan oikeuteen tulla kuulluksi, koska se ei vaatinut AHCC:tä tutkimaan asiaa asianmukaisesti.

99 UG moittii unionin yleistä tuomioistuinta lisäksi siitä, että se ”käänsi” todistustaakan katsoessaan, että lisätodisteiden esittäminen oli UG:n tehtävä, vaikka AHCC ei ollut niitä pyytänyt. Tämän tuomion 20 kohdassa mainitun 30.9.2016 päivätyn kirjeen seikkaperäisyys huomioon ottaen UG katsoo, että merkityksellisten asiakirjatodisteiden etsiminen on AHCC:n tehtävä.

100 UG väittää kolmannen valitusperusteen kolmannessa osassa, että unionin yleinen tuomioistuin tulkitsi valituksenalaisen tuomion 36 kohdassa unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä liian suppeasti katsoessaan, että Euroopan unionin toimielinten toimien perusteluissa ei tarvitse esittää kaikkia merkityksellisiä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, sillä tutkittaessa sitä, täyttävätkö toimen perustelut SEUT 296 artiklan vaatimukset, on otettava huomioon sen sanamuodon lisäksi myös asiayhteys ja kaikki asiaa koskevat oikeussäännöt.

101 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ei valittajan mukaan nimittäin ilmene, ettei näiden toimielinten tarvitsisi esittää toimiensa perusteluissa kaikkia merkityksellisiä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, vaan niistä ilmenee ainoastaan se, että täsmällisyyden vaatimus määräytyy riidanalaisen toimen luonteen mukaan.

102 Unionin yleinen tuomioistuin ei valituksenalaisessa tuomiossa määrittänyt kuitenkaan täsmällisyyden tasoa, jota irtisanomispäätöksen perusteluilta edellytetään, kyseisen toimen luonteen ja sen adressaatin ammatilliseen tilanteeseen kohdistuvan vaikutuksen perusteella ja sen perusteella, kykeneekö hän riitauttamaan irtisanomisen perusteet.

103 Komissio ei voi valittajan mukaan esittää irtisanomispäätöksensä tueksi epämääräisiä ja ylimalkaisia perusteluja, kun huomioon otetaan oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja suoja perusteetonta irtisanomista vastaan, josta perusoikeuskirjan 30 artiklassa, luettuna yhdessä sen 47 artiklan kanssa, määrätään.

104 UG väittää tältä osin, että AHCC oli riidanalaisessa päätöksessä esittänyt vain erittäin suuren määrän epämääräisesti muotoiltuja moitteita, joita ei ollut tuettu täsmällisillä ja konkreettisilla tosiseikoilla.

105 Unionin yleinen tuomioistuin katsoi siten valituksenalaisen tuomion 39 kohdassa valittajan mukaan virheellisesti, että AHCC oli 8.9.2016 päivätyssä kirjeessä viitannut noin kahteenkymmeneen yksityiskohtaisesti esitettyyn seikkaan, jotka liittyivät UG:n käytökseen vuosina 2013–2016.

106 Kyseisestä kirjeestä ei nimittäin ilmene yhtään konkreettista esimerkkiä UG:n käytöksestä tai tällaisen käytöksen ajankohtaa.

107 UG viittaa kolmannen valitusperusteen neljännessä osassa valituksenalaisen tuomion 241 kohtaan, josta ilmenee, että unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi ilmeistä arviointivirhettä koskevan kanneperusteen siltä osin kuin siinä oli kyse poissaoloja työstä 7.5.2014 ja 16.6.2014 koskevien lääkärintodistusten viivästyneestä toimittamisesta sekä väitetystä perusteettomasta poissaolosta 18.6.2014.

108 UG:n mukaan unionin yleisen tuomioistuimen oli selvittääkseen sen, oliko UG:n puolustautumisoikeuksia kunnioitettu, tutkittava, oliko komission mahdollista vedota pätevästi lääkärintodistusten viivästyneeseen toimittamiseen ja perusteettomiin poissaoloihin yli kaksi vuotta niiden ilmenemisen jälkeen, varsinkin kun näitä tapahtumia ei ollut mainittu UG:n arviointikertomuksessa vuodelta 2014.

109 Lääkärintodistustensa viivästyneen toimittamisen osalta UG väittää, että komission on täsmennettävä näitä perusteluja. Sen mukaan unionin yleinen tuomioistuin käänsi valituksenalaisen tuomion 246 ja 253 kohdassa todistustaakan tältä osin ja asetti UG:n tilanteeseen, jossa vaaditun näytön esittäminen oli lähes mahdotonta tai erittäin vaikeaa.

110 UG väittää kolmannen valitusperusteen viidennessä osassa, että unionin yleinen tuomioistuin loukkasi hänen oikeuttaan oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin, kun se totesi valituksenalaisen tuomion 265 kohdassa, että määräaika riitauttaa vuoden 2015 arviointikertomus oli hänen osaltaan päättynyt.

111 Koska vuoden 2014 arviointikertomuksessa ja vuoden 2015 arviointikertomuksessa todettiin UG:n ammatillisen suoriutumisen olleen tyydyttävää, UG ei osannut odottaa, että komissio vetoaisi näihin kertomuksiin perustellakseen hänen irtisanomistaan.

112 UG toteaa vuoden 2016 arviointikertomuksesta, että kyseessä oleva irtisanomismenettely aloitettiin jo ennen kuin määräaika kanteen nostamiselle kyseisestä kertomuksesta oli päättynyt.

113 UG riitauttaa myös valituksenalaisen tuomion 273 kohdan, jossa todetaan, ettei hän osallistunut niiden työryhmien työhön, joihin hän kuului.

114 Unionin yleinen tuomioistuin lisäksi loukkasi UG:n oikeutta oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin, kun se valituksenalaisen tuomion 278–286 kohdassa käänsi lasten monitoimikeskuksen lehden valmisteluun liittyvän todistustaakan siten, ettei todistustaakan kääntäminen ole kumottavissa.

115 UG on tässä yhteydessä kyennyt omien sanojensa mukaan esittämään näyttöä siitä, että kyseinen lehti oli lähetetty 22.1.2016 mutta että sitä koskenut sähköpostiviesti oli saapunut vastaanottajalle vasta 18.7.2016 tietoteknisen ongelman vuoksi.

116 Irtisanomisperusteesta, jonka mukaan UG ei ollut toimittanut opetustoimintaa koskevaa taulukkoa, UG väittää, että hänen esimiehensä oli ollut kyseisen taulukon toimittamispyynnön ajankohtana tietoinen UG:n aikomuksesta pitää vanhempainvapaata heinäkuun ja syyskuun 2016 välisenä aikana. Pyyntö esitettiin siten vain UG:n aseman heikentämiseksi.

117 Komissio väittää, että kolmas valitusperuste on jätettävä tutkimatta ja että se joka tapauksessa on perusteeton.

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

a) Tutkittavaksi ottaminen

118 Komission kolmannen valitusperusteen yhteydessä esittämästä oikeudenkäyntiväitteestä on riittävää todeta, että UG moittii tällä valitusperusteella unionin yleistä tuomioistuinta pääasiallisesti siitä, että se muun muassa on tehnyt oikeudellisia virheitä. UG esittää tässä yhteydessä useaan otteeseen sen, miltä osin riidanalaisen tuomion kumoamista vaaditaan, sekä oikeudelliset perusteet, joilla erityisesti tuetaan kyseisen tuomion kumoamista koskevaa vaatimusta.

119 Tämän tuomion 51 kohdassa mainitun oikeuskäytännön perusteella on siten katsottava, että kolmas valitusperuste täyttää tutkittavaksi ottamisen edellytykset.

b) Asiakysymys

1) Ensimmäinen osa

120 On muistutettava, että kyseisen tuomion 187 kohdassa unionin yleinen tuomioistuin katsoi, että kun kyse on väliaikaisen tai sopimussuhteisen toimihenkilön toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisestä, AHCC:llä on unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdan i alakohdan mukaisesti ja työsopimuksessa määrättyä irtisanomisaikaa noudattaen laaja harkintavalta, ja että unionin tuomioistuinten harjoittaman valvonnan on siten rajoituttava sen tarkistamiseen, että ilmeisestä virhettä ei ole tehty eikä harkintavaltaa ole käytetty väärin.

121 Unionin yleinen tuomioistuin totesi 19.7.1955 annettuun tuomioon Kergall v. Assemblée commune (1/55, EU:C:1955:9, s. 23) tukeutuen valituksenalaisen tuomion 188 kohdassa, että unionin toimielinten virkamiesten ja toimihenkilöiden ammatillisen pätevyyden arvioiminen kuuluu ensisijaisesti näille toimielimille.

122 Unionin yleinen tuomioistuin tarkensi valituksenalaisen tuomion 189 kohdassa, että tässä yhteydessä virhettä voidaan luonnehtia ilmeiseksi ainoastaan, jos se on selvästi havaittavissa niiden perusteiden avulla, jotka lainsäätäjä on halunnut asettaa hallinnon harkintavallan käytölle. Toisin sanoen ilmeistä virhettä koskeva peruste on hylättävä, jos riitautettua arviointia voidaan kantajan esittämistä seikoista huolimatta pitää oikeutettuna ja johdonmukaisena.

123 Unionin yleinen tuomioistuin lisäsi kyseisen tuomion 190 kohdassa 10.9.2019 annettuun tuomioon HTTS v. neuvosto (C-123/18 P, EU:C:2019:694, 100 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) viitaten, että unionin toimielinten toimia koskee pääsääntöisesti lainmukaisuusolettama ja että niillä on näin ollen oikeusvaikutuksia niin kauan kuin niitä ei ole peruutettu, kumottu kumoamiskanteen johdosta tai todettu pätemättömiksi ennakkoratkaisupyynnön tai lainvastaisuusväitteen seurauksena.

124 Kuten tämän tuomion 61 ja 62 kohdassa on tältä osin muistutettu, yhtäältä unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisessa tuomiossa, että riidanalainen päätös oli lainvastainen sillä perusteella, että AHCC ei voinut vedota haettuun vanhempainvapaan ajankohtaan ja pitää sitä yhtenä epäpätevyydestä johtuvana irtisanomisperusteena, mutta se katsoi samalla, että yleinen toteamus UG:n ammatillisesta epäpätevyydestä pohjautui useisiin perusteluihin, jotka ovat eri perusteita kuin mainittu peruste. Näin ollen unionin yleinen tuomioistuin päätteli, että mainittu lainvastaisuus ei voinut yksinään johtaa riidanalaisen päätöksen kumoamiseen.

125 Toisaalta on niin, että vaikka unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 218, 340 ja 350 kohdassa, että riidanalaiseen päätökseen sisältyi useita ilmeisiä arviointivirheitä, se katsoi kuitenkin kyseisen tuomion 360 ja 361 kohdassa, että riidanalaiseen päätökseen sisältyy useita perusteluita, joiden ei ole näytetty olevan lainvastaisia ja jotka ovat riittävän painavia, jotta niillä voidaan tukea AHCC:n tekemää yleistä toteamusta kantajan epäpätevyydestä.

126 Näin ollen on katsottava, että UG:n argumentti, jossa pääasiallisesti väitetään unionin yleisen tuomioistuimen tehneen oikeudellisen virheen katsoessaan, että AHCC:llä oli laaja harkintavalta, perustuu yhtäältä valituksenalaisen tuomion virheelliseen tulkintaan, sillä unionin yleinen tuomioistuin myönsi sen, että riidanalaista päätöstä annettaessa oli tehty ilmeisiä arviointivirheitä, ja että tällä väitteellä ei toisaalta voida kyseenalaistaa unionin yleisen tuomioistuimen päättelyä, koska UG ei osoita, että kyseisessä päätöksessä oli muita ilmeisiä arviointivirheitä, joiden olisi pitänyt johtaa sen kumoamiseen.

127 Sen osalta, että UG moittii unionin yleistä tuomioistuinta siitä, ettei se hyväksynyt UG:n vaatimusta tarvittavien asian selvittämistoimien toteuttamisesta, on muistutettava asian osapuolen esittämien, prosessinjohtotoimien tai asian selvittämistoimien määräämistä koskevien vaatimusten arvioimisesta ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yksinomaan unionin yleinen tuomioistuin arvioi sen, onko sen ratkaistavana olevissa asioissa käytettävissä olevia tietoja tarpeen täydentää. Yksinomaan unionin yleisen tuomioistuimen tehtävänä on siten arvioida, onko vaatimus prosessinjohtotoimesta merkityksellinen oikeusriidan kohteen kannalta ja onko se tarpeen toteuttaa (tuomio 12.11.2020, Fleig v. EUH, C-446/19 P, EU:C:2020:918, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

128 Oikeudenkäyntiasiakirjojen todistusarvo kuuluu nimittäin tosiseikkojen arviointia koskevaan unionin yleisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan, eikä unionin tuomioistuin voi valituksen yhteydessä tutkia tätä arviointia, paitsi jos unionin yleiselle tuomioistuimelle esitetyt todisteet on otettu vääristyneellä tavalla huomioon tai jos tämän määrittämän tosiseikaston paikkansapitämättömyys käy ilmi oikeudenkäyntiasiakirjoista (ks. tuomio 12.11.2020, Fleig v. EUH, C-446/19 P, EU:C:2020:918, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

129 Nyt käsiteltävässä tapauksessa on niin, että koska unionin yleinen tuomioistuin viittasi valituksenalaisessa tuomiossa sillä olevaan asiakirja-aineistoon sisältyneisiin lukuisiin todisteisiin ja koska UG ei kolmannen valitusperusteen ensimmäisen osan yhteydessä esitä tarkemmin, millä tavoin unionin yleinen tuomioistuin olisi ottanut kyseiset todisteet vääristyneellä tavalla huomioon, tai syytä sille, miksi sen toteamukset olisivat paikkansapitämättömiä, kyseinen argumentti on jätettävä tutkimatta.

130 Unionin tuomioistuimissa käydyn oikeudenkäynnin kestosta on muistutettava, että vaikka se, ettei tuomiota ole annettu kohtuullisessa ajassa, voi johtaa vahingonkorvausvaatimukseen valittajan unionia vastaan SEUT 268 artiklan ja SEUT 340 artiklan toisen kohdan määräysten nojalla nostaman kanteen perusteella, se ei kuitenkaan voi johtaa valituksenalaisen tuomion kumoamiseen, jos ei ole olemassa viitteitä siitä, että oikeudenkäynnin kestolla olisi ollut vaikutusta asian ratkaisun sisältöön (määräys 29.9.2022, CX v. komissio, C-71/22 P, EU:C:2022:745, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

131 Koska ei ole olemassa viitteitä siitä, että oikeudenkäynnin kestolla olisi ollut vaikutusta kyseessä olevan asian ratkaisun sisältöön, väite, jonka mukaan tuomiota ei ole annettu kohtuullisessa ajassa, ei siten voi johtaa valituksenalaisen tuomion kumoamiseen, ja se on näin ollen jätettävä tutkimatta.

132 Kolmannen valitusperusteen ensimmäinen osa on siten osittain hylättävä perusteettomana ja osittain jätettävä tutkimatta.

2) Toinen osa

133 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 68 kohdassa olevan totta, että UG:lle myönnetty kahdeksan työpäivän määräaika esittää huomautuksia 8.9.2016 päivätystä kirjeestä saattoi vaikuttaa lyhyeltä, kun otetaan huomioon niiden seurausten vakavuus, joita UG:n sopimuksen päättämisellä oli hänen henkilökohtaiseen tilanteeseensa. Unionin yleinen tuomioistuin totesi kuitenkin, että UG oli lausunut riidanalaisen päätöksen perusteluista ja että AHCC oli ottanut huomioon hänen huomautuksensa, kuten riidanalaisen päätöksen perusteluista ilmenee.

134 Unionin yleinen tuomioistuin muistutti valituksenalaisen tuomion 69 kohdassa, että vaikka kuulluksi tulemista koskevan oikeuden kunnioittaminen edellyttää sitä, että unionin toimielimet antavat henkilölle, jota hänelle vastainen toimi koskee, mahdollisuuden ilmaista tehokkaasti kantansa, se ei voi kuitenkaan tarkoittaa sitä, että toimielimen on yhdyttävä tähän kantaan.

135 Unionin yleinen tuomioistuin lisäsi valituksenalaisen tuomion 70 kohdassa, että UG oli valittanut siitä, ettei AHCC sen jälkeen, kun se oli vastaanottanut UG:n 30.9.2016 päivätyt kirjalliset huomautukset, ollut pyytänyt häntä toimittamaan täydentäviä asiakirjoja. Kyseinen tuomioistuin totesi yhtäältä, että UG saattoi esittää tällaisia asiakirjoja 30.9. ja 17.10.2016 välisenä aikana – riidanalainen päätös annettiin viimeksi mainittuna päivänä –, ja toisaalta, ettei UG ole ilmoittanut näiden täydentävien asiakirjojen, joista AHCC ei olisi ollut tietoinen, luonnetta eikä kohdetta, joten ei ole osoitettu, että kyseisten asiakirjojen esittäminen olisi voinut vaikuttaa ratkaisevasti riidanalaisen päätöksen sisältöön.

136 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 71 kohdassa, että UG:lle oli annettu mahdollisuus esittää tehokkaasti kantansa niiden tosiseikkojen ja olosuhteiden paikkansapitävyydestä ja merkityksestä, joiden perusteella AHCC oli antanut kyseisen päätöksen.

137 Yhtäältä väitettä puolustautumisoikeuksien loukkaamisesta ei ole tuettu argumentaatiolla, jolla voitaisiin osoittaa, että unionin yleinen tuomioistuin olisi tehnyt oikeudellisen virheen, eikä toisaalta ole ilmeistä, että unionin yleisen tuomioistuimen valituksenalaisen tuomion 71 kohdassa esittämä päätelmä merkitsisi sen tutkimien tosiseikkojen ottamista huomioon vääristyneellä tavalla (ks. analogisesti tuomio 6.10.2022, KN v. ETSK (C-673/21 P, EU:C:2022:759, 103 kohta).

138 Näin ollen kolmannen valitusperusteen toinen osa on hylättävä perusteettomana.

3) Kolmas osa

139 Unionin yleinen tuomioistuin muistutti valituksenalaisen tuomion 36 kohdassa, että sekä SEUT 296 artiklassa ja perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan c alakohdassa edellytetty unionin toimielinten toimien perusteluvelvollisuus määräytyy kyseisen toimen luonteen mukaan, ja toimielimen perusteluista on selkeästi ja yksiselitteisesti ilmettävä toimen antaneen toimielimen päättely siten, että niille, joita toimenpide koskee, selviävät sen syyt ja että toimivaltainen tuomioistuin voi tutkia toimenpiteen laillisuuden. Perusteluvelvollisuutta on arvioitava asiaan liittyvien kaikkien olosuhteiden perusteella, joita ovat muun muassa toimen sisältö, esitettyjen perustelujen luonne ja se tarve, joka niillä, joille toimi on osoitettu tai joita se koskee suoraan ja erikseen, voi olla saada selvennystä tilanteeseen. Perusteluissa ei tarvitse esittää kaikkia merkityksellisiä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, sillä tutkittaessa sitä, täyttävätkö toimen

perustelut SEUT 296 artiklan vaatimukset, on otettava huomioon sen sanamuodon lisäksi myös asiayhteys ja kaikki asiaa koskevat oikeussäännöt (ks. tuomio 11.6.2020, komissio v. Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, 29 ja 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

140 Tutkittuaan valituksenalaisen tuomion 38–47 kohdassa riidanalaisessa päätöksessä huomioon otetut eri tosiseikat ja siinä esitetyn päättelyn unionin yleinen tuomioistuin päätteli kyseisen tuomion 48 kohdassa, että kyseisessä päätöksessä, joka tehtiin UG:n tuntemassa asiayhteydessä, on esitetty sekä oikeudelliset seikat että riittävä määrä tosiseikkoja, joilla oli keskeinen merkitys tämän päätöksen systematiikassa ja joiden perusteella UG kykenee arvioimaan päätöksen oikeellisuutta ja lainmukaisuutta.

141 Tältä osin on todettava, että toisin kuin UG väittää, unionin yleinen tuomioistuin esitti asianmukaisesti unionin toimielinten toimien perusteluja koskevat vaatimukset – sellaisina kuin ne on vahvistettu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä – ja erityisesti tämän tuomion 139 kohdassa tarkoitetut vaatimukset.

142 UG:n argumentti, joka koskee unionin toimielinten toimissa esitettävien perustelujen täsmällisyyden tasoa, on näin ollen hylättävä perusteettomana.

143 UG:n kolmannen valitusperusteensa kolmannessa osassa esittämistä argumenteista, joissa on kyse riidanalaisen päätöksen perustelujen asiasisällön tutkimisesta, on riittävää todeta, että todellisuudessa UG vaatii niillä unionin tuomioistuinta tutkimaan uudelleen unionin yleisen tuomioistuimen tosiseikoista tekemän arvioinnin, ja nämä argumentit on sellaisina jätettävä tutkimatta.

144 Kolmannen valitusperusteen kolmas osa on näin ollen osittain hylättävä perusteettomana ja osittain jätettävä tutkimatta.

4) Neljäs osa

145 Kolmannen valitusperusteen neljännessä osassa on kyse siitä, miten unionin yleinen tuomioistuin tulkitsi UG:n väitetysti luvattomia poissaoloja koskevaa riidanalaisen päätöksen perustelua.

146 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 240 kohdassa, että vaikka UG väittää toimittaneensa aina lääkärintodistuksen oltuaan terveydellisistä syistä poissa työstä, hän ei mainitse poissaolonsa 18.6.2014 syytä eikä hän viittaa mihinkään asiakirja-aineistossa esitettyyn asiakirjaan, jolla kyseinen poissaolo voitaisiin oikeuttaa.

147 Unionin yleinen tuomioistuin totesi kyseisen tuomion 241 kohdassa, että UG:n argumentaatiolla ei voida kyseenalaistaa päätöstä, jossa todetaan hänen olleen luvattomasti poissa työstä 18.6.2014, joten siltä osin kuin kannekirjelmässä esitetty väite on suunnattu 8.9.2016 päivätyn kirjeen sivulla 2 olevaan d kohtaan sisältyviä perusteluja vastaan, väite on hylättävä perusteettomana.

148 Valituksenalaisen tuomion 246 ja 253 kohdasta, joihin UG valituksessaan viittaa, on riittävää muistuttaa, että unionin yleinen tuomioistuin totesi kyseisen tuomion 244 kohdassa, että UG ei ollut tehnyt henkilöstösääntöjen 91 artiklan 2 kohdan säännösten mukaista valitusta 1.6.2016 annetusta päätöksestä, jossa AHCC oli katsonut, että hänen poissaolonsa työstä 30.–31.5.2016 olivat perusteettomat.

149 Unionin yleinen tuomioistuin lisää valituksenalaisen tuomion 245 kohdassa, että UG ei vetoa myöskään uuteen ja olennaiseen seikkaan, jolla tämän päätöksen lainmukaisuuden tarkasteleminen uudelleen voitaisiin oikeuttaa.

150 Unionin yleinen tuomioistuin totesi näin ollen valituksenalaisen tuomion 246 kohdassa, että UG:n argumentaatio, jolla kyseinen päätös pyrittiin vireillä olleessa asiassa riitauttamaan liitännäisesti, oli jätettävä tutkimatta siltä osin kuin sillä pyrittiin kyseenalaistamaan lopulliseksi tullut päätös.

151 Valituksenalaisen tuomion 253 kohdasta, joka koskee UG:n väitetysti perusteettomiin poissaoloihin 7.5. ja 16.6.2014 liittyvä riidanalaisen päätöksen perustelua, on muistutettava, että unionin yleinen tuomioistuin katsoi kyseisessä kohdassa, ettei UG osoita tai edes väitä, että hän olisi toimittanut nämä hallinnollisen asemansa korjaamiseksi tarpeelliset todistukset pikaisesti hänelle asetetun määräajan päättymistä silmällä pitäen.

152 UG pyrkii kolmannen valitusperusteen neljännessä osassa esittämillään argumenteilla todellisuudessa siihen, että unionin tuomioistuin tarkastelisi uudelleen unionin yleisen tuomioistuimen tämän tuomion 146–151 kohdassa mainittujen kohtien yhteydessä tekemiä arviointeja.

153 Tästä seuraa, että tämä osa on jätettävä tutkimatta.

5) Viides osa

154 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 263 kohdassa komission esittämää oikeudenkäyntiväitettä tutkiessaan, että neljännen kanneperusteen kolmannen osan toisen, kolmannen, neljännen ja viidennen väitteen yhteydessä esittämällään argumentaatiolla, joka koskee ilmeistä arviointivirhettä ja tosiseikkoja koskevia virheitä, joita oli tehty valittajan osallistumista työhönsä koskevan perustelun yhteydessä – sellaisena kuin kyseinen argumentaatio esitettiin unionin yleisessä tuomioistuimessa –, UG pyrki kyseenalaistamaan omaa tehokkuuttaan koskevan, vuoden 2015 arviointikertomuksen 3.1 kohtaa vastaavan laadullisen arvioinnin sisällön ja siten vuoden 2015 arviointikertomuksen sisällön.

155 Unionin yleinen tuomioistuin totesi kuitenkin kyseisen tuomion 264 kohdassa, että UG:sta vuodelta 2015 laadittu arviointikertomus on annettu hänelle tiedoksi ja että hän ei ole riitauttanut sitä henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa säädetyssä määräajassa, joten sekä tämä kertomus että siihen sisältyvät arvioinnit ovat tulleet lopullisiksi.

156 Unionin yleinen tuomioistuin lisäsi valituksenalaisen tuomion 265 kohdassa, että UG ei ole myöskään vedonnut uuteen ja olennaiseen seikkaan osoittaakseen, ettei määräaika riitauttaa vuoden 2015 arviointikertomus ole hänen osaltaan päättynyt.

157 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisen tuomion 266 kohdassa, että UG ei voi siten riitauttaa vuoden 2015 arviointikertomusta liitännäisesti riidanalaisesta päätöksestä, johon nähden arviointikertomus oli valmistelevassa roolissa, nostamansa kanteen yhteydessä.

158 Tältä osin on todettava, että unionin yleinen tuomioistuin katsoi perustellusti, että vuoden 2015 arviointikertomus oli tullut lopulliseksi, koska siitä ei ollut nostettu kannettu henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa säädetyssä määräajassa, ja ettei UG näin ollen voinut perustellusti väittää, että unionin yleinen tuomioistuin olisi rikkonut menettelysääntöjä ja ottanut asian asiakirja-aineiston

huomioon vääristyneellä tavalla todetessaan, ettei kyseistä kertomusta voitu riitauttaa liitännäisesti sen käsiteltäväksi saatetun kanteen yhteydessä (ks. analogisesti tuomio 24.6.2021, WD v. EFSA (C-167/20 P, EU:C:2021:516, 39 ja 40 kohta).

159 Valituksenalaisen tuomion 278–286 kohdasta, joissa UG väittää todistustaakan käännetyn tavalla, joka ei ole kumottavissa, on riittävää muistuttaa, että unionin yleinen tuomioistuin tutki näissä kohdissa UG:n kannekirjelmässään esiin tuomia tosiseikkoja, joilla UG oli riitauttanut komission riidanalaisessa päätöksessä tosiseikoista tekemät arvioinnit.

160 Unionin yleinen tuomioistuin päätteli valituksenalaisen tuomion 286 kohdassa, että UG ei ole esittänyt todisteita, joilla voitaisiin kumota komission esittämä todiste siitä, että UG oli lähettänyt CPE-lehdestä vastaavan työryhmän jäsenille luonnoksen vuoden 2015 joululehdeksi sen vahvistamista varten vasta 18.7.2016.

161 UG:n kolmannen valitusperusteensa viidennen osan yhteydessä tältä osin esittämällä argumentaatiolla todellisuudessa riitautetaan unionin yleisen tuomioistuimen tosiseikoista tekemät arvioinnit, ja se on sellaisenaan jätettävä tutkimatta.

162 Sama koskee UG:n kolmannen valitusperusteen viidennen osan yhteydessä esittämiä muita argumentteja.

163 Näin ollen kolmannen valitusperusteen viides osa on osittain hylättävä perusteettomana ja osittain jätettävä tutkimatta, ja näin ollen kolmas valitusperuste on hylättävä kokonaisuudessaan.

D Neljäs valitusperuste

1. Asianosaisten lausumat

164 UG väittää neljännessä valitusperusteessaan, jonka mukaan suhteellisuusperiaatetta on loukattu, pääasiallisesti, että hänen irtisanomisensa oikeasuhteisuutta tutkiessaan unionin yleisen tuomioistuimen olisi pitänyt ottaa huomioon se, että irtisanomisen perusteena oli UG:n pitämä vanhempainvapaa, että UG toimi ammattiyhdistystehtävissä ja ettei UG:lle ollut määrätty koskaan seuraamuksia, koska riidanalaisessa päätöksessä mainitut velvollisuuksien laiminlyönnit ovat vähäiset.

165 Komissio väittää, että neljäs valitusperuste on hylättävä perusteettomana. Komissio lisää, että kyseinen valitusperuste on jätettävä myös tutkimatta siltä osin kuin sillä pyritään siihen, että unionin yleisessä tuomioistuimessa jo esitettyjä argumentteja vain arvioidaan uudelleen.

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

166 On muistutettava, että unionin yleinen tuomioistuin tutki valituksenalaisen tuomion 351–381 kohdassa riidanalaisen päätöksen ja totesi, ettei komissio ollut tehnyt ilmeistä arviointivirhettä antaessaan sen.

167 Todettuaan tämän unionin yleinen tuomioistuin katsoi kyseisen tuomion 385 ja 386 kohdassa, että koska riidanalainen päätös ei sisältänyt ilmeistä arviointivirhettä, komissiolla oli oikeus päättää UG:n toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ja että suhteellisuusperiaatetta ei siten ollut loukattu.

168 UG ei neljännen valitusperusteensa yhteydessä esitä kuitenkaan mitään argumentaatiota, jolla voitaisiin kyseenalaistaa tämä unionin yleisen tuomioistuimen oikeudellinen arviointi.

169 Näin ollen neljäs valitusperuste on hylättävä perusteettomana.

E Vahingonkorvausvaatimus

1. Asianosaisten lausumat

170 UG väittää tehneensä komission kanssa sovinnon aineellisen vahinkonsa korvaamisesta. Siinä tapauksessa, että sovinto valituksen johdosta annettavan tuomion seurauksena raukeaa, UG vaatii, että hänelle myönnetään ex æquo et bono 68 000 euron suuruinen korvaus tästä vahingosta.

171 UG vaatii lisäksi, että hänelle myönnetään 40 000 euron suuruinen korvaus henkisestä kärsimyksestä. Tämä summa on hänen mukaansa asianmukainen, kun otetaan huomioon psykologinen kärsimys, joka hänen lainvastaisesta irtisanomisestaan on aiheutunut.

172 Tässä yhteydessä on UG:n mukaan otettava huomioon myös se, että hän on irtisanomisensa johdosta joutunut epävarmaan tilanteeseen ja ylivelkaantunut.

173 Komissio kiistää UG:n argumentaation.

2. Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

174 Unionin yleinen tuomioistuin totesi valituksenalaisessa tuomiossa, ettei UG ollut vedonnut aineellisen vahinkonsa ja henkisen kärsimyksensä korvaamista koskevien vaatimusten tueksi lainvastaisuusperusteisiin, jotka eroaisivat niistä perusteista, jotka hän oli esittänyt riidanalaisen päätöksen kumoamista koskevien vaatimustensa tueksi. Näin ollen, ja koska kumoamisvaatimukset oli hylätty perusteettomina, unionin yleinen tuomioistuin katsoi, että myös vahingonkorvausvaatimukset oli hylättävä.

175 Koska kaikki valituksen tueksi esitetyt valitusperusteet on hylätty ja koska valituksenalaista tuomiota ei siten ole kumottu, myös UG:n argumentit, joilla se vaatii aiheutuneen vahingon korvaamista, on hylättävä.

176 Valitus on tämän vuoksi hylättävä kokonaisuudessaan.

Oikeudenkäyntikulut

177 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 138 artiklan 1 kohdan mukaan, jota saman työjärjestyksen 184 artiklan 1 kohdan nojalla sovelletaan valituksen käsittelyyn, asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut.

178 Koska komissio on vaatinut UG:n velvoittamista korvaamaan oikeudenkäyntikulut ja koska UG on hävinnyt asian, hänet on velvoitettava vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan ja korvaamaan komission oikeudenkäyntikulut.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Valitus hylätään.

2) UG velvoitetaan vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan ja korvaamaan Euroopan komission oikeudenkäyntikulut.

Allekirjoitukset