Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2024. november 21.*

Tartalomjegyzék

I. Jogi háttér . . . 3
A. A személyzeti szabályzat . . . 3
B. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek . . . 5
C. A keretmegállapodás . . . 5
D. A 2002/14/EK irányelv . . . 6
II. A jogvita előzményei . . . 6
III. A Törvényszék előtt a visszautalást követően lefolytatott eljárás és a megtámadott ítélet . . . 8
IV. A felek kérelmei a fellebbezési eljárásban . . . 9
V. A fellebbezésről . . . 9
A. Az első jogalapról . . . 9
1. A felek érvelése . . . 9
2. A Bíróság álláspontja . . . 10
a) Az elfogadhatóságról . . . 10
b) A jogalap érdeméről . . . 11
B. A második jogalapról . . . 13
1. A felek érvelése . . . 13
2. A Bíróság álláspontja . . . 14
a) Az elfogadhatóságról . . . 14

* Az eljárás nyelve: francia.

b) A jogalap érdeméről . . . 14
C. A harmadik jogalapról . . . 16
1. A felek érvelése . . . 16
2. A Bíróság álláspontja . . . 19
a) Az elfogadhatóságról . . . 19
b) A jogalap érdeméről . . . 19
1) Az első részről . . . 19
2) A második részről . . . 21
3) A harmadik részről . . . 22
4) A negyedik részről . . . 22
5) Az ötödik részről . . . 23
D. A negyedik jogalapról . . . 24
1. A felek érvelése . . . 24
2. A Bíróság álláspontja . . . 25
E. A kártérítés iránti kérelemről . . . 25
1. A felek érvelése . . . 25
2. A Bíróság álláspontja . . . 25
A költségekről . . . 26

„Fellebbezés – Közszolgálat – Szerződéses alkalmazottak – Határozatlan időre szóló szerződés – A szerződés felmondása – Az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja – Szakmai alkalmatlanság – A szolgálati érdekkel összeegyeztethetetlen szolgálati magatartás és munkához való hozzáállás – Indokolási kötelezettség – Meghallgatáshoz való jog – Szülői szabadsághoz való jog – Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának 42a. cikke”

A C-546/23. P. sz. ügyben,

UG (képviseli: M. Richard avocat)

fellebbezőnek

az Európai Unió Bírósága alapokmányának 56. cikke alapján 2023. augusztus 29-én benyújtott fellebbezése tárgyában,

a másik fél az eljárásban:

az **Európai Bizottság** (képviselik kezdetben: I. Melo Sampaio és A. Sauka, meghatalmazotti minőségben, később: A. Sauka, meghatalmazotti minőségben)

alperes az elsőfokú eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: F. Biltgen, az első tanács elnöke, a hetedik tanács elnökeként eljárva, M. L. Arastey Sahún, az ötödik tanács elnöke (előadó), és J. Passer bíró,

főtanácsnok: P. Pikamäe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Fellebbezésében UG az Európai Unió Törvényszéke 2023. június 21-i UG kontra Bizottság ítéletének (T-571/17 RENV, a továbbiakban: megtámadott ítélet, EU:T:2023:351) hatályon kívül helyezését kéri, amely ítéletben a Törvényszék elutasította az egyrészt az Európai Bizottság 2016. október 17-i, UG szerződéses alkalmazotti szerződését felmondó határozatának (a továbbiakban: vitatott határozat) megsemmisítésére, másrészt az őt állítólag e határozat következtében ért vagyoni és nem vagyoni károk megtérítésére irányuló keresetét.

I. Jogi háttér

A. A személyzeti szabályzat

2 Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata jelen ügy tényállására alkalmazandó változatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 42a. cikke kimondja:

„A tisztviselő minden gyermek után hat hónapig terjedő, alapilletmény nélküli szülői szabadságra jogosult, amelyet a gyermek születését vagy örökbefogadását követő első tizenkét év során vehet ki. […]”

3 A személyzeti szabályzat 47. cikke értelmében:

„A szolgálati jogviszony megszűnik:

[….]

d) alkalmatlanság miatti elbocsátás;

[…]”

4 A személyzeti szabályzat 51. cikke a következőképpen szól:

„(1) Minden intézmény kinevezésre jogosult hatósága eljárásokat dolgoz ki az alkalmatlanság eseteinek megfelelő időben és módon történő felismerésére, kezelésére és orvoslására.

Belső rendelkezések elfogadásakor minden intézmény kinevezésre jogosult hatósága tiszteletben tartja az alábbi követelményeket:

a) a három egymást követő, nem kielégítő minősítést tartalmazó, a 43. cikk szerinti éves értékelő jelentés alapján szakmai alkalmassága tekintetében előrehaladást nem mutató tisztviselőt egy fokozattal vissza kell minősíteni. Ha a következő két éves értékelő jelentés még mindig nem kielégítő teljesítményről számol be, a tisztviselőt el kell bocsátani;

b) minden, a tisztviselő visszaminősítésére vagy elbocsátására irányuló javaslat tartalmazza az alapjául szolgáló indokokat, és azt közölni kell az érintett tisztviselővel. A kinevezésre jogosult hatóság javaslatát a 9. cikk (6) bekezdése szerinti tanácsadó vegyes bizottság elé kell utalni.

(2) A tisztviselőnek joga van teljes személyes aktájához hozzáférni, valamint másolatokat készíteni az eljáráshoz kapcsolódó valamennyi dokumentumról. A javaslat kézhezvételétől számítva legalább tizenöt nap, de legfeljebb 30 nap áll rendelkezésére védelme elkészítésére. A tisztviselőt egy általa kiválasztott személy segítheti. A tisztviselő írásbeli észrevételeket nyújthat be. A tisztviselőt meghallgatja a tanácsadó vegyes bizottság. A tisztviselő tanúkat is hívhat.

[…]”

5 A személyzeti szabályzat 60. cikke előírja:

„Betegség vagy baleset kivételével a tisztviselő közvetlen felettesének előzetes engedélye nélkül nem maradhat távol. Bármely, adott esetben alkalmazandó fegyelmi intézkedés sérelme nélkül, minden szabályosan megállapított, jogosulatlan távolmaradást le kell vonni az érintett tisztviselő éves szabadságából. Ha a tisztviselő felhasználta az éves szabadságát, elveszti jogosultságát a díjazásának azonos időtartamra eső részére.

[…]”

6 A személyzeti szabályzat II. melléklete 1. cikkének hatodik bekezdése így szól:

„A személyzeti bizottság tagjai, és a bizottság vagy az intézmény által a személyzeti szabályzat szerinti feladatok ellátására felállított szervekbe kinevezett tisztviselők által ellátott feladatokat az intézményükben végzett rendes szolgálatuk részének kell tekinteni. Az érintett személyeknek e feladatok ellátásából semmiképpen sem származhat hátránya.”

7 A személyzeti szabályzat IX. melléklete 9. cikke (1) bekezdésének h) pontja a következőképpen rendelkezik:

„A kinevezésre jogosult hatóság a következő szankciók valamelyikét szabhatja ki:

[…]

h) hivatalvesztés, és – adott esetben – a nyugdíj ideiglenes csökkentése vagy a rokkantsági támogatás egy adott összegének határozott időszakra szóló visszatartása; ezen intézkedés következményei azonban nem érinthetik a tisztviselő által eltartott személyeket. Ilyen csökkentés esetében azonban a volt tisztviselő jövedelme nem lehet kevesebb a VIII. melléklet 6. cikkében megállapított létminimum összegénél, a fizetendő családi támogatások hozzáadásával.”

B. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek

8 Az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (a továbbiakban: az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) jelen ügy tényállására alkalmazandó változatának 47. cikke a következőképpen szól:

„Az elhalálozás miatti megszűnés esetén kívül az ideiglenes alkalmazott szolgálati viszonya megszűnik:

[…]

c) határozatlan időre szóló szerződés esetén:
   i. a szerződésben meghatározott felmondási idő végén; a felmondási idő teljesített szolgálati évenként nem lehet rövidebb egy hónapnál, de legalább három hónap és legfeljebb tíz hónap. A felmondási idő azonban nem kezdődhet orvosi igazolással alátámasztott terhesség, szülési szabadság vagy betegszabadság ideje alatt, feltéve, hogy ez a betegszabadság nem tart tovább három hónapnál. Továbbá a felmondási időt az orvosi igazolással alátámasztott terhesség, a szülési szabadság vagy – a fent említett korlátokra is figyelemmel – a betegszabadság idejére fel kell függeszteni; […]

   […]”

C. A keretmegállapodás

9 A BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL 2010. L 68., 13. o.) mellékletében szereplő, a szülői szabadságról 2009. június 18-án kötött felülvizsgált keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának 4. pontja kimondta:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók gyakorolhassák a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell hozniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb

bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.”

D. A 2002/14/EK irányelv

10 Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2002. L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.) 7. cikke kimondja:

„A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.”

II. A jogvita előzményei

11 A jogvita előzményeit részben a megtámadott ítélet 2–19. pontja mutatta be. A jelen eljárás szempontjából ezen előzmények a következőképpen foglalhatók össze.

12 2007. március 20-án UG-t a Bizottság Luxembourgi Infrastrukturális és Logisztikai Hivatala (OIL) az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3a. cikkének a) pontja alapján szerződéses alkalmazottként vette fel 2007. április 1-jétől 2009. március 31-ig határozott időre annak érdekében, hogy a többcélú gyermekfelügyeleti központban pedagógusi feladatokat lásson el.

13 2009. február 25-én UG szerződését 2010. március 31-ig meghosszabbították.

14 2010. február 5-én e szerződést 2010. április 1-jei hatállyal határozatlan időre meghosszabbították.

15 2011. november 16-tól 2014. április 1-jéig UG-t egy szakszervezetnél kapott félmunkaidős szakszervezeti megbízatásának gyakorlására figyelemmel a munkaidő 50%-ában mentesítették pedagógusi feladatainak ellátása alól.

16 2014. május 13-án UG-t megválasztották a luxembourgi (Luxemburg) helyi személyzeti bizottságba, és a Brüsszelben (Belgium) ülésező központi személyzeti bizottság tagjává nevezték ki (a továbbiakban együtt: személyzeti bizottságok).

17 2016. április 8-án a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a 2015-ös évre vonatkozóan elkészítette UG értékelő jelentését (a továbbiakban: 2015. évi értékelő jelentés), amelyben a 2015. január 1-jétől december 31-ig terjedő időszakban nyújtott teljesítményének általános szintjét nem találták kielégítőnek.

18 2016. július 15-én UG a kérelmének megfelelően 2016. november 14-ig tartó szülői szabadságra ment.

19 2016. szeptember 8-i levelében (a továbbiakban: 2016. szeptember 8-i levél) a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság arról tájékoztatta UG-t, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke alapján fel kívánja mondani a szerződését amiatt, hogy 2013 óta nem kielégítő a teljesítményének szintje és a szolgálati magatartása.

20 2016. szeptember 30-i levelében a fellebbező vitatta a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által a 2016. szeptember 8-i levélben hivatkozott indokokat.

21 2016. október 17-én a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság meghozta a vitatott határozatot, amellyel UG szerződését az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikkének c) pontja alapján a 2016. november 1-jén kezdődő kilenc hónapos felmondási időre figyelemmel 2017. július 31-i hatállyal felmondta.

22 2016. november 29-én a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság végül e felmondási idő kezdetét 2016. november 21-ében, az említett szerződés végét pedig 2017. augusztus 20-ában állapította meg.

23 UG 2016. december 16-i kérelmére a szülői szabadságát 2017. augusztus 20-ig meghosszabbították.

24 2017. január 17-én UG a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a vitatott határozattal szemben.

25 2017. május 18-án a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság e panaszt elutasította.

26 A Törvényszék Hivatalához 2017. augusztus 22-én benyújtott keresetlevelével a fellebbező többek között a vitatott határozat megsemmisítése, valamint az e határozat következtében állítólag őt ért vagyoni és nem vagyoni károk megtérítése iránti keresetet terjesztett elő.

27 A 2020. április 2-i UG kontra Bizottság ítéletben (T-571/17, a továbbiakban: eredeti ítélet, EU:T:2020:141) a Törvényszék először is megsemmisítette a vitatott határozatot, másodszor felhívta a feleket, hogy három hónapon belül közöljék vele az e határozat jogellenességéhez kapcsolódó pénzbeli kártérítés közös megegyezéssel meghatározott összegét vagy közös megegyezés hiányában az ezen összegre vonatkozó számszerűsített kérelmeiket, harmadszor a kereseti kérelmeket az ezt meghaladó részükben elutasította, negyedszer pedig a költségekről egyelőre nem határozott.

28 A 2020. november 13-i UG kontra Bizottság végzésben (T-571/17, EU:T:2020:553) a Törvényszék először is megállapította, hogy a vitatott határozathoz kapcsolódó pénzbeli kártérítésről már nem szükséges határozni, másodszor pedig arra kötelezte a Bizottságot, hogy saját költségein felül viselje UG költségeinek felét, ez utóbbit pedig saját költségei felének viselésére kötelezte.

29 A 2021. november 25-i Bizottság kontra UG ítéletben (C-249/20 P, a továbbiakban: fellebbezés tárgyában hozott ítélet, EU:C:2021:964) a Bíróság hatályon kívül helyezte az eredeti ítéletet annyiban, amennyiben az először is megsemmisítette a vitatott határozatot, másodszor megállapította a Bizottság felelősségének megalapozására alkalmas jogellenesség fennállását, harmadszor pedig mint elfogadhatatlant elutasította UG-nek az őt ért nem vagyoni kár megtérítése iránti kérelmét.

30 A fellebbezés tárgyában hozott ítélet 27. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a Törvényszék nyilvánvalóan elferdítette a 2016. szeptember 8-i levél tartalmát, amikor az eredeti ítélet 64., 70. és 71. pontjában úgy ítélte meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság e levélben azt rótta fel UG-nek, hogy három hónapon belül nem teljesítette a 2015. évi értékelő jelentésben számára kitűzött célokat.

31 Ezenkívül a fellebbezés tárgyában hozott ítélet 38. pontjában a Bíróság úgy ítélte meg, hogy bár – amint az az eredeti ítélet 70. és 71. pontjából kitűnik – az UG-től megkövetelt feladatokat bizonyos időtartamra vonatkozóan alakították ki és írták le, a Törvényszék nem fejtette ki azt az indokot, amely miatt úgy ítélte meg, hogy nem volt észszerű UG-től megkövetelni azt, hogy három hónapon belül készítsen el egy nevelési tevékenységekre vonatkozó táblázatot.

32 E körülmények között a Bíróság a fellebbezés tárgyában hozott ítélet 39. pontjában arra a következtetésre jutott, hogy a Törvényszék megsértette az indokolási kötelezettségét, mivel az eredeti ítélet indokolása még hallgatólagosan sem tette lehetővé annak megértését, hogy a Törvényszék miért vélte úgy, hogy az UG számára a nevelési tevékenységekre vonatkozó táblázat elkészítésére biztosított három hónapos határidő túl rövid volt.

33 Ennek megállapítását követően a Bíróság az ügyet visszautalta a Törvényszék elé, a költségekről pedig egyelőre nem határozott.

III. A Törvényszék előtt a visszautalást követően lefolytatott eljárás és a megtámadott ítélet

34 A vitatott határozat megsemmisítése iránti, a T-571/17. RENV. sz. ügyben előadott kérelmének alátámasztása érdekében UG lényegében hét jogalapra hivatkozott, amelyek közül az elsőt az indokolási kötelezettség megsértésére, a másodikat a személyzeti szabályzat 51. cikkének és a meghallgatáshoz való jognak a megsértésére, a harmadikat a szülői szabadsághoz való joggal, valamint a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogával kapcsolatos téves jogalkalmazásra, a negyediket több nyilvánvaló értékelési hibára és ténybeli hibára, az ötödiket az arányosság elvének megsértésére, a hatodikat a személyzeti szabályzat IX. melléklete szerinti fegyelmi eljárás megsértésére, a hetediket pedig hatáskörrel való visszaélésre alapította.

35 A Törvényszék mint megalapozatlant e jogalapok mindegyikét elutasította.

36 Ezenkívül a Törvényszék a fellebbező kártérítési kérelmeiről is határozott, amelyek arra irányultak, hogy a Törvényszék kötelezze a Bizottságot egyrészt az elbocsátásának hatálybalépése óta általa meg nem kapott munkabérnek megfelelő kártérítés, másrészt a szakszervezeti tevékenysége és a szülői szabadság igénybevétele miatt vele szemben alkalmazott megalázó és hátrányosan megkülönböztető bánásmód miatt őt ért nem vagyoni kár megtérítése címén való kártérítés fizetésére.

37 E tekintetben a Törvényszék megállapította, hogy a fellebbező a kártérítési kérelmeinek alátámasztása érdekében nem hivatkozott olyan jogellenességi kifogásokra, amelyek különböznének azoktól, amelyeket a vitatott határozat megsemmisítése iránti kérelmének alátámasztása érdekében adott elő. A Törvényszék e körülmények között, és tekintettel arra, hogy a megsemmisítés iránti kérelmet mint megalapozatlant elutasította, úgy ítélte meg, hogy a kártérítési kérelmeket is el kell utasítani, anélkül hogy határozni kellene azok elfogadhatóságáról.

38 Következésképpen a Törvényszék az UG által benyújtott keresetet teljes egészében elutasította.

IV. A felek kérelmei a fellebbezési eljárásban

39 Fellebbezésében UG azt kéri, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet annyiban, amennyiben a Törvényszék megalapozottnak ítélte az elbocsátását, és kötelezte őt a Bizottság költségei és kiadásai egyharmadának viselésére;

– vagyoni kárának megtérítése címén ítéljen meg számára 68 000 eurót;

– nem vagyoni kárának megtérítése címén ítéljen meg számára 40 000 eurót;

– kötelezze a Bizottságot valamennyi költség és kiadás, valamint a jelen fellebbezés keretében felmerült ügyvédi költségei megtérítésére, amelyek összegét előzetesen 10 000 euróra becsüli, fenntartva a növelés lehetőségét, és

– kötelezze a Bizottságot valamennyi költség és kiadás, valamint a jelen fellebbezéssel összefüggésben felmerült ügyvédi költségei megtérítésére 30 000 euró összeg erejéig.

40 A Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság:

– utasítsa el a fellebbezést, és

– kötelezze UG-t a költségek viselésére.

V. A fellebbezésről

41 A megtámadott ítélet hatályon kívül helyezése iránti kérelmének alátámasztása érdekében UG lényegében négy jogalapra hivatkozik, amelyek közül az elsőt a szülői szabadságra vonatkozó védelem megsértésére, a másodikat a személyi állomány képviselőit megillető védelem megsértésére, a harmadikat nyilvánvaló értékelési hibákra, a negyediket pedig az arányosság elvének megsértésére alapítja.

A. Az első jogalapról

1. A felek érvelése

42 UG azt állítja, hogy a megtámadott ítélet 92. és 93. pontjában a Törvényszék indokolatlanul tett különbséget egyrészt az elbocsátásról szóló határozatnak a szülői szabadság ideje alatt történő elfogadása, másrészt pedig e határozat azon időpontban való hatályosulása között, amikor az érintett személy szülői szabadságon van, és ebből tévesen következtetett arra, hogy a vitatott határozatnak a fellebbező szülői szabadságának ideje alatt történő elfogadása nem minősül a személyzeti szabályzat – a keretmegállapodás 5. szakaszának 4. pontjában foglalt minimumkövetelményekkel összefüggésben értelmezett – 42a. cikke megsértésének.

43 Márpedig UG véleménye szerint a vitatott határozat ahhoz vezetett, hogy a szülői szabadsága végén nem állt újból munkába, ami azt bizonyítja, hogy valamely személynek a szülői szabadság alatt történő elbocsátása sérti a keretmegállapodás 5. szakaszának 4. pontjában előírt védelmet és a munkáltatónak az e szabadságot igénybe vevő alkalmazott álláshelyének megtartására vonatkozó kötelezettségét.

44 UG azt állítja, hogy a személyzeti szabályzat 47. és 51. cikkét, a személyzeti szabályzat IX. melléklete 9. cikke (1) bekezdésének h) pontját, valamint az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikkét a keretmegállapodás rendelkezéseivel, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 33. cikkének (2) bekezdésével összhangban kell értelmezni, vagyis úgy, hogy azokkal ellentétes az elbocsátás a szülői szabadság teljes időtartama alatt.

45 Ezenkívül ellentétes lenne a szülői szabadsággal összefüggő elbocsátással szembeni védelem követelményeivel az, ha – amint azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 109. pontjában tette – a szakmai alkalmatlanságot a súlyos fegyelmi vétséggel egyenértékűnek tekintenék.

46 A megtámadott ítélet 112. pontját illetően UG arra hivatkozik, hogy rendkívül ritka, hogy a munkáltató a valamely munkavállaló elbocsátásáról szóló levélben az ezen elbocsátás és a munkavállaló szülői szabadsága közötti összefüggésre hivatkozik.

47 Mivel a jelen ügy iratainak számos eleméből kitűnik, hogy UG elbocsátásának valódi oka az volt, hogy UG szülői szabadságot vett ki, a Törvényszék a megtámadott ítélet 144. pontjában tévesen állapította meg, hogy az ezen ítélet 142. pontjában megállapított jogellenesség önmagában nem eredményezheti a vitatott határozat megsemmisítését.

48 A jelen ügyben UG elbocsátása a Bizottság részéről hatáskörrel való visszaélésnek minősül, mivel ezen intézmény a szakmai alkalmatlanság miatti elbocsátás ürügyén valójában azért szankcionálta UG-t, mert olyan időszakra vette ki a szülői szabadságát, amely nem felelt meg a Bizottságnak.

49 Ennélfogva a vitatott határozat a szülői szabadság igénybevételével kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést valósít meg, amely sérti az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én aláírt európai egyezmény (kihirdette: az 1993. évi XXXI. tv.; a továbbiakban: EJEE) – ezen egyezmény 8. cikkével és a Rómában, 2000. november 4-én aláírt 12. jegyzőkönyvének 1. cikkével összefüggésben értelmezett – 14. cikkét.

50 A Bizottság ezzel szemben azzal érvel, hogy az első fellebbezési jogalap elfogadhatatlan, mivel az ügy új átfogó értékelésére irányul, és mindenesetre megalapozatlan.

2. A Bíróság álláspontja

a) Az elfogadhatóságról

51 A Bizottság által a fellebbezés első jogalapjával kapcsolatban felhozott elfogadhatatlansági kifogást illetően emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 256. cikkből, az Európai Unió Bírósága alapokmánya 58. cikkének első bekezdéséből, valamint a Bíróság eljárási szabályzata 168. cikke (1) bekezdésének d) pontjából és 169. cikkéből következik, hogy a fellebbezésben pontosan meg kell jelölni a hatályon kívül helyezni kért ítélet vagy végzés kifogásolt részeit, valamint az e kérelmet konkrétan alátámasztó jogi érveket. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az a

fellebbezés, amely pusztán megismétli a Törvényszék előtt már előadott jogalapokat és érveket, nem tesz eleget ennek a követelménynek. Az ilyen fellebbezés ugyanis valójában a Törvényszékhez benyújtott keresetlevél újbóli megvizsgálására irányul, amely nem tartozik a Bíróság hatáskörébe (lásd ebben az értelemben: 2024. július 11-i Thunus és társai kontra EBB ítélet, C-561/23 P, EU:C:2024:603, 22. és 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52 A jelen ügyben elegendő megállapítani, hogy az első jogalappal UG lényegében azt rója fel a Törvényszéknek, hogy tévesen alkalmazta a jogot. E tekintetben UG többször is megjelöli a megtámadott ítélet kifogásolt részeit, valamint az ezen ítélet hatályon kívül helyezése iránti kérelmet konkrétan alátámasztó jogi érveket.

53 E körülmények között nem állapítható meg, hogy az első fellebbezési jogalap elfogadhatatlan.

b) A jogalap érdeméről

54 Előzetesen rá kell mutatni arra, hogy a megtámadott ítélet 90–114. pontjában a Törvényszék megvizsgálta UG lényegében arra alapított kifogásának megalapozottságát, hogy a szülői szabadságának ideje alatt történő elbocsátásával a Bizottság megsértette a személyzeti szabályzatnak a keretmegállapodás 5. szakaszának 4. pontjában foglalt minimumkövetelményekkel összefüggésben értelmezett 42a. cikkét.

55 E tekintetben a Törvényszék ezen ítélet 97–112. pontjában úgy ítélte meg, hogy a személyzeti szabályzat 42a. cikke nem tiltja meg, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóság határozatot hozzon a tisztviselő elbocsátásáról vagy a szerződéses vagy ideiglenes alkalmazott munkaszerződésének felmondásáról, még akkor sem, ha ezen alkalmazott e határozat meghozatalának időpontjában szülői szabadságon van, és e szabadság leteltével főszabály szerint újra munkába állna.

56 Ami a keretmegállapodás UG által hivatkozott 5. szakaszának 4. pontját illeti, a Törvényszék a megtámadott ítélet 111. pontjában megállapította, hogy annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók ténylegesen érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, e szakasz előírja, hogy meg kell hozni az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor. E tekintetben a Törvényszék a 2014. február 27-i Lyreco Belgium ítéletre (C-588/12, EU:C:2014:99, 34. pont) támaszkodott.

57 Ennélfogva a Törvényszék a megtámadott ítélet 112. pontjában kimondta, hogy az említett szakasznak nem célja, és nem is hatása az, hogy megtiltsa a munkáltatónak, hogy a munkavállaló elbocsátásáról döntsön, még akkor sem, ha e határozat meghozatalának időpontjában a munkavállaló szülői szabadságon van, feltéve hogy ezen elbocsátásra nem az említett szabadság kérelmezése vagy igénybevétele miatt kerül sor, és az megfelel az alkalmazandó törvényben vagy szabályozásban előírt többi feltételnek.

58 Ami az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikkét illeti, amint az a megtámadott ítélet 101. pontjából kitűnik, meg kell állapítani, hogy e cikk nem ír elő olyan fenntartást vagy eltérést, amely ahhoz kapcsolódna, hogy az érintett alkalmazott szülői szabadságon van.

59 Ezen ítélet 115–146. pontjában a Törvényszék megvizsgálta az UG által felhozott, arra alapított kifogást, hogy a szülői szabadság iránti kérelme miatt a vitatott határozat megsértette a személyzeti szabályzatnak a keretmegállapodás 5. szakaszának 4. pontjában foglalt minimumkövetelményekkel összefüggésben értelmezett 42a. cikkét.

60 Amint az említett ítélet 122. pontjából kitűnik, a személyzeti szabályzatnak az ezen 5. szakasz 4. pontjában foglalt minimumkövetelményekkel összefüggésben értelmezett 42a. cikke megtiltja a hatáskörrel rendelkező hatóság számára, hogy szakmai alkalmatlanságra hivatkozva elbocsásson egy tisztviselőt vagy alkalmazottat szülői szabadság kérelmezése miatt, különösen e szabadság kérelmezett időszakának kezdő és záró időpontjával vagy e szabadság kérelmezett időtartamával kapcsolatos okokból.

61 A megtámadott ítélet 142. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy noha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elutasíthatta volna UG szülői szabadság iránti kérelmét azon az alapon, hogy az e szabadság időtartama kapcsán tervezett időpontok összeegyeztethetetlenek a szolgálati követelményekkel, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem hivatkozhatott volna a szülői szabadság kért időpontjaira mint a szakmai alkalmatlanság miatti elbocsátás egyik indokára a személyzeti szabályzat 42a. cikkének a keretmegállapodás 5. szakasza 4. pontjában foglalt minimumkövetelmények fényében értelmezett rendelkezéseinek a megsértése nélkül.

62 A Törvényszék, miután az előző pontban említett okból megállapította a vitatott határozat jogellenességét, a megtámadott ítélet 144–146. pontjában úgy ítélte meg, hogy a jelen ügyben az UG szakmai alkalmatlanságára vonatkozó átfogó megállapítás több olyan indokon alapul, amely eltér a fellebbező által a szülői szabadság iránti kérelmében választott időpontokra vonatkozó indoktól. E körülmények között a Törvényszék arra a következtetésre jutott, hogy az említett jogellenesség önmagában nem eredményezheti a vitatott határozat megsemmisítését.

63 Meg kell állapítani, hogy az első fellebbezési jogalappal UG nem bizonyította, hogy a jelen ítélet 53–61. pontjában kifejtett megfontolások téves jogalkalmazáson alapulnak.

64 Ami a 2014. február 27-i Lyreco Belgium ítéletet (C-588/12, EU:C:2014:99) illeti, amelyre a Törvényszék az érvelését alapította, azt nem lehet úgy értelmezni, mint amely abszolút jelleggel tiltja a szülői szabadságon lévő munkavállaló elbocsátását, hanem úgy kell értelmezni, hogy az a súlyos vagy megfelelő ok nélküli ilyen elbocsátás tilalmát írja elő. Ezen ítélet tehát a szülői szabadság kérelmezése vagy igénybevétele miatti elbocsátást tiltja.

65 Egyébiránt a 2013. június 20-i Riežniece ítéletben (C-7/12, EU:C:2013:410, 34. és 35. pont) a Bíróság kimondta, hogy amint azt az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 10., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.) mellékletét képező, a szülői szabadságról 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja kimondta, védelmet kell biztosítani a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele „miatt” kerül sor, és hogy e szakasz nem tiltja, hogy a munkáltató elbocsásson egy olyan munkavállalót, aki szülői szabadságot vett ki, ha ezen elbocsátás oka nem a szülői szabadság kérelmezése vagy igénybevétele.

66 Márpedig a jelen ügyben, amint arra a jelen ítélet 62. pontja emlékeztetett, UG szakmai alkalmatlanságának átfogó megállapítása több olyan indokon alapult, amely eltért a szülői szabadságának igénybevétele céljából általa választott időpontokra vonatkozó indoktól.

67 UG azon érvét illetően, miszerint a jelen ügy iratainak számos eleméből kitűnik, hogy az elbocsátásának valódi oka a szülői szabadsága volt, amit a Törvényszék elmulasztott figyelembe venni, elegendő megállapítani, hogy UG ezzel az érvvel valójában a Törvényszék előtt már felhozott ténybeli érv újbóli megvizsgálását kéri. Ezen érvet tehát a jelen ítélet 51. pontjában említett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

68 Ebből következik, hogy az első jogalapot mint részben megalapozatlant és mint részben elfogadhatatlant el kell utasítani.

B. A második jogalapról

1. A felek érvelése

69 A fellebbezés második jogalapjával UG azt rója fel a Törvényszéknek, hogy a megtámadott ítélet 165. és 168. pontjában tévesen állapította meg, hogy a vitatott határozat nem kizárólag UG-nek a Brüsszelben ülésező központi személyzeti bizottság és a luxembourgi helyi személyzeti bizottság tagjaként fennálló státuszán alapul, elismerve ugyanakkor, hogy e határozat indokolásában a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság azt rótta fel UG-nek, hogy 2014 és 2016 folyamán a személyi állomány képviselőjének megbízatásával kapcsolatos tevékenységeinek tervezésekor nem vette figyelembe a szolgálati érdeket.

70 E tekintetben valamely elbocsátás kizárólag abban az esetben történő megkérdőjelezése, ha az kifejezetten a személyi állomány képviselője minőségen alapul, megfosztaná egyrészt a hatékony érvényesüléstől a 2002/14 irányelv 7. cikkében foglalt minimumszabályokat, másrészt pedig megfosztaná a tényleges érvényesüléstől a személyi állomány képviselőinek a szakszervezeti feladataik miatti elbocsátással szembeni védelmét. Ritka ugyanis, hogy azon munkáltató, aki meg akar szabadulni a személyi állomány valamely képviselőjétől, az elbocsátásról szóló határozatának indokolásában *expressis verbis* elismeri ezt.

71 Ugyanakkor a jelen ügyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság többször is kifejezetten megemlítette, hogy UG szakszervezeti tevékenységet folytat, és az UG által e tekintetben felhozott példák azt tanúsítják, hogy a felettese részéről állandóan hátrányos megkülönböztetés érte őt.

72 A Törvényszék által a megtámadott ítélet 173. és azt követő pontjaiban elfogadott azon értelmezés, miszerint annak a tisztviselőnek vagy alkalmazottnak, akit szakszervezeti jogcímen a munkaidő 50%-ában kirendeltek, a személyzeti szabályzat 60. cikkének megfelelően előzetes engedélyt kell szereznie felettesétől annak érdekében, hogy távol maradhasson a szolgálattól, és részt vehessen azokon az üléseken, amelyekre szakszervezeti megbízatása vagy a személyi állomány képviselőjének megbízatása alapján meghívják, ellentétes a szakszervezeti függetlenség elvével, valamint a szakszervezeti feladatok ellátásának a foglalkoztatással való egyenértékűsége elvével. Ezenkívül ezen értelmezés az EJEE 11. cikkével összefüggésben értelmezett 14. cikke által tiltott, a szakszervezeti feladatok ellátása miatti hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

73 Ez ugyanis azt jelentené, hogy a személyi állomány képviselője szakszervezeti feladatainak ellátását a felettes által értékelt szolgálati érdektől tennék függővé. Ugyanakkor ez utóbbi a szervezeti egységén belül úgy köteles megszervezni a munkát, hogy figyelembe veszi azt a tényt, hogy csapatának valamely tagja szakszervezeti feladatokat lát el, és szükségszerűen rendelkeznie kell az ehhez szükséges idővel.

74 UG hozzáteszi, hogy mivel a szakszervezeti feladatainak ellátásával összefüggő távollétei szerepeltek a „calendar planningjében”, amelyhez a felettese hozzáférhetett, a Törvényszék tévesen állapította meg a megtámadott ítélet 175. pontjában, hogy a vitatott határozat a 2002/14 irányelv 7. cikkében foglalt minimumkövetelmények figyelmen kívül hagyása nélkül alapulhatott azon az indokon, hogy UG nem teljesítette azon kötelezettségét, hogy a szakszervezeti üléseket megelőzően megfelelő időben tájékoztassa felettesét az említett üléseken való részvételéről, mivel ez az indok azon alapul, hogy UG nem tartotta tiszteletben a ráruházott feladat teljesítéséhez szükséges szolgálati szervezési feltételeket.

75 A Törvényszék által elfogadott ezen értelmezés ellentétes egyrészt a 2002/14 irányelv 7. cikkében előírt minimumkövetelményekkel, másrészt a Charta 12. cikkével.

76 A Bizottság ezzel szemben azzal érvel, hogy fellebbezése második jogalapjával UG a Törvényszék által megállapított tényeket vitatja, anélkül azonban, hogy a tények elferdítésére hivatkozna, vagy bizonyítaná azt. E jogalap tehát elfogadhatatlan, és mindenesetre megalapozatlan.

2. A Bíróság álláspontja

a) Az elfogadhatóságról

77 A Bizottság által a fellebbezés második jogalapjával kapcsolatban felhozott elfogadhatatlansági kifogást illetően elegendő megállapítani, hogy e jogalappal UG lényegében azt rója fel a Törvényszéknek, hogy tévesen alkalmazta a jogot. E tekintetben UG többször is megjelöli a megtámadott ítélet kifogásolt részeit, valamint az ezen ítélet hatályon kívül helyezése iránti kérelmet konkrétan alátámasztó jogi érveket.

78 E körülmények között a jelen ítélet 51. pontjában említett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően nem lehet úgy tekinteni, hogy a fellebbezés második jogalapja elfogadhatatlan.

b) A jogalap érdeméről

79 A megtámadott ítélet 164. pontjában a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy sem a vitatott határozat indokolásából, sem az ügy irataiból nem tűnik ki, hogy e határozat kizárólag UG-nek a személyzeti bizottságok tagjaként élvezett státuszán alapul, függetlenül a személyi állomány képviseletével kapcsolatos feladatainak ellátásától vagy tágabb értelemben a szakszervezeti tevékenységétől. Ezen ítélet 165. pontjában a Törvényszék hozzátette, hogy az említett határozatból nem tűnik ki, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság úgy vélte volna, hogy az a mód, ahogyan UG ugyanezen határozat meghozatalának időpontjában a személyi állomány képviselőjeként ellátta feladatait, vagy ahogyan tágabb értelemben a szakszervezeti tevékenységét folytatta, olyan magatartást jelent, amely igazolja szerződésének szakmai alkalmatlanság miatti felmondását.

80 Ami az olyan tisztviselőt vagy alkalmazottat illeti, akit szakszervezeti jogcímen a munkaidő 50%-ában kirendeltek, a Törvényszék a megtámadott ítélet 173. pontjában megállapította, hogy a személyzeti szabályzat 60. cikke az ilyen tisztviselőt vagy alkalmazottat arra kötelezi, hogy előzetesen engedélyt szerezzen felettesétől annak érdekében, hogy távol maradhasson a szolgálattól, és részt vehessen azokon az üléseken, amelyekre szakszervezeti megbízatása vagy a személyi állomány képviselőjének megbízatása alapján meghívják. Ezen előzetes engedélyezési kötelezettségtől ugyanis csak betegség vagy baleset esetén lehet eltérni, a személyi állomány szakszervezeti képviseletében való részvétel vagy valamely képviseleti szerv ülésein való részvétel esetén azonban nem.

81 A megtámadott ítélet 175. pontjában a Törvényszék arra a következtetésre jutott, hogy a vitatott határozat a 2002/14 irányelv 7. cikkében foglalt minimumkövetelmények megsértése nélkül támaszkodhatott arra az indokra, hogy UG nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy megfelelő időben tájékoztassa felettesét azon személyzeti bizottságok üléseit megelőzően, amelyeknek a tagja volt, arról, hogy az említett üléseken részt vesz, mivel ez az indok nem a személyzeti állomány képviselője feladatainak ellátásán, hanem azon alapul, hogy UG nem tartotta tiszteletben a ráruházott feladat teljesítéséhez szükséges szolgálati szervezési feltételeket.

82 Amennyiben UG a második fellebbezési jogalapjában a személyzeti szabályzat 60. cikkének a Törvényszék általi értelmezését vitatja, emlékeztetni kell arra, hogy e cikk első mondata értelmében betegség vagy baleset kivételével a tisztviselő közvetlen felettesének előzetes engedélye nélkül nem maradhat távol.

83 Egyrészt a Törvényszék az érvelésében e cikkre hivatkozik, amely a közvetlen felettes engedélyének követelményére vonatkozik, nem pedig a felettes tájékoztatására vonatkozó kötelezettségre a tisztviselő távollétét eredményező tevékenységekkel kapcsolatban. Másrészt a megtámadott ítélet 174. pontjában a Törvényszék a Bizottság személyzeti bizottságának humán és pénzügyi erőforrásairól szóló, 2011. május 27-i C(2011) 3588 végleges bizottsági határozat 7. cikkére utal, amelynek értelmében az érintett személynek a szakszervezeti tevékenység miatti bármely távollétről előzetesen írásban, megfelelő időben tájékoztatnia kell a felettesét.

84 Annak vizsgálata érdekében, hogy a megtámadott ítéletben elfogadott megoldás megfelel-e az uniós jognak, emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 24b. cikke értelmében a tisztviselők jogosultak az egyesülési jog gyakorlására, és tagjai lehetnek különösen szakszervezeteknek vagy az európai tisztviselők szakmai szervezeteinek.

85 Ezenkívül, amint az a személyzeti szabályzat II. melléklete 1. cikkének hatodik bekezdéséből kitűnik, egyrészt a személyzeti bizottság tagjai, és a bizottság vagy az intézmény által a személyzeti szabályzat szerinti feladatok ellátására felállított szervekbe kinevezett tisztviselők által ellátott feladatokat az intézményükben végzett rendes szolgálatuk részének kell tekinteni, másrészt pedig az érintett személyeknek e feladatok ellátásából semmiképpen sem származhat hátrányuk.

86 A jelen ügyben UG elbocsátásának a vitatott határozatban hivatkozott indoka nem azon alapult, hogy UG számára megtiltották volna, hogy részt vegyen azon személyzeti bizottságok ülésein, amelyeknek tagja volt, amely tilalom a személyzeti szabályzatban biztosított jogai megsértésének minősülhetett volna. A Törvényszék által a megtámadott ítéletben helybenhagyott indok az UG által megsértett azon kötelezettségre vonatkozott, hogy az említett üléseket megelőzően megfelelő időben tájékoztassa felettesét az azokon való részvételéről.

87 Márpedig e kötelezettség nem kérdőjelezi meg a tisztviselők és alkalmazottak e személyzeti szabályzatban rögzített jogainak lényegét.

88 Mivel az UG által a második jogalap keretében felhozott érvek nem igazoltak, e jogalapot mint megalapozatlant el kell utasítani.

C. A harmadik jogalapról

1. A felek érvelése

89 A nyilvánvaló értékelési hibákra alapított harmadik jogalap lényegében öt részből áll.

90 Az első részben UG egyrészt azt állítja, hogy a Törvényszék azáltal, hogy a megtámadott ítélet 187–190. pontjában úgy ítélte meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a határozatlan időre szóló ideiglenes vagy szerződéses alkalmazotti szerződés felmondását illetően széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, és hogy valamely hiba kizárólag akkor minősíthető „nyilvánvalónak”, ha az egyértelműen megállapítható, megsértette az igazságszolgáltatáshoz való jog tényleges érvényesülését.

91 A Törvényszék ezen értékeléséből az következik, hogy a Bizottság jogi aktusainak jogszerűségére vonatkozó vélelem a fegyveregyenlőség követelménye ellenére megdönthetetlen.

92 UG azt is kifogásolja, hogy a Törvényszék nem adott helyt a szükséges bizonyításfelvétel iránti kérelmének.

93 E tekintetben olyan ténybeli elemeket terjeszt elő, amelyek szerinte azt a következtetést támasztják alá, hogy a vitatott határozatot a szülői szabadságának igénybevétele és szakszervezeti feladatainak ellátása indokolta.

94 Másrészt a jelen ügy Törvényszék általi elbírálásának időtartamát illetően UG megjegyzi, hogy az eljárás írásbeli, illetve szóbeli szakaszának vége és a megtámadott ítélet kihirdetése között egy év telt el, anélkül hogy ezen eljárás során bármilyen pervezető intézkedést hoztak volna. A szóban forgó összes eljárás teljes időtartama meghaladja a hat évet, ami sérti az EJEE és a Charta által biztosított, bíróság által észszerű határidőn belüli meghallgatáshoz való jogot, valamint a védelemhez való jogot.

95 Ennélfogva UG arra kéri a Bíróságot, hogy állapítsa meg e jogsértések következményeit, többek között megfordítva a vitatott határozat jogellenességével kapcsolatos bizonyítási terhet.

96 A harmadik jogalap második részében UG azt állítja, hogy megsértették a személyzeti szabályzat 51. cikkének (2) bekezdésében biztosított meghallgatáshoz való jogát.

97 A jelen ügyben UG-nek csak nyolc napja volt arra, hogy a vitatott határozat meghozatala előtt közölje észrevételeit a munkaszerződés megkötésére jogosult hatósággal, ami nem tette lehetővé a védelemhez való jogának biztosítását.

98 E tekintetben a Törvényszék a megtámadott ítélet 68–70. pontjában a meghallgatáshoz való jog tisztán formális megközelítését fogadta el, mivel nem követelte meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság komolyan megvizsgálja az ügyet.

99 Ezenkívül UG azt rója fel a Törvényszéknek, hogy „megfordította” a bizonyítási terhet, amikor úgy ítélte meg, hogy UG-nek kellett volna további bizonyítékokat szolgáltatnia, anélkül hogy erre a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság őt felkérte volna. Márpedig, tekintettel a jelen ítélet 20. pontjában említett 2016. szeptember 30-i levél részletes jellegére, UG úgy véli, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság feladata lett volna a releváns igazoló dokumentumok felkutatása.

100 A harmadik jogalap harmadik részében UG arra hivatkozik, hogy a megtámadott ítélet 36. pontjában a Törvényszék a Bíróság ítélkezési gyakorlatának túlságosan megszorító értelmezését fogadta el, amikor úgy ítélte meg, hogy nem szükséges, hogy az Európai Unió intézményei jogi aktusainak indokolása valamennyi jelentőséggel bíró tény- és jogkérdésre külön kitérjen, mivel azt, hogy valamely aktus indokolása megfelel-e az EUMSZ 296. cikk követelményeinek, nem pusztán a szövegére figyelemmel kell megítélni, hanem az összefüggéseire, valamint az érintett tárgyra vonatkozó jogszabályok összességére tekintettel is.

101 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ugyanis nem az következik, hogy ezen intézmények a jogi aktusaik indokolásában nem kötelesek külön kitérni a releváns ténybeli vagy jogi elemekre, hanem kizárólag az, hogy a részletesség követelményét a megtámadott jogi aktus jellege alapján kell megfogalmazni.

102 Márpedig a megtámadott ítéletben a Törvényszék nem határozta meg az elbocsátásról szóló határozat indokolásával kapcsolatban – e jogi aktus jellegére, a címzett szakmai helyzetére gyakorolt hatására, valamint ez utóbbinak az elbocsátás indokainak vitatására való képességére tekintettel – megkövetelt részletesség mértékét.

103 A Bizottság az elbocsátásról szóló határozatának alátámasztása érdekében nem terjeszthet elő homályos és ki nem fejtett indokokat, figyelemmel a hatékony jogorvoslathoz való jogra, valamint a Charta 47. cikkével összefüggésben értelmezett 30. cikkében előírt, az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemre.

104 E tekintetben UG azt állítja, hogy a vitatott határozatban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megelégedett azzal, hogy igen nagyszámú, homályosan megfogalmazott, pontos és konkrét tényekkel alá nem támasztott kifogást emeljen.

105 Így a Törvényszék a megtámadott ítélet 39. pontjában tévesen állapította meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a 2016. szeptember 8-i levélben körülbelül húsz, UG 2013 és 2016 közötti magatartására vonatkozó részletes körülményre hivatkozott.

106 E levélből ugyanis nem tűnik ki semmilyen, UG magatartására vonatkozó konkrét példa, sem az ilyen magatartás időpontja.

107 A harmadik jogalap negyedik része keretében UG a megtámadott ítélet 241. pontjára hivatkozik, amelyből kitűnik, hogy a Törvényszék elutasította a nyilvánvaló értékelési hibára alapított jogalapot, amennyiben az a 2014. május 7-i és június 16-i távollétekre vonatkozó orvosi igazolások késedelmes megküldésére, valamint a 2014. június 18-i, állítólag igazolatlan távollétre vonatkozott.

108 Márpedig UG szerint annak vizsgálata érdekében, hogy tiszteletben tartották-e a védelemhez való jogát, a Törvényszéknek meg kellett volna vizsgálnia, hogy a Bizottság érvényesen hivatkozhatott-e az orvosi igazolások késedelmes benyújtására, valamint igazolatlan távollétekre az azok bekövetkezését követő több mint két évvel, annál is inkább, mivel ezen eseményeket UG 2014. évi értékelő jelentése nem említette.

109 Az orvosi igazolások UG általi késedelmes benyújtását illetően UG azt állítja, hogy ezen indokot a Bizottságnak ki kellett volna fejtenie. E tekintetben a Törvényszék a megtámadott ítélet 246. és 253. pontjában megfordította a bizonyítási terhet, UG-t olyan helyzetbe hozva, amelyben a kért bizonyíték szolgáltatása szinte lehetetlen vagy rendkívül nehéz.

110 A harmadik jogalap ötödik részében UG azt állítja, hogy a Törvényszék megsértette a tisztességes eljáráshoz való jogát azáltal, hogy a megtámadott ítélet 265. pontjában megállapította, hogy UG a 2015. évi értékelő jelentést megkésve vitatja.

111 Mivel a 2014. évre vonatkozóan készített értékelő jelentés és a 2015. évi értékelő jelentés arra a következtetésre jutott, hogy UG szakmai teljesítménye kielégítő, UG nem számíthatott arra, hogy a Bizottság az elbocsátásának igazolása érdekében e jelentésekre hivatkozik.

112 A 2016. évre vonatkozóan készített értékelő jelentést illetően UG rámutat arra, hogy a szóban forgó elbocsátási eljárást már azt megelőzően megindították, hogy e jelentés tekintetében a keresetindítási határidő lejárt volna.

113 UG vitatja továbbá a megtámadott ítélet 273. pontját, amely megállapítja, hogy nem vett részt azokban a munkacsoportokban, amelyeknek tagja volt.

114 Ezenkívül a Törvényszék megsértette UG tisztességes eljáráshoz való jogát, amikor a megtámadott ítélet 278–286. pontjában a többcélú gyermekfelügyeleti központ újságjának elkészítését illetően megdönthetetlenül megfordította a bizonyítási terhet.

115 E tekintetben UG bizonyítékot tudott szolgáltatni az említett újság 2016. január 22-i elküldésére, mivel az azzal kapcsolatos elektronikus levél informatikai probléma miatt csak 2016. július 18-án érkezett meg a címzetthez.

116 Ami az arra alapított elbocsátási indokot illeti, hogy UG nem küldte meg a nevelési tevékenységekre vonatkozó táblázatot, UG azt állítja, hogy az említett táblázat megküldése iránti kérelem időpontjában a felettesének tudomása volt arról, hogy UG a 2016 júliusától szeptemberéig terjedő időszakra szülői szabadságot kíván igénybe venni. Ennélfogva ezt kizárólag azért kérték, hogy UG-nek ártsanak.

117 A Bizottság azt állítja, hogy a harmadik fellebbezési jogalap elfogadhatatlan, és mindenesetre megalapozatlan.

2. A Bíróság álláspontja

a) Az elfogadhatóságról

118 A Bizottság által a fellebbezés harmadik jogalapjával kapcsolatban felhozott elfogadhatatlansági kifogást illetően elegendő megállapítani, hogy e jogalappal UG lényegében azt rója fel a Törvényszéknek, hogy tévesen alkalmazta a jogot. E tekintetben UG többször is megjelöli a megtámadott ítélet kifogásolt részeit, valamint az ezen ítélet hatályon kívül helyezése iránti kérelmet konkrétan alátámasztó jogi érveket.

119 E körülmények között a jelen ítélet 51. pontjában említett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően meg kell állapítani, hogy a fellebbezés harmadik jogalapja elfogadható.

b) A jogalap érdeméről

1) Az első részről

120 Emlékeztetni kell arra, hogy ezen ítélet 187. pontjában a Törvényszék kimondta, hogy a határozatlan időre szóló ideiglenes alkalmazotti vagy szerződéses alkalmazotti szerződés felmondását illetően a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján és a szerződésben előírt felmondási idő betartása mellett széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, ennélfogva az uniós bíróság felülvizsgálatának a nyilvánvaló hiba vagy a hatáskörrel való visszaélés hiányának vizsgálatára kell korlátozódnia.

121 Az 1955. július 19-i Kergall kontra Közgyűlés ítéletre (1/55, EU:C:1955:9, 23. o.) támaszkodva ugyanis a Törvényszék a megtámadott ítélet 188. pontjában megállapította, hogy az uniós intézmények tisztviselői és alkalmazottai szakmai alkalmasságának értékelése elsősorban az említett intézmények feladata.

122 A megtámadott ítélet 189. pontjában a Törvényszék kifejtette, hogy ezzel összefüggésben valamely hiba csak akkor minősíthető „nyilvánvalónak”, ha az egyértelműen megállapítható azon kritériumok alapján, amelyeknek a jogalkotó az adminisztráció mérlegelési jogkörének gyakorlását alá kívánta rendelni. Így a nyilvánvaló hibára alapított jogalapot el kell utasítani, ha a felperes által előterjesztett bizonyítékok ellenére a kérdéses értékelést továbbra is igazoltnak és koherensnek lehet tekinteni.

123 Az említett ítélet 190. pontjában a Törvényszék a 2019. szeptember 10-i HTTS kontra Tanács ítéletre (C-123/18 P, EU:C:2019:694, 100. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) hivatkozva hozzátette, hogy az uniós intézmények jogi aktusait főszabály szerint megilleti a jogszerűség vélelme, és ennélfogva mindaddig joghatásokat váltanak ki, amíg azokat vissza nem vonják, megsemmisítés iránti kereset alapján meg nem semmisítik, illetve előzetes döntéshozatal iránti kérelem vagy jogellenességi kifogás következtében nem nyilvánítják érvénytelennek.

124 E tekintetben egyrészt, amint arra a jelen ítélet 61. és 62. pontja emlékeztetett, a Törvényszék a megtámadott ítéletben megállapította ugyan a vitatott határozat amiatti jogellenességét, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem hivatkozhatott volna a szülői szabadság kért időpontjaira mint a szakmai alkalmatlanság miatti elbocsátás egyik indokára, azonban úgy vélte,

hogy e hatóság szakmai alkalmatlanságra vonatkozó átfogó megállapítása több olyan indokon is alapul, amely az említett indoktól eltér. Ennélfogva a Törvényszék megállapította, hogy az említett jogellenesség önmagában nem eredményezheti a vitatott határozat megsemmisítését.

125 Másrészt, bár a megtámadott ítélet 218., 340. és 350. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy a vitatott határozatot több nyilvánvaló értékelési hiba is jellemzi, az említett ítélet 360. és 361. pontjában mindazonáltal úgy ítélte meg, hogy e határozat több olyan indokot is tartalmaz, amelynek jogellenessége nem bizonyított, és amelyek kellően jelentősek ahhoz, hogy alátámasszák a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság szakmai alkalmatlanságra vonatkozó átfogó megállapítását.

126 E körülmények között meg kell állapítani, hogy UG azon érve, amely lényegében azon alapul, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor úgy ítélte meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság széles mérlegelési mozgástérrel rendelkezik, egyrészt a megtámadott ítélet téves értelmezésén alapul, mivel a Törvényszék elismerte a vitatott határozat elfogadása során elkövetett nyilvánvaló értékelési hibák fennállását, másrészt pedig nem kérdőjelezheti meg a Törvényszék okfejtését, mivel UG nem bizonyítja olyan egyéb nyilvánvaló értékelési hibák fennállását, amelyek e határozatot jellemzik, és amelyeknek az említett határozat megsemmisítéséhez kellett volna vezetniük.

127 Ami UG azon kifogását illeti, hogy a Törvényszék nem adott helyt a szükséges bizonyításfelvétel iránti kérelmének, emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a jogvitában részes fél által benyújtott, pervezető intézkedés vagy bizonyításfelvétel iránti kérelmeknek az első fokon eljáró bíróság általi értékelését illetően egyedül a Törvényszék dönthet az előtte folyamatban lévő üggyel kapcsolatban rendelkezésére álló információk kiegészítésének esetleges szükségességéről. Kizárólag a Törvényszék feladata tehát annak értékelése, hogy a pervezető intézkedések iránti kérelem a jogvita tárgyára és a pervezető intézkedés elrendelésének szükségességére tekintettel releváns-e (2020. november 12-i Fleig kontra EKSZ ítélet, C-446/19 P, EU:C:2020:918, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

128 Azon kérdés ugyanis, hogy az eljárási iratok bizonyító erejűek-e, vagy sem, a tények Törvényszék általi szabad mérlegelésének körébe tartozik, amely mérlegelésnek a fellebbezési eljárás keretében történő felülvizsgálata nem tartozik a Bíróságra, kivéve a Törvényszék elé terjesztett bizonyítékok elferdítésének esetét, illetve amennyiben a Törvényszék megállapításainak ténybeli pontatlansága az ügy irataiból kitűnik (2020. november 12-i Fleig kontra EKSZ ítélet, C-446/19 P, EU:C:2020:918, 54. pont).

129 A jelen ügyben, mivel a Törvényszék a megtámadott ítéletben az elé terjesztett iratok számos elemére hivatkozott, és mivel UG a harmadik jogalap első részében nem fejti ki azt, hogy a Törvényszék mennyiben ferdítette el e bizonyítékokat, illetve azon okokat, amelyek miatt a Törvényszék által tett megállapítások ténybelileg pontatlanok, ezen érvet mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

130 Az uniós bíróság előtti eljárás időtartamát illetően emlékeztetni kell arra, hogy bár az észszerű időn belüli határozathozatal elmulasztása esetén helye lehet az EUMSZ 268. cikknek és az EUMSZ 340. cikk második bekezdésének együttesen értelmezett rendelkezései alapján a felperes által az Unióval szemben benyújtott keresetben előterjesztett kártérítési kérelemnek, e mulasztás nem eredményezheti a megtámadott ítélet hatályon kívül helyezését arra utaló valószínűsítő

körülmény hiányában, hogy az eljárás időtartama hatással lehetett a jogvita kimenetelére (2022. szeptember 29-i CX kontra Bizottság végzés, C-71/22 P, EU:C:2022:745, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

131 Következésképpen azt alátámasztó valószínűsítő körülmény hiányában, hogy az eljárás időtartama hatással volt a szóban forgó jogvita kimenetelére, az észszerű időn belüli határozathozatal elmulasztására alapított kifogás nem vezethet a megtámadott ítélet hatályon kívül helyezéséhez, ennélfogva azt mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

132 Ennélfogva a harmadik jogalap első részét mint részben megalapozatlant és mint részben elfogadhatatlant el kell utasítani.

2) A második részről

133 A megtámadott ítélet 68. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy az UG számára a 2016. szeptember 8-i levéllel kapcsolatos észrevételek megtételére biztosított nyolc munkanapos határidő kétségtelenül rövidnek tűnhet azon következmények súlyosságára tekintettel, amelyekkel a szerződésének felmondása jár a személyes helyzetére. A Törvényszék ugyanakkor rámutatott arra, hogy UG állást foglalt a vitatott határozat indokairól, és hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság figyelembe vette észrevételeit, amint azt a vitatott határozat indokolása is tanúsítja.

134 A megtámadott ítélet 69. pontjában a Törvényszék emlékeztetett arra, hogy bár a meghallgatáshoz való jog tiszteletben tartása megköveteli, hogy az uniós intézmények lehetővé tegyék a számára sérelmet okozó aktussal érintett személy számára, hogy megfelelően kifejtse álláspontját, nem kötelezheti az említett intézményeket arra, hogy ezen álláspontot el is fogadják.

135 A megtámadott ítélet 70. pontjában a Törvényszék hozzátette, hogy UG kifogásolta, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a 2016. szeptember 30-i írásbeli észrevételeinek kézhezvételét követően nem kérte tőle további iratok benyújtását. E bíróság megállapította, hogy egyrészt UG 2016. szeptember 30. és október 17., vagyis a vitatott határozat elfogadásának időpontja között benyújthatott ilyen iratokat, másrészt pedig, hogy UG nem jelölte meg azon további iratok jellegét és tárgyát, amelyekről a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak állítólag nem volt tudomása, így nem bizonyított, hogy az említett iratok benyújtása döntő befolyást gyakorolhatott volna a vitatott határozat tartalmára.

136 A megtámadott ítélet 71. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy UG-nek lehetősége volt hatékonyan kifejteni álláspontját azon tények és körülmények valóságtartalmáról és relevanciájáról, amelyek alapján a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az említett határozatot meghozta.

137 Márpedig egyrészt a védelemhez való jog megsértésére alapított kifogást nem támasztja alá olyan érvelés, amely azt bizonyítaná, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, másrészt nem tűnik ki, hogy a Törvényszék által a megtámadott ítélet 71. pontjában kifejtett következtetés a Törvényszék által vizsgált ténybeli elemek elferdítésének minősülne (lásd analógia útján: 2022. október 6-i KN kontra EGSZB ítélet, C-673/21 P, EU:C:2022:759, 103. pont).

138 Következésképpen a harmadik jogalap második részét mint megalapozatlant el kell utasítani.

3) A harmadik részről

139 A megtámadott ítélet 36. pontjában a Törvényszék emlékeztetett arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az európai uniós intézmények jogi aktusainak az EUMSZ 296. cikkben és a Charta 41. cikke (2) bekezdésének c) pontjában is megkövetelt indokolásának igazodnia kell a szóban forgó jogi aktus jellegéhez, továbbá abból világosan és egyértelműen ki kell tűnnie a jogi aktust kibocsátó intézmény érvelésének úgy, hogy az érdekeltek megismerhessék a meghozott intézkedés indokait, a hatáskörrel rendelkező bíróság pedig gyakorolhassa felülvizsgálati jogkörét. Az indokolási kötelezettséget az adott ügy összes körülménye, többek között a jogi aktus tartalma, a felhozott indokok jellege, valamint a címzettek vagy egyéb, a jogi aktus által közvetlenül és személyükben érintett személyek magyarázathoz fűződő érdeke alapján kell értékelni. Nem szükséges, hogy az indokolás valamennyi releváns tény- és jogkérdésre külön kitérjen, mivel azt, hogy valamely aktus indokolása megfelel-e az EUMSZ 296. cikk követelményeinek, nem pusztán a szövegére figyelemmel kell megítélni, hanem az összefüggéseire, valamint az érintett tárgyra vonatkozó jogszabályok összességére való tekintettel is (2020. június 11-i Bizottság kontra Di Bernardo ítélet, C-114/19 P, EU:C:2020:457, 29. és 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

140 A Törvényszék, miután a megtámadott ítélet 38–47. pontjában megvizsgálta a vitatott határozatban figyelembe vett különböző ténybeli elemeket, valamint az e határozatban kifejtett érvelést, az említett ítélet 48. pontjában megállapította, hogy az említett határozat, amelyet UG előtt ismert összefüggésben hoztak, ismertette mind a jogi megfontolásokat, mind pedig kellő számú olyan tényt, amely e határozat rendszerét illetően alapvető jelentőséggel bírt, és amely lehetővé tette UG számára a határozat megalapozottságának és jogszerűségének értékelését.

141 E tekintetben meg kell állapítani, hogy UG állításával ellentétben a Törvényszék helyesen mutatta be a Bíróság ítélkezési gyakorlatában rögzített és különösen a jelen ítélet 139. pontjában említett, az uniós intézmények jogi aktusainak indokolására vonatkozó követelményeket.

142 Ennélfogva UG-nek az uniós intézmények jogi aktusai indokolása részletességének mértékére vonatkozó érvét mint megalapozatlant el kell utasítani.

143 Ami UG-nek a harmadik jogalap harmadik része keretében hivatkozott, a vitatott határozat indokolásának érdemi vizsgálatára vonatkozó érveit illeti, elegendő megállapítani, hogy azokkal UG valójában azt kéri, hogy a Bíróság vizsgálja felül a Törvényszék által elvégzett ténybeli értékelést, ezért azokat mint elfogadhatatlanokat el kell utasítani.

144 Ennélfogva a harmadik jogalap harmadik részét mint részben megalapozatlant, részben pedig elfogadhatatlant el kell utasítani.

4) A negyedik részről

145 A harmadik jogalap negyedik része a vitatott határozat – UG állítólag igazolatlan távolmaradásaira vonatkozó – indokolásának a Törvényszék általi vizsgálatára vonatkozik.

146 A megtámadott ítélet 240. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy bár UG azt állítja, hogy egészségügyi okból való távolléte esetén mindig benyújtott orvosi igazolást, nem jelöli meg, hogy milyen okból maradt távol a szolgálattól 2014. június 18-án, és nem hivatkozik az ügyirathoz csatolt egyetlen olyan iratra sem, amely e távollétet igazolhatná.

147 A Törvényszék az említett ítélet 241. pontjában arra a következtetésre jutott, hogy UG érvelése nem alkalmas arra, hogy megkérdőjelezze a 2014. június 18-i, igazolatlan távollétét megállapító határozatot, így a keresetlevélben kifejtett kifogást – amennyiben az a 2016. szeptember 8-i levél 2. oldalának d) pontjában szereplő indok ellen irányul – mint megalapozatlant el kell utasítani.

148 A megtámadott ítélet 246. és 253. pontját illetően, amelyekre UG a fellebbezésében hivatkozik, elegendő emlékeztetni arra, hogy az említett ítélet 244. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy UG a személyzeti szabályzat 91. cikkének (2) bekezdése alapján nem nyújtott be panaszt azon 2016. június 1-jei határozattal szemben, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megállapította, hogy a 2016. május 30-i és 31-i távollétei igazolatlanok.

149 A megtámadott ítélet 245. pontjában a Törvényszék hozzáteszi, hogy UG nem hivatkozik olyan új és lényeges tényre, amely e határozat jogszerűségének felülvizsgálatát indokolná.

150 Ennélfogva a Törvényszék a megtámadott ítélet 246. pontjában megállapította, hogy elfogadhatatlan UG azon érvelése, amely az említett határozat járulékos kérdésként történő megtámadására irányul, mivel az egy jogerőssé vált jogi aktus megkérdőjelezését célozza.

151 Ami a megtámadott ítélet 253. pontját illeti, amely a vitatott határozat arra alapított indokára vonatkozik, hogy UG 2014. május 7-i és június 16-i távollétei állítólag igazolatlanok, emlékeztetni kell arra, hogy e pontban a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy UG nem bizonyítja, és még csak nem is állítja, hogy a számára előírt határidőre tekintettel rövid határidőn belül benyújtotta volna az igazgatási helyzetének rendezéséhez szükséges igazolásokat.

152 Márpedig UG a harmadik jogalap negyedik része keretében felhozott érveivel valójában azt kívánja elérni, hogy a Bíróság vizsgálja felül a Törvényszék által a jelen ítélet 146–151. pontjában említett pontokban elvégzett értékeléseket.

153 Ebből következik, hogy e részt mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

5) Az ötödik részről

154 A Bizottság által felhozott elfogadhatatlansági kifogás vizsgálata keretében a Törvényszék a megtámadott ítélet 263. pontjában megállapította, hogy UG a negyedik jogalap harmadik részének második–ötödik kifogása keretében kifejtett és a Törvényszék előtt ismertetett, nyilvánvaló értékelési hibára és ténybeli hibákra alapított érvelésével, amely hibák a fellebbező munkában való részvételére vonatkozó indokot érintik, a fellebbező hatékonyságára vonatkozó, a 2015. évi értékelő jelentés 3.1 pontjában foglalt minőségi értékelés, és ennélfogva a 2015. évi értékelő jelentés tartalmát kívánja megkérdőjelezni.

155 Az említett ítélet 264. pontjában a Törvényszék azonban megállapította, hogy UG-vel közölték a rá vonatkozó 2015. évi értékelő jelentést, és azt a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkében előírt határidőkön belül nem vitatta, így mind az említett jelentés, mind az abban foglalt értékelések jogerőssé váltak.

156 A megtámadott ítélet 265. pontjában a Törvényszék hozzátette, hogy UG nem hivatkozott új és lényeges elem fennállására annak bizonyítása érdekében, hogy nem vitatja megkésve a 2015. évi értékelő jelentést.

157 A megtámadott ítélet 266. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy e körülmények között UG nem vitathatja járulékosan a 2015. évi értékelő jelentést a vitatott határozattal – amely tekintetében e jelentés előkészítő szerepet játszott – szemben indított kereset keretében.

158 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a Törvényszék helyesen állapította meg, hogy a 2015. évi értékelő jelentés a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkében előírt határidőkön belül benyújtott kereset hiányában jogerőssé vált, és hogy ennélfogva UG megalapozatlanul állítja, hogy a Törvényszék megsértette az eljárási szabályokat, és elferdítette az ügy iratanyagát annak megállapításával, hogy az elé terjesztett keresetben e jelentést nem lehet járulékosan vitatni (lásd analógia útján: 2021. június 24-i WD kontra EFSA ítélet, C-167/20 P, EU:C:2021:516, 39. és 40. pont).

159 A megtámadott ítélet 278–286. pontját illetően, amely pontokkal kapcsolatban UG azt kifogásolja, hogy azok megdönthetetlenül megfordították a bizonyítási terhet, elegendő emlékeztetni arra, hogy e pontokban a Törvényszék megvizsgálta az UG által a keresetlevelében előadott azon ténybeli elemeket, amelyekkel UG a Bizottság által a vitatott határozatban elvégzett ténybeli értékeléseket vitatta.

160 A megtámadott ítélet 286. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy UG nem terjesztett elő olyan bizonyítékot, amely alkalmas lenne a Bizottság által előterjesztett azon bizonyíték érvénytelenítésére, amely szerint UG csak 2016. július 18-án küldte meg a „CPE-újság” munkacsoport tagjainak a 2015. évi karácsonyi újság tervezetét, annak jóváhagyása végett.

161 Márpedig az UG által e tekintetben a harmadik fellebbezési jogalap ötödik része keretében kifejtett érvelés valójában a Törvényszék ténybeli értékeléseinek vitatását jelenti, ezért azt mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

162 Ugyanez vonatkozik az UG által a harmadik jogalap említett részében előadott többi érvre is.

163 Ennélfogva a harmadik jogalap ötödik részét mint részben megalapozatlant, részben pedig elfogadhatatlant, következésképpen pedig a harmadik jogalapot teljes egészében el kell utasítani.

D. A negyedik jogalapról

1. A felek érvelése

164 Az arányosság elvének megsértésére alapított negyedik jogalapjával UG lényegében azt állítja, hogy elbocsátása arányos jellegének vizsgálata céljából a Törvényszéknek figyelembe kellett volna vennie azt, hogy ezen elbocsátás oka UG szülői szabadsága volt, hogy UG szakszervezeti feladatokat látott el, és hogy semmilyen szankciót nem alkalmaztak vele szemben, mivel a vitatott határozatban hivatkozott szakmai kötelezettségszegések csekély jelentőségűek voltak.

165 A Bizottság szerint a negyedik jogalapot – mint megalapozatlant – el kell utasítani. Ezen intézmény hozzáteszi, hogy e jogalap elfogadhatatlan is, mivel egyszerűen a Törvényszék előtt már előadott érvek újbóli értékelésére irányul.

2. A Bíróság álláspontja

166 Emlékeztetni kell arra, hogy a megtámadott ítélet 351–381. pontjában a Törvényszék megvizsgálta a vitatott határozatot, és megállapította, hogy annak elfogadásakor a Bizottság nem követett el nyilvánvaló értékelési hibát.

167 Ennek megállapítását követően a Törvényszék az említett ítélet 385. és 386. pontjában úgy ítélte meg, hogy mivel a vitatott határozat nem tartalmaz nyilvánvaló értékelési hibát, a Bizottság jogosult volt UG határozatlan időre szóló szerződését felmondani, következésképpen pedig az arányosság elve nem sérült.

168 Márpedig UG a negyedik fellebbezési jogalapja keretében nem ad elő olyan érvelést, amely alkalmas lenne a Törvényszék e jogi értékelésének megkérdőjelezésére.

169 E körülmények között e jogalapot mint megalapozatlant el kell utasítani.

E. A kártérítés iránti kérelemről

1. A felek érvelése

170 UG előadja, hogy vagyoni kárának megtérítését illetően egyezséget kötött a Bizottsággal. Arra az esetre, ha ezen egyezség a fellebbezés tárgyában hozott ítélet következtében érvényét veszti, UG azt kéri, hogy e kár megtérítése címén a Bíróság méltányossági alapon ítéljen meg számára 68 000 eurót kitevő összeget.

171 Ezenkívül UG azt kéri, hogy nem vagyoni kárának megtérítése címén a Bíróság ítéljen meg számára 40 000 eurót kitevő összeget. Ezen összeg a jogellenes elbocsátása miatti lelki szenvedésre tekintettel megfelelő.

172 E tekintetben figyelembe kell venni azt is, hogy UG az elbocsátásának következményeképpen bizonytalanságban volt, és jelentősen eladósodott.

173 A Bizottság vitatja a fellebbező érvelését.

2. A Bíróság álláspontja

174 A megtámadott ítéletben a Törvényszék megállapította, hogy UG a vagyoni és nem vagyoni kára megtérítése iránti kérelmeinek alátámasztása érdekében nem hivatkozott olyan jogellenességi kifogásokra, amelyek különböznének azoktól, amelyeket a vitatott határozat megsemmisítése iránti kérelmének alátámasztása érdekében adott elő. E körülmények között a Törvényszék, tekintettel arra, hogy a megsemmisítés iránti kérelmet mint megalapozatlant elutasította, úgy ítélte meg, hogy a kártérítési kérelmeket is el kell utasítani.

175 E tekintetben, mivel a Bíróság a fellebbezés alátámasztására felhozott valamennyi jogalapot elutasította, és mivel következésképpen a megtámadott ítéletet nem helyezi hatályon kívül, UG azon érveit is el kell utasítani, amelyekkel UG az őt ért kár megtérítését kéri.

176 E körülmények között a fellebbezést teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

177 Az eljárási szabályzat 138. cikkének (1) bekezdése szerint, amelyet e szabályzat 184. cikkének (1) bekezdése értelmében a fellebbezési eljárásban is alkalmazni kell, a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte.

178 Mivel UG valamennyi jogalap tekintetében pervesztes lett, a Bizottság kérelmének megfelelően kötelezni kell a saját költségeinek viselésén felül a Bizottság részéről felmerült költségek viselésére.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

1) A Bíróság a fellebbezést elutasítja.

2) A Bíróság UG-t kötelezi a saját költségein felül az Európai Bizottság részéről felmerült költségek viselésére.

Aláírások