Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 21 listopada 2024 r.*

Spis treści

I. Ramy prawne . . . 3
A. Regulamin pracowniczy . . . 3
B. WZIP . . . 5
C. Porozumienie ramowe . . . 5
D. Dyrektywa Rady 2002/14/WE . . . 6
II. Okoliczności powstania sporu . . . 6
III. Postępowanie przed Sądem w przedmiocie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i zaskarżony wyrok . . . 8
IV. Żądania stron w postępowaniu odwoławczym . . . 8
V. W przedmiocie odwołania . . . 9
A. W przedmiocie zarzutu pierwszego . . . 9
1. Argumentacja stron . . . 9
2. Ocena Trybunału . . . 10
a) W przedmiocie dopuszczalności . . . 10
b) Co do istoty . . . 11
B. W przedmiocie zarzutu drugiego . . . 13
1. Argumentacja stron . . . 13
2. Ocena Trybunału . . . 14

* Język postępowania: francuski.

a) W przedmiocie dopuszczalności 14

b) Co do istoty 14

C. W przedmiocie zarzutu trzeciego 15

1. Argumentacja stron 15

2. Ocena Trybunału 18

a) W przedmiocie dopuszczalności 18

b) Co do istoty 18

1) W przedmiocie części pierwszej 18

2) W przedmiocie części drugiej 20

3) W przedmiocie części trzeciej 21

4) W przedmiocie części czwartej 21

5) W przedmiocie części piątej 22

D. W przedmiocie zarzutu czwartego 23

1. Argumentacja stron 23

2. Ocena Trybunału 24

E. W przedmiocie żądania naprawienia szkody 24

1. Argumentacja stron 24

2. Ocena Trybunału 24

W przedmiocie kosztów 25

Odwołanie – Służba publiczna – Personel kontraktowy – Umowa na czas nieokreślony – Rozwiązanie umowy – Artykuł 47 lit. c) ppkt (i) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej – Nienależyte wykonywanie obowiązków – Postawa w ramach służby i stosunek do pracy nie do pogodzenia z interesem służby – Obowiązek uzasadnienia – Prawo do bycia wysłuchanym – Prawo do urlopu wychowawczego – Artykuł 42a regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej

W sprawie C-546/23 P

mającej za przedmiot odwołanie w trybie art. 56 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wniesione w dniu 29 sierpnia 2023 r.,

UG, którą reprezentował M. Richard, adwokat,

strona skarżąca,

w której drugą stroną postępowania jest:

Komisja Europejska, którą reprezentowali początkowo I. Melo Sampaio i A. Sauka, w charakterze pełnomocników, a następnie A. Sauka, w charakterze pełnomocnika,

strona pozwana w pierwszej instancji,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: F. Biltgen, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa siódmej izby, M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), prezes piątej izby, i J. Passer, sędzia,

rzecznik generalny: P. Pikamäe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 W swoim odwołaniu UG wnosi o uchylenie wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 21 czerwca 2023 r., UG/Komisja (T-571/17 RENV, zwanego dalej „zaskarżonym wyrokiem", EU:T:2023:351), w którym Sąd oddalił jej skargę mającą na celu, po pierwsze, stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 17 października 2016 r., w której Komisja Europejska rozwiązała z UG umowę o pracę w charakterze członka personelu kontraktowego (zwanej dalej „sporną decyzją"), a po drugie, naprawienie szkody majątkowej i zadośćuczynienie za krzywdę, jakie UG miała ponieść w wyniku tej decyzji.

I. Ramy prawne

A. Regulamin pracowniczy

2 Artykuł 42a regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym"), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, stanowi:

„Na każde dziecko urzędnikowi przysługuje do sześciu miesięcy urlopu wychowawczego bez prawa do wynagrodzenia podstawowego, który może być wykorzystany podczas pierwszych dwunastu lat po urodzeniu się lub przysposobieniu dziecka. […]".

3 Zgodnie z art. 47 regulaminu pracowniczego:

„Zakończenie służby następuje na skutek:

[…]

d) zwolnienia z powodu nienależytego wykonywania obowiązków;

[…]”.

4 Artykuł 51 regulaminu ma następujące brzmienie:

„1. Organ powołujący każdej instytucji określa procedury ustalania przypadków nienależytego wykonywania obowiązków, ich rozstrzygania i zaradzania im we właściwym terminie i w odpowiedni sposób.

Przyjmując przepisy wewnętrzne, organ powołujący każdej instytucji musi przestrzegać następujących wymogów:

a) grupę zaszeregowania urzędnika, który w oparciu o trzy kolejne niezadowalające sprawozdania roczne, o których mowa w art. 43, nadal wykazuje brak postępów w zakresie kompetencji zawodowych, obniża się o jedną grupę. Jeżeli dwa kolejne sprawozdania roczne wciąż wykazują niezadowalające wyniki, urzędnika należy zwolnić;

b) każdy wniosek o degradację lub zwolnienie urzędnika określa przyczyny leżące u jego podstaw oraz jest przekazywany zainteresowanemu urzędnikowi. Wniosek organu powołującego przekazuje się Wspólnemu Komitetowi Doradczemu przewidzianemu w art. 9 ust. 6.

2. Urzędnik ma prawo do otrzymania pełnych akt osobowych i do sporządzenia kopii wszystkich dokumentów dotyczących procedury. Urzędnik ma na przygotowanie obrony nie mniej niż 15 i nie więcej niż 30 dni od daty otrzymania wniosku. Urzędnika może wspomagać wybrana przez niego osoba. Urzędnik może zgłosić pisemne uwagi. Urzędnika wysłuchuje Wspólny Komitet Doradczy. Urzędnik może również powołać świadków.

[…]”.

5 Artykuł 60 regulaminu pracowniczego stanowi:

„Z wyjątkiem przypadków choroby lub wypadku, urzędnik nie może być nieobecny w pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego. Bez uszczerbku dla środków dyscyplinarnych, które mogą mieć zastosowanie w tym przypadku, jakakolwiek nieusprawiedliwiona nieobecność, która zostanie należycie stwierdzona, jest odliczana od corocznego urlopu tego urzędnika. W przypadku gdy urzędnikowi nie przysługuje prawo do urlopu, traci prawo do wynagrodzenia za odnośny okres.

[…]”.

6 Artykuł 1 akapit szósty załącznika II do regulaminu pracowniczego ma następujące brzmienie:

„Obowiązki wykonywane przez członków Komitetu Pracowniczego oraz przez urzędników wyznaczonych przez Komitet do placówek ustanowionych na podstawie regulaminu pracowniczego lub przez instytucje, uważa się za część ich normalnej służby w instytucji. Pełnienie tych obowiązków nie może mieć ujemnych skutków dla osoby zainteresowanej”.

7 Artykuł 9 ust. 1 lit. h) załącznika IX do regulaminu pracowniczego stanowi:

„Organ powołujący może nałożyć jedną z wymienionych kar:

[…]

h) usunięcie ze stanowiska oraz, w miarę potrzeb, pro tempore obniżenie lub wstrzymanie na określony czas wypłacania emerytury, renty inwalidzkiej; skutki tego środka nie obejmują osób pozostających na utrzymaniu urzędnika. Jednakże w przypadku takiej obniżki dochód byłego urzędnika nie może być niższy niż minimum socjalne ustanowione w art. 6 załącznika VIII, po dodaniu wypłacanych dodatków rodzinnych dowolnego rodzaju”.

B. WZIP

8 Artykuł 47 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwanych dalej „WZIP”), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, ma następujące brzmienie:

„Poza przypadkiem ustania zatrudnienia z powodu śmierci zatrudnienie członka personelu tymczasowego ustaje:

[…]

c) w przypadku gdy umowa zawarta jest na czas nieokreślony:
   (i) z upływem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie; okres wypowiedzenia trwa nie krócej niż miesiąc za każdy przepracowany rok służby, nie mniej niż trzy miesiące i nie więcej niż 10 miesięcy. Okres wypowiedzenia nie może się jednak rozpocząć w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego, pod warunkiem że urlop chorobowy nie trwa dłużej niż trzy miesiące. Ponadto okres wypowiedzenia w okresie ciąży potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, urlopu macierzyńskiego lub chorobowego ulega zawieszeniu w granicach czasowych określonych powyżej.

   […]”.

C. Porozumienie ramowe

9 Klauzula 5 ust. 4 zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 18 czerwca 2009 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13) (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiła:

„Aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu”.

D. Dyrektywa Rady 2002/14/WE

10 Artykuł 7 dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. 2002, L 80, s. 29) stanowi:

„Państwa członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone”.

II. Okoliczności powstania sporu

11 Okoliczności powstania sporu zostały częściowo przedstawione w pkt 2–19 zaskarżonego wyroku. Dla celów niniejszego postępowania można je streścić w sposób przedstawiony poniżej.

12 W dniu 20 marca 2007 r. UG została zatrudniona przez Urząd ds. Infrastruktury i Logistyki w Luksemburgu (OIL) w ramach Komisji w charakterze członka personelu kontraktowego, zgodnie z art. 3a lit. a) WZIP, w celu wykonywania zadań opiekunki w centrum małego dziecka, na czas określony od dnia 1 kwietnia 2007 r. do dnia 31 marca 2009 r.

13 W dniu 25 lutego 2009 r. umowa UG została przedłużona do dnia 31 marca 2010 r.

14 W dniu 5 lutego 2010 r. umowa ta została przedłużona na czas nieokreślony, ze skutkiem od dnia 1 kwietnia 2010 r.

15 W okresie od dnia 16 listopada 2011 r. do dnia 1 kwietnia 2014 r. UG została zwolniona z pełnienia obowiązków opiekunki w wymiarze 50% czasu pracy ze względu na sprawowanie mandatu związkowego w połowie wymiaru czasu pracy w organizacji związkowej.

16 W dniu 13 maja 2014 r. UG została wybrana do comité local du personnel de Luxembourg (lokalnego komitetu pracowniczego w Luksemburgu, Luksemburg) i wyznaczona na członka comité central du personnel siégeant à Bruxelles (centralnego komitetu pracowniczego w Brukseli, Belgia) (zwanych dalej łącznie „komitetami pracowniczymi”).

17 W dniu 8 kwietnia 2016 r. organ upoważniony do zawierania umów o pracę (zwany dalej „OUZU”) sporządził sprawozdanie z oceny UG za 2015 r. (zwane dalej „sprawozdaniem z oceny za 2015 r.”), zgodnie z którym ogólny poziom świadczenia przez nią pracy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. nie został uznany za zadowalający.

18 W okresie od 15 lipca 2016 r. do 14 listopada 2016 r. UG przebywała na swój wniosek na urlopie wychowawczym.

19 Pismem z dnia 8 września 2016 r. (zwanym dalej „pismem z dnia 8 września 2016 r.”) OUZU poinformowało UG o swoim zamiarze rozwiązania z nią umowy na podstawie art. 47 WZIP ze względu na niezadowalający poziom świadczenia przez nią pracy i jej postawę w ramach służby od 2013 r.

20 Pismem z dnia 30 września 2016 r. skarżąca zakwestionowała uzasadnienie podane przez OUZU w piśmie z dnia 8 września 2016 r.

21 W dniu 17 października 2016 r. OUZU wydało sporną decyzję, w której rozwiązało umowę z UG na podstawie art. 47 lit. c) WZIP ze skutkiem od dnia 31 lipca 2017 r., z uwzględnieniem dziewięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego od dnia 1 listopada 2016 r.

22 W dniu 29 listopada 2016 r. OUZU określiło ostatecznie początek tego okresu wypowiedzenia na dzień 21 listopada 2016 r., a termin wygaśnięcia wspomnianej umowy na dzień 20 sierpnia 2017 r.

23 Na wniosek UG z dnia 16 grudnia 2016 r. jej urlop wychowawczy przedłużono do dnia 20 sierpnia 2017 r.

24 W dniu 17 stycznia 2017 r. UG złożyła na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego zażalenie przeciwko spornej decyzji.

25 W dniu 18 maja 2017 r. OUZU oddaliło to zażalenie.

26 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 22 sierpnia 2017 r. skarżąca wniosła skargę mającą na celu w szczególności stwierdzenie nieważności spornej decyzji oraz naprawienie szkody majątkowej i zadośćuczynienie za krzywdę, jakie miała ponieść w wyniku tej decyzji.

27 Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2020 r., UG/Komisja (T-571/17, zwanym dalej „pierwotnym wyrokiem", EU:T:2020:141), Sąd, po pierwsze, stwierdził nieważność spornej decyzji, po drugie, wezwał strony do przekazania mu w terminie trzech miesięcy albo ustalonej w drodze ugody kwoty odszkodowania pieniężnego związanego z niezgodnością z prawem tej decyzji, albo, w braku ugody, ich żądań dotyczących tej kwoty, po trzecie, oddalił pozostałe żądania, i po czwarte, orzekł, że rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.

28 Postanowieniem z dnia 13 listopada 2020 r., UG/Komisja (T-571/17, EU:T:2020:553), Sąd, po pierwsze, stwierdził, że nie ma potrzeby orzekania w przedmiocie odszkodowania pieniężnego związanego ze sporną decyzją, a po drugie, obciążył Komisję, poza jej własnymi kosztami, połową kosztów poniesionych przez UG i obciążył tę ostatnią połową własnych kosztów.

29 Wyrokiem z dnia 25 listopada 2021 r., Komisja/UG (C-249/20 P, zwanym dalej „wyrokiem wydanym w postępowaniu odwoławczym", EU:C:2021:964), Trybunał uchylił pierwotny wyrok w zakresie, w jakim, po pierwsze, wyrok ten stwierdził nieważność spornej decyzji, po drugie, stwierdził istnienie naruszenia prawa mogącego prowadzić do powstania odpowiedzialności Komisji, a po trzecie, odrzucił jako niedopuszczalne żądanie UG dotyczące zadośćuczynienia za krzywdę.

30 W pkt 27 wyroku wydanego w postępowaniu odwoławczym Trybunał stwierdził, że Sąd w sposób oczywisty przeinaczył treść pisma z dnia 8 września 2016 r., orzekając w pkt 64, 70 i 71 pierwotnego wyroku, że w piśmie tym OUZU zarzuciło UG, iż nie wypełniła ona w terminie trzech miesięcy celów wyznaczonych jej w sprawozdaniu z oceny za 2015 r.

31 Ponadto w pkt 38 wyroku wydanego w postępowaniu odwoławczym Trybunał orzekł, że o ile – jak wynika z pkt 70 i 71 pierwotnego wyroku – zadania, których wykonania wymagano od UG, zostały opracowane i opisane jako obejmujące określony czas, o tyle Sąd nie przedstawił powodu, dla którego uznał za nieuzasadnione nałożenie na UG obowiązku sporządzenia tabeli działań edukacyjnych w terminie trzech miesięcy.

32 W tych okolicznościach Trybunał stwierdził w pkt 39 wyroku wydanego w postępowaniu odwoławczym, że Sąd naruszył ciążący na nim obowiązek uzasadnienia, ponieważ uzasadnienie pierwotnego wyroku nie pozwalało na zrozumienie, choćby w sposób dorozumiany, powodu, dla którego uznał on, że termin trzech miesięcy przyznany UG na sporządzenie tabeli działań edukacyjnych był zbyt krótki.

33 Stwierdziwszy powyższe, Trybunał przekazał sprawę Sądowi do ponownego rozpoznania i orzekł, że rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.

III. Postępowanie przed Sądem w przedmiocie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i zaskarżony wyrok

34 Na poparcie swoich żądań mających na celu stwierdzenie nieważności spornej decyzji, przedstawionych w ramach sprawy T-571/17 RENV, UG podniosła w istocie siedem zarzutów, z których pierwszy dotyczy braku uzasadnienia, drugi – naruszenia art. 51 regulaminu pracowniczego i prawa do bycia wysłuchanym, trzeci – naruszenia prawa w odniesieniu do prawa do urlopu wychowawczego oraz prawa pracowników do informacji i konsultacji, czwarty – szeregu oczywistych błędów w ocenie i błędów w ustaleniach faktycznych, piąty – naruszenia zasady proporcjonalności, szósty – naruszenia postępowania dyscyplinarnego przewidzianego w załączniku IX do regulaminu pracowniczego, a siódmy – nadużycia władzy.

35 Sąd oddalił wszystkie te zarzuty jako bezzasadne.

36 Ponadto Sąd orzekł w przedmiocie żądań odszkodowawczych skarżącej, mających na celu zasądzenie od Komisji na jej rzecz, po pierwsze, odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu, którego została ona pozbawiona od dnia zwolnienia, a po drugie, zadośćuczynienia za krzywdę wynikającą z poniżającego i dyskryminującego traktowania, które miało być stosowane wobec niej ze względu na jej działalność związkową i skorzystanie z urlopu wychowawczego.

37 W tym względzie Sąd stwierdził, że skarżąca nie powoływała się w celu poparcia swoich żądań odszkodowawczych na zarzuty niezgodności z prawem, które różniłyby się od tych, jakie przedstawiła na poparcie żądania stwierdzenia nieważności spornej decyzji. W tych okolicznościach, i z uwagi na to, że żądanie stwierdzenia nieważności zostało oddalone jako bezzasadne, Sąd orzekł, że żądania odszkodowawcze również powinny zostać oddalone, bez konieczności orzekania w przedmiocie ich dopuszczalności.

38 W konsekwencji Sąd oddalił w całości skargę wniesioną przez UG.

IV. Żądania stron w postępowaniu odwoławczym

39 W swoim odwołaniu UG wnosi do Trybunału o:

– uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim Sąd uznał, że jej zwolnienie było uzasadnione i obciążył ją jedną trzecią kosztów i wydatków poniesionych przez Komisję;

– w ramach rozpoznania sprawy, zasądzenie na jej rzecz kwoty 68 000 EUR tytułem naprawienia poniesionej przez nią szkody majątkowej;

– w ramach rozpoznania sprawy, zasądzenie na jej rzecz kwoty 40 000 EUR tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę;

– nakazanie Komisji zwrotu wszystkich zasądzonych na rzecz UG kosztów i wydatków i zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w ramach niniejszego postępowania odwoławczego, oszacowanych tymczasowo na 10 000 EUR, z zastrzeżeniem, że mogą one wzrosnąć, oraz

– nakazanie Komisji zwrotu wszystkich zasądzonych na rzecz UG kosztów i wydatków i zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z odwołaniem w niniejszej sprawie w wysokości 30 000 EUR.

40 Komisja wnosi do Trybunału o:

– oddalenie odwołanie oraz

– obciążenie UG kosztami postępowania.

V. W przedmiocie odwołania

41 Na poparcie żądania uchylenia zaskarżonego wyroku UG podnosi zasadniczo cztery zarzuty, z których pierwszy dotyczy naruszenia ochrony związanej z urlopem wychowawczym, drugi – naruszenia ochrony przedstawicieli personelu, trzeci – oczywistych błędów w ocenie, a czwarty – naruszenia zasady proporcjonalności.

A. W przedmiocie zarzutu pierwszego

1. Argumentacja stron

42 UG twierdzi, że w pkt 92 i 93 zaskarżonego wyroku Sąd w sposób nieuzasadniony dokonał rozróżnienia między z jednej strony wydaniem decyzji o zwolnieniu podczas urlopu wychowawczego, a z drugiej strony wejściem w życie tej decyzji w chwili, gdy zainteresowana przebywa na urlopie wychowawczym, aby na tej podstawie błędnie wywnioskować, że wydanie spornej decyzji w chwili, gdy UG przebywała na urlopie wychowawczym, nie stanowiło naruszenia art. 42a regulaminu pracowniczego w związku z minimalnymi wymaganiami zawartymi w klauzuli 5 ust. 4 porozumienia ramowego.

43 Tymczasem zdaniem UG sporna decyzja doprowadziła do tego, że po zakończeniu urlopu wychowawczego nie podjęła ona pracy, co świadczy o tym, że zwolnienie danej osoby podczas urlopu wychowawczego stanowi naruszenie ochrony przewidzianej w klauzuli 5 ust. 4 porozumienia ramowego i ciążącego na pracodawcy obowiązku utrzymania zatrudnienia pracownika korzystającego z tego urlopu.

44 UG twierdzi, że art. 47 i 51 regulaminu pracowniczego, art. 9 ust. 1 lit. h) załącznika IX do regulaminu pracowniczego oraz art. 47 WZIP należy interpretować w sposób zgodny z przepisami porozumienia ramowego oraz z art. 33 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”), czyli w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie zwolnieniu z pracy przez cały czas trwania urlopu wychowawczego.

45 Ponadto zrównanie, jak to uczynił Sąd w pkt 109 zaskarżonego wyroku, nienależytego wykonywania obowiązków z poważnym przewinieniem dyscyplinarnym byłoby sprzeczne z wymogami ochrony przed zwolnieniem z pracy związanej z urlopem wychowawczym.

46 Co się tyczy pkt 112 zaskarżonego wyroku, UG podnosi, że bardzo rzadko zdarza się, by w piśmie dotyczącym zwolnienia pracownika z pracy pracodawca wspominał o związku między tym zwolnieniem a urlopem wychowawczym tego pracownika.

47 W zakresie, w jakim z wielu informacji zawartych w aktach niniejszej sprawy wynika, że skorzystanie przez UG z urlopu wychowawczego było rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia z pracy, Sąd błędnie orzekł w pkt 144 zaskarżonego wyroku, że niezgodność z prawem stwierdzona w pkt 142 tego wyroku nie może sama w sobie prowadzić do stwierdzenia nieważności spornej decyzji.

48 W niniejszym przypadku zwolnienie UG z pracy stanowi nadużycie władzy przez Komisję, ponieważ pod pretekstem zwolnienia z pracy związanego z nienależytym wykonywaniem obowiązków instytucja ta w rzeczywistości ukarała UG za skorzystanie z urlopu wychowawczego w okresie, który nie odpowiadał Komisji.

49 Sporna decyzja stanowi zatem dyskryminację w związku z korzystaniem z urlopu wychowawczego, dokonaną z naruszeniem art. 14 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (zwanej dalej „EKPC”), w związku z art. 8 tej konwencji i art. 1 protokołu nr 12 do niej, podpisanego w Rzymie w dniu 4 listopada 2000 r.

50 Komisja odpowiada, że pierwszy zarzut odwołania jest niedopuszczalny w zakresie, w jakim zmierza on do uzyskania nowej całościowej oceny sprawy, a w każdym razie jest on bezzasadny.

2. Ocena Trybunału

a) W przedmiocie dopuszczalności

51 Co się tyczy bezwzględnej przeszkody procesowej podniesionej przez Komisję w ramach pierwszego zarzutu odwołania, należy przypomnieć, że z art. 256 TFUE, art. 58 akapit pierwszy statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz art. 168 § 1 lit. d) i art. 169 regulaminu postępowania przed Trybunałem wynika, że odwołanie musi dokładnie wskazywać zakwestionowane elementy wyroku lub postanowienia, o którego uchylenie się wnosi, oraz zawierać argumenty prawne, które szczegółowo uzasadniają to żądanie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału odwołanie, które ogranicza się do powtórzenia zarzutów i argumentów już przedstawionych przed Sądem, nie spełnia tego wymogu. Takie odwołanie stanowi bowiem w rzeczywistości wniosek o ponowne rozpoznanie skargi wniesionej do Sądu, co nie należy do kompetencji Trybunału (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lipca 2024 r., Thunus i in./EBI, C-561/23 P, EU:C:2024:603, pkt 22, 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

52 W niniejszej sprawie wystarczy stwierdzić, że w zarzucie pierwszym UG zarzuca zasadniczo Sądowi w szczególności naruszenie prawa. W tym względzie UG wskazuje wielokrotnie zakwestionowane elementy zaskarżonego wyroku oraz argumenty prawne, które szczegółowo uzasadniają żądanie uchylenia tego wyroku.

53 W tych okolicznościach nie można uznać, że pierwszy zarzut odwołania jest niedopuszczalny.

b) Co do istoty

54 Na wstępie należy zauważyć, że w pkt 90–114 zaskarżonego wyroku Sąd zbadał zasadność zarzutu UG opartego w istocie na tym, że rozwiązując z tą ostatnią stosunek pracy w czasie trwania urlopu wychowawczego, Komisja naruszyła art. 42a regulaminu pracowniczego w związku z minimalnymi wymaganiami zawartymi w klauzuli 5 ust. 4 porozumienia ramowego.

55 W tym względzie Sąd orzekł w pkt 97–112 tego wyroku, że art. 42a regulaminu pracowniczego nie zakazuje właściwemu organowi wydania decyzji o zwolnieniu urzędnika z pracy lub rozwiązaniu umowy o pracę z członkiem personelu kontraktowego lub tymczasowego, nawet jeśli w dniu podjęcia tej decyzji pracownik ten przebywa na urlopie wychowawczym i co do zasady ma zamiar wrócić na stanowisko lub do służby po zakończeniu tego urlopu.

56 W odniesieniu do klauzuli 5 ust. 4 porozumienia ramowego, do której odnosi się UG, Sąd uznał w pkt 111 zaskarżonego wyroku, że w celu zapewnienia możliwości faktycznego skorzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego klauzula ta zobowiązuje do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego. W tym względzie Sąd oparł się na wyroku z dnia 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, pkt 34).

57 W związku z tym w pkt 112 zaskarżonego wyroku Sąd orzekł, że ani celem, ani skutkiem rzeczonej klauzuli nie jest zakazanie pracodawcy podejmowania decyzji o zwolnieniu pracownika z pracy, nawet jeżeli w dniu podjęcia tej decyzji pracownik ten korzysta z urlopu wychowawczego, pod warunkiem że zwolnienie to nie jest uzasadnione złożeniem wniosku o urlop lub skorzystanie z niego i spełnia pozostałe warunki przewidziane w mających zastosowanie przepisach.

58 Co się tyczy art. 47 WZIP, jak wynika z pkt 101 zaskarżonego wyroku, należy zauważyć, że artykuł ten nie przewiduje zastrzeżenia lub odstępstwa, które byłyby związane z przebywaniem danego pracownika na urlopie wychowawczym.

59 W pkt 115–146 tego wyroku Sąd zbadał podniesiony przez UG zarzut dotyczący naruszenia przez sporną decyzję art. 42a regulaminu pracowniczego w związku z minimalnymi wymaganiami zawartymi w klauzuli 5 ust. 4 porozumienia ramowego z powodu ubiegania się przez UG o urlop wychowawczy.

60 Jak wynika z pkt 122 wspomnianego wyroku, art. 42a regulaminu pracowniczego w związku z minimalnymi wymaganiami zawartymi w tej klauzuli 5 ust. 4 zakazuje właściwemu organowi zwolnienia urzędnika lub pracownika z pracy z powodu nienależytego wykonywania obowiązków ze względu na ubieganie się o urlop wychowawczy, w szczególności z przyczyn związanych z datami rozpoczęcia i zakończenia tego urlopu lub długości tego urlopu, o które wnioskowano.

61 W pkt 142 zaskarżonego wyroku Sąd uznał, że o ile OUZU mogło oddalić złożony przez UG wniosek o urlop wychowawczy ze względu na to, że zgodnie ze wskazanymi datami okres tego urlopu był nie do pogodzenia z wymaganiami służby, o tyle OUZU nie mogło powołać się na wnioskowane daty urlopu wychowawczego jako jedną z podstaw zwolnienia z pracy z powodu

nienależytego wykonywania obowiązków, nie naruszając przy tym przepisów art. 42a regulaminu pracowniczego w związku z minimalnymi wymaganiami zawartymi w klauzuli 5 ust. 4 porozumienia ramowego.

62 Stwierdziwszy, z powodu wskazanego w poprzednim punkcie, niezgodność z prawem spornej decyzji, Sąd orzekł w pkt 144–146 zaskarżonego wyroku, że w niniejszej sprawie ogólne stwierdzenie nienależytego wykonywania obowiązków przez UG opierało się na większej liczbie podstaw, które różniły się od podstawy dotyczącej wybranych przez nią dat we wniosku o urlop wychowawczy. W tych okolicznościach Sąd doszedł do wniosku, że wspomniana niezgodność z prawem nie może sama w sobie prowadzić do stwierdzenia nieważności spornej decyzji.

63 Należy stwierdzić, że w pierwszym zarzucie odwołania UG nie wykazała, iż rozważania przedstawione w pkt 53–61 niniejszego wyroku naruszają prawo.

64 Co się tyczy wyroku z dnia 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), na którym Sąd oparł swoje rozumowanie, nie można go interpretować w ten sposób, że zakazuje on w sposób bezwzględny zwolnienia z pracy pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego, lecz należy go rozumieć w ten sposób, że przewiduje on zakaz takiego zwolnienia bez ważnego lub wystarczającego powodu. Wyrok ten zakazuje zatem zwolnienia z pracy z powodu ubiegania się o urlop wychowawczy lub korzystania z niego.

65 Ponadto w wyroku z dnia 20 czerwca 2013 r., Rieżniece (C-7/12, EU:C:2013:410, pkt 34, 35), Trybunał orzekł, że jak stanowiła klauzula 2 pkt 4 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego zawarta w dniu 14 grudnia 1995 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1995, L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24), pracownicy powinni podlegać ochronie przed zwolnieniem z pracy „z powodu" ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego oraz że klauzula ta nie zabraniała pracodawcy zwalniania pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, o ile zwolnienie z pracy nie jest spowodowane ubieganiem się o urlop rodzicielski lub korzystaniem z tego urlopu.

66 Tymczasem w niniejszej sprawie, jak przypomniano w pkt 62 niniejszego wyroku, ogólne stwierdzenie nienależytego wykonywania obowiązków przez UG opierało się na większej liczbie podstaw, które różniły się od podstawy dotyczącej wybranych przez nią dat we wniosku o urlop wychowawczy.

67 Co się tyczy argumentu UG, zgodnie z którym z wielu informacji zawartych w aktach niniejszej sprawy wynika, że jej urlop wychowawczy był rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia z pracy, czego Sąd nie wziął pod uwagę, wystarczy stwierdzić, że poprzez ten argument UG wnosi w rzeczywistości o ponowne zbadanie podniesionego już przed Sądem argumentu dotyczącego okoliczności faktycznych. Argument ten należy zatem odrzucić jako niedopuszczalny, zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 51 niniejszego wyroku.

68 Z powyższego wynika, że zarzut pierwszy należy w części oddalić jako bezzasadny, a w części odrzucić jako niedopuszczalny.

B. W przedmiocie zarzutu drugiego

1. Argumentacja stron

69 W drugim zarzucie odwołania UG zarzuca Sądowi, że ten w pkt 165 i 168 zaskarżonego wyroku błędnie orzekł, iż sporna decyzja nie została oparta wyłącznie na statusie UG jako członka centralnego komitetu pracowniczego w Brukseli i lokalnego komitetu pracowniczego w Luksemburgu, przyznając jednocześnie, że w uzasadnieniu tej decyzji OUZU zarzucało UG nieuwzględnienie interesu służby przy planowaniu działań związanych z jej mandatem przedstawiciela pracowników w latach 2014 i 2016.

70 W tym względzie okoliczność zakwestionowania zwolnienia z pracy wyłącznie w przypadku, gdyby było ono wyraźnie oparte na statusie przedstawiciela pracowników, sprowadzałby się z jednej strony do pozbawienia skuteczności (effet utile) przepisów minimalnych przewidzianych w art. 7 dyrektywy 2002/14, a z drugiej strony do pozbawienia skuteczności ochrony przedstawicieli pracowników przed zwolnieniem z pracy ze względu na pełnione przez nich funkcje związkowe. W istocie rzadko zdarza się, aby pracodawca chcący pozbyć się przedstawiciela pracowników przyznał to expressis verbis w uzasadnieniu swojej decyzji o zwolnieniu z pracy.

71 Jednakże w niniejszej sprawie OUZU wielokrotnie wyraźnie wspominało o wykonywaniu przez UG działalności związkowej, przy czym przykłady podane w tym względzie przez UG świadczą o stałej dyskryminacji, której doświadczała ona ze strony swojej przełożonej.

72 Przyjęta przez Sąd w pkt 173 i nast. zaskarżonego wyroku wykładnia, zgodnie z którą urzędnik lub pracownik oddelegowany w ramach reprezentacji związkowej w wymiarze 50% czasu pracy musi zgodnie z art. 60 regulaminu pracowniczego uzyskać uprzednie zezwolenie swojego przełożonego na nieobecność w służbie i uczestnictwo w zebraniach, na które jest zwoływany na podstawie mandatu związkowego lub mandatu przedstawiciela pracowników, jest sprzeczna z zasadą niezależności związkowej oraz zasadą równoważności wykonywania funkcji związkowych z zatrudnieniem. Ponadto wykładnia ta stanowi dyskryminację ze względu na wykonywanie funkcji związkowych, zakazaną przez art. 14 EKPC w związku z jej art. 11.

73 Oznaczałoby to bowiem uzależnienie wykonywania funkcji związkowych przez przedstawiciela pracowników od interesu służby według uznania przełożonego. Jednakże to do tego ostatniego należy organizacja pracy w ramach jego działu, z uwzględnieniem faktu, że członek jego zespołu pełni funkcje związkowe i konieczne jest, aby w tym celu dysponował on niezbędnym czasem.

74 UG dodaje, że ponieważ jej nieobecności w związku z wykonywaniem funkcji związkowych znajdowały się w jej „calendar planning", do którego miała dostęp jej przełożona, Sąd błędnie orzekł w pkt 175 zaskarżonego wyroku, że sporna decyzja mogła, nie naruszając minimalnych wymagań art. 7 dyrektywy 2002/14, opierać się na zarzucie nieprzestrzegania przez UG obowiązku poinformowania przełożonej – w odpowiednim czasie przed zebraniami związkowymi – o swoim uczestnictwie w tych zebraniach, ponieważ taki powód opiera się na nieprzestrzeganiu przez UG warunków organizacji służby niezbędnych do wykonywania powierzonego jej mandatu.

75 Ta przyjęta przez Sąd wykładnia jest sprzeczna z jednej strony z minimalnymi wymaganiami określonymi w art. 7 dyrektywy 2002/14, a z drugiej strony z art. 12 Karty.

76 Komisja odpowiada, że w drugim zarzucie odwołania UG kwestionuje okoliczności faktyczne ustalone przez Sąd, nie podnosząc jednak ani nie wykazując przeinaczenia okoliczności faktycznych. Zarzut ten jest zatem niedopuszczalny, a w każdym razie bezzasadny.

2. Ocena Trybunału

a) W przedmiocie dopuszczalności

77 Co się tyczy bezwzględnej przeszkody procesowej podniesionej przez Komisję w ramach drugiego zarzutu odwołania, wystarczy stwierdzić, że w swoim zarzucie UG twierdzi zasadniczo, iż Sąd dopuścił się naruszenia prawa. W tym względzie UG wskazuje wielokrotnie zakwestionowane elementy zaskarżonego wyroku oraz argumenty prawne, które szczegółowo uzasadniają żądanie uchylenia tego wyroku.

78 W tych okolicznościach, zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 51 niniejszego wyroku, nie można uznać, że drugi zarzut odwołania jest niedopuszczalny.

b) Co do istoty

79 W pkt 164 zaskarżonego wyroku Sąd orzekł, że ani z uzasadnienia spornej decyzji, ani z akt sprawy nie wynika, że decyzja ta została oparta wyłącznie na statusie UG jako członka komitetów pracowniczych, niezależnie od wykonywania przez nią funkcji przedstawiciela pracowników lub, szerzej, jej działalności związkowej. W pkt 165 tego wyroku Sąd dodał, że ze wspomnianej decyzji nie wynika, iż OUZU uznało, że sposób, w jaki UG pełniła w dniu wydania tej decyzji funkcję przedstawiciela pracowników lub, szerzej, swą działalność związkową, stanowił zachowanie mogące uzasadniać rozwiązanie z nią umowy z powodu nienależytego wykonywania obowiązków.

80 W odniesieniu do urzędnika lub pracownika, który jest oddelegowany w ramach reprezentacji związkowej w wymiarze 50% czasu pracy, Sąd uznał w pkt 173 zaskarżonego wyroku, że art. 60 regulaminu pracowniczego zobowiązuje takiego urzędnika lub pracownika do uzyskania uprzedniego zezwolenia swojego przełożonego na nieobecność w pracy i uczestnictwo w zebraniach, na które jest powoływany na podstawie mandatu związkowego lub mandatu przedstawiciela pracowników. Ten obowiązek uzyskania uprzedniego zezwolenia podlega bowiem odstępstwu jedynie w przypadku choroby lub wypadku, a nie w przypadku udziału w reprezentacji związkowej pracowników lub w zebraniach organu przedstawicielskiego.

81 W pkt 175 zaskarżonego wyroku Sąd doszedł do wniosku, że sporna decyzja mogła, nie naruszając przy tym minimalnych wymagań określonych w art. 7 dyrektywy 2002/14, opierać się na tym, że UG nie przestrzegała obowiązku poinformowania swoich przełożonych w odpowiednim czasie przed zebraniami komitetów pracowniczych, których była członkiem, o swoim uczestnictwie w tych zebraniach, ponieważ powód ten nie wynikał z pełnienia przez nią funkcji przedstawiciela pracowników, lecz z nieprzestrzegania przez UG warunków organizacji służby niezbędnych do wykonywania powierzonego jej mandatu.

82 W zakresie, w jakim w drugim zarzucie odwołania UG kwestionuje przyjętą przez Sąd wykładnię art. 60 regulaminu pracowniczego, należy przypomnieć, że zgodnie ze zdaniem pierwszym tego przepisu, z wyjątkiem przypadków choroby lub wypadku, urzędnik nie może być nieobecny w pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego.

83 Po pierwsze, Sąd odnosi się w swoim rozumowaniu do tego artykułu, który dotyczy wymogu zezwolenia przełożonego, a nie obowiązku informowania przełożonego o zadaniach urzędnika skutkujących jego nieobecnością. Po drugie, w pkt 174 zaskarżonego wyroku Sąd odniósł się do art. 7 decyzji Komisji C(2011) 3588 wersja ostateczna z dnia 27 maja 2011 r. w sprawie zasobów ludzkich i finansowych przydzielonych komitetowi pracowniczemu Komisji, zgodnie z którym każda nieobecność związana z działalnością związkową musi zostać w odpowiednim czasie uprzednio zakomunikowana przełożonej na piśmie przez zainteresowanego.

84 W celu zbadania, czy rozwiązanie przyjęte w zaskarżonym wyroku jest zgodne z prawem Unii, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 24b regulaminu pracowniczego urzędnikom przysługuje prawo do zrzeszania się i mogą oni należeć do związków zawodowych lub stowarzyszeń pracowniczych urzędników europejskich.

85 Ponadto, jak wynika z art. 1 akapit szósty załącznika II do regulaminu pracowniczego, po pierwsze, obowiązki wykonywane przez członków komitetu pracowniczego oraz przez urzędników wyznaczonych przez ten komitet do placówek ustanowionych na podstawie regulaminu pracowniczego lub przez instytucje uważa się za część ich normalnej służby w instytucji, a po drugie, pełnienie tych obowiązków nie może mieć ujemnych skutków dla osoby zainteresowanej.

86 W niniejszym przypadku podstawa zwolnienia UG z pracy przyjęta w spornej decyzji nie opierała się na zakazie uczestnictwa UG w zebraniach komitetów pracowniczych, których była ona członkiem, co mogłoby stanowić naruszenie jej praw przewidzianych w regulaminie pracowniczym. Podstawa ta, potwierdzona przez Sąd w zaskarżonym wyroku, dotyczyła naruszonego przez UG obowiązku poinformowania przełożonych w odpowiednim czasie, przed tymi spotkaniami, o jej udziale w nich.

87 Tymczasem obowiązek ten nie podważa istoty praw urzędników i pracowników przewidzianych w tym regulaminie.

88 Ponieważ argumenty UG podniesione w ramach zarzutu drugiego nie są uzasadnione, zarzut ten należy oddalić jako bezzasadny.

C. W przedmiocie zarzutu trzeciego

1. Argumentacja stron

89 Zarzut trzeci, dotyczący oczywistych błędów w ocenie, dzieli się zasadniczo na pięć części.

90 W części pierwszej UG twierdzi, po pierwsze, że orzekając w pkt 187–190 zaskarżonego wyroku, iż w odniesieniu do rozwiązania umowy z członkiem personelu tymczasowego lub kontraktowego zawartej na czas nieokreślony OUZU dysponuje szerokim zakresem uznania i że błąd można uznać za „oczywisty” jedynie wówczas, gdy może on zostać wykryty w sposób ewidentny, Sąd naruszył skuteczność prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

91 Z tej oceny Sądu wynika, że domniemanie zgodności z prawem aktów Komisji jest niewzruszalne pomimo wymogu równości broni.

92 UG zarzuca również Sądowi, że ten nie uwzględnił jej wniosku o zastosowanie niezbędnych środków dowodowych.

93 W tym względzie UG przedstawiła okoliczności faktyczne potwierdzające jej zdaniem wniosek, że sporna decyzja była uzasadniona skorzystaniem przez nią z urlopu wychowawczego i wykonywaniem funkcji związkowych.

94 Po drugie, co się tyczy czasu rozpatrzenia przez Sąd niniejszej sprawy, UG zauważa, że między zakończeniem pisemnego lub ustnego etapu postępowania a ogłoszeniem zaskarżonego wyroku upłynął rok, podczas którego nie przyjęto w toku tego postępowania żadnego środka organizacji postępowania. Łączny czas trwania wszystkich rozpatrywanych postępowań przekracza sześć lat, co stanowi naruszenie prawa do bycia wysłuchanym przez sąd w rozsądnym terminie, ustanowionego w EKPC i Karcie, a także prawa do obrony.

95 W związku z tym UG wnosi do Trybunału o wyciągnięcie konsekwencji z tych naruszeń, w szczególności poprzez odwrócenie ciężaru dowodu na niezgodność z prawem spornej decyzji.

96 W ramach drugiej części zarzutu trzeciego UG podnosi, że jej prawo do bycia wysłuchaną przewidziane w art. 51 ust. 2 regulaminu pracowniczego zostało naruszone.

97 W niniejszym przypadku UG miała jedynie osiem dni na przekazanie swoich uwag OUZU przed wydaniem spornej decyzji, co nie pozwoliło na zagwarantowanie jej prawa do obrony.

98 W tym względzie Sąd przyjął w pkt 68–70 zaskarżonego wyroku czysto formalne podejście do prawa do bycia wysłuchanym, nie wymagając, aby OUZU zbadało sprawę w sposób poważny.

99 Ponadto UG zarzuca Sądowi, że ten „odwrócił” ciężar dowodu, orzekając, że do UG należało dostarczenie dodatkowych dowodów, bez wezwania jej przez OUZU. Tymczasem, biorąc pod uwagę szczegółowy charakter pisma z dnia 30 września 2016 r., o którym mowa w pkt 20 niniejszego wyroku, UG uważa, że poszukiwanie istotnych dokumentów potwierdzających należy do OUZU.

100 W części trzeciej zarzutu trzeciego UG podnosi, że w pkt 36 zaskarżonego wyroku Sąd przyjął zbyt zawężającą wykładnię orzecznictwa Trybunału, gdy orzekł, iż jest wymagane, aby uzasadnienie aktów instytucji Unii Europejskiej wyszczególniało wszystkie istotne okoliczności faktyczne i prawne, ponieważ ocena, czy uzasadnienie aktu spełnia wymogi art. 296 TFUE, winna nie tylko opierać się na jego brzmieniu, ale także uwzględniać okoliczności jego wydania, jak również całość przepisów prawa regulującego daną dziedzinę.

101 Z orzecznictwa Trybunału nie wynika bowiem, że instytucje te nie są zobowiązane do wyszczególnienia istotnych okoliczności faktycznych lub prawnych w uzasadnieniu swoich aktów, lecz wynika jedynie, że wymóg precyzyjności powinien być sformułowany w zależności od charakteru zaskarżonego aktu.

102 Tymczasem w zaskarżonym wyroku Sąd nie określił wymaganego poziomu precyzji w odniesieniu do uzasadnienia decyzji o zwolnieniu z pracy, biorąc pod uwagę charakter tej decyzji, jej wpływ na sytuację zawodową adresata, a także możliwość zakwestionowania przez adresata podstaw zwolnienia z pracy.

103 Komisja nie może przedstawiać niejasnych i nieszczegółowych powodów na poparcie swojej decyzji o zwolnieniu z pracy, biorąc pod uwagę prawo do skutecznego środka prawnego oraz przewidzianą w art. 30 Karty w związku z art. 47 Karty ochronę przed nieuzasadnionymi zwolnieniami z pracy.

104 W tym względzie UG utrzymuje, że w spornej decyzji OUZU ograniczyło się do podniesienia bardzo dużej liczby zarzutów sformułowanych w sposób niejasny, niepopartych precyzyjnymi i konkretnymi okolicznościami faktycznymi.

105 Tym samym Sąd niesłusznie orzekł w pkt 39 zaskarżonego wyroku, że w piśmie z dnia 8 września 2016 r. OUZU odniosło się do około dwudziestu okoliczności szczegółowych, które dotyczyły zachowania UG w latach 2013–2016.

106 Z pisma tego nie wynika bowiem żaden konkretny przykład zachowania UG ani data takiego zachowania.

107 W ramach części czwartej zarzutu trzeciego UG odnosi się do pkt 241 zaskarżonego wyroku, z którego wynika, że Sąd oddalił zarzut dotyczący oczywistego błędu w ocenie w zakresie, w jakim dotyczył on spóźnionego przekazania zaświadczeń lekarskich usprawiedliwiających nieobecności w dniach 7 maja i 16 czerwca 2014 r. oraz rzekomej nieusprawiedliwionej nieobecności w dniu 18 czerwca 2014 r.

108 Tymczasem zdaniem UG w celu sprawdzenia, czy jej prawo do obrony było przestrzegane, do Sądu należało zbadanie, czy Komisja mogła skutecznie powołać się na spóźnione przekazanie zaświadczeń lekarskich oraz na nieusprawiedliwione nieobecności ponad dwa lata po ich wystąpieniu, tym bardziej że zdarzenia te nie zostały wymienione w sprawozdaniu z oceny UG sporządzonym za rok 2014.

109 W odniesieniu do opóźnienia w przekazaniu swoich zaświadczeń lekarskich UG twierdzi, że wskazanie tego powodu należało do Komisji. W tym względzie Sąd odwrócił w pkt 246 i 253 zaskarżonego wyroku ciężar dowodu, stawiając UG w sytuacji, w której wnioskowany dowód jest prawie niemożliwy lub niezwykle trudny do przedstawienia.

110 W części piątej zarzutu trzeciego UG twierdzi, że uznając w pkt 265 zaskarżonego wyroku, iż nie ma ona prawa do zakwestionowania sprawozdania z oceny za 2015 r., Sąd naruszył jej prawo do rzetelnego procesu.

111 W zakresie, w jakim w sprawozdaniu z oceny za 2014 r. i w sprawozdaniu z oceny za 2015 r. stwierdzono zadowalające wyniki pracy UG, nie mogła ona spodziewać się, że sprawozdania te zostaną powołane przez Komisję w celu uzasadnienia jej zwolnienia z pracy.

112 Co się tyczy sprawozdania z oceny sporządzonego za 2016 r., UG podnosi, że rozpatrywane postępowanie w sprawie zwolnienia z pracy zostało wszczęte jeszcze przed upływem terminu do wniesienia skargi na to sprawozdanie.

113 UG kwestionuje również pkt 273 zaskarżonego wyroku, w którym jest mowa o braku jej zaangażowania w pracę w grupach roboczych, do których należała.

114 Ponadto Sąd miał naruszyć prawo UG do rzetelnego procesu, dokonując w pkt 278–286 zaskarżonego wyroku niewzruszalnego odwrócenia ciężaru dowodu w odniesieniu do przygotowania dziennika centrum małego dziecka.

115 W tym względzie UG była w stanie przedstawić dowód wysłania wspomnianego dziennika w dniu 22 stycznia 2016 r., przy czym dotycząca go wiadomość elektroniczna dotarła do adresata dopiero w dniu 18 lipca 2016 r. ze względu na problem informatyczny.

116 Jeśli chodzi o powód zwolnienia z pracy oparty na nieprzekazaniu przez UG tabeli działań edukacyjnych, twierdzi ona, że w chwili złożenia wniosku o przekazanie wspomnianej tabeli jej przełożona wiedziała o zamiarze skorzystania przez UG z urlopu wychowawczego w okresie od lipca do września 2016 r. W związku z tym wniosek ten został złożony wyłącznie w celu zaszkodzenia UG.

117 Komisja utrzymuje, że zarzut trzeci odwołania jest niedopuszczalny, a w każdym razie bezzasadny.

2. Ocena Trybunału

a) W przedmiocie dopuszczalności

118 Co się tyczy zarzutu bezwzględnej przeszkody procesowej podniesionej przez Komisję w ramach trzeciego zarzutu odwołania, wystarczy stwierdzić, że w zarzucie tym UG twierdzi zasadniczo, iż Sąd dopuścił się przede wszystkim naruszenia prawa. W tym względzie UG wskazuje wielokrotnie zakwestionowane elementy zaskarżonego wyroku oraz argumenty prawne, które szczegółowo uzasadniają żądanie uchylenia tego wyroku.

119 W tych okolicznościach, zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 51 niniejszego wyroku, należy uznać, że trzeci zarzut odwołania jest dopuszczalny.

b) Co do istoty

1) W przedmiocie części pierwszej

120 Należy przypomnieć, że w pkt 187 tego wyroku Sąd orzekł, iż w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z członkiem personelu tymczasowego lub kontraktowego zawartej na czas nieokreślony OUZU przysługuje, zgodnie z art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP i przy poszanowaniu przewidzianego w umowie terminu wypowiedzenia, szeroki zakres uznania, a kontrola sądu Unii powinna zatem ograniczać się do sprawdzenia, czy nie wystąpił oczywisty błąd w ocenie lub czy nie doszło do nadużycia władzy.

121 Opierając się bowiem na wyroku z dnia 19 lipca 1955 r., Kergall/Wspólne Zgromadzenie (1/55, EU:C:1955:9, s. 23), Sąd stwierdził w pkt 188 zaskarżonego wyroku, że ocena kompetencji zawodowych urzędników i pracowników instytucji Unii należy w pierwszej kolejności do tych instytucji.

122 W pkt 189 zaskarżonego wyroku Sąd wyjaśnił, że w tym kontekście błąd można uznać za „oczywisty” jedynie wówczas, gdy może on zostać wykryty w sposób oczywisty w świetle kryteriów, od których zamiar prawodawcy uzależnił korzystanie przez administrację z przysługującego jej uznania. Tak więc jeżeli mimo przedstawionych przez stronę skarżącą dowodów podważaną ocenę można nadal uznać za uzasadnioną i spójną, zarzut oczywistego błędu należy oddalić.

123 W pkt 190 wspomnianego wyroku Sąd dodał, powołując się na wyrok z dnia 10 września 2019 r., HTTS/Rada (C-123/18 P, EU:C:2019:694, pkt 100 i przytoczone tam orzecznictwo), że akty instytucji Unii korzystają zasadniczo z domniemania zgodności z prawem, a zatem wywołują

skutki prawne do czasu ich uchylenia, stwierdzenia ich nieważności w ramach skargi o stwierdzenie nieważności lub uznania ich za nieważne w następstwie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym lub zarzutu niezgodności z prawem.

124 W tym względzie, po pierwsze, jak przypomniano w pkt 61 i 62 niniejszego wyroku, Sąd stwierdził w zaskarżonym wyroku niezgodność z prawem spornej decyzji ze względu na to, że OUZU nie mogło powołać się na wnioskowane daty urlopu wychowawczego jako jedną z podstaw zwolnienia z pracy z powodu nienależytego wykonywania obowiązków, lecz orzekł jednocześnie, że ogólne ustalenie nienależytego wykonywania obowiązków opierało się na większej liczbie podstaw, które różniły się od wspomnianej podstawy. W związku z tym Sąd doszedł do wniosku, że wspomniana niezgodność z prawem nie może sama w sobie prowadzić do stwierdzenia nieważności spornej decyzji.

125 Po drugie, o ile w pkt 218, 340 i 350 zaskarżonego wyroku Sąd stwierdził, że sporna decyzja była obarczona szeregiem oczywistych błędów w ocenie, o tyle uznał on jednak w pkt 360 i 361 tego wyroku, że decyzja ta zawiera szereg podstaw, których niezgodność z prawem nie została wykazana i które są wystarczająco istotne, aby uzasadnić ogólne ustalenie przez OUZU nienależytego wykonywania obowiązków.

126 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że argument UG oparty w istocie na tym, że Sąd naruszył prawo, gdy orzekł, iż OUZU dysponowało szerokim zakresem uznania, po pierwsze, opiera się na błędnym rozumieniu zaskarżonego wyroku, ponieważ Sąd uznał istnienie oczywistych błędów w ocenie popełnionych przy wydawaniu spornej decyzji, a po drugie, nie może podważyć rozumowania Sądu w zakresie, w jakim UG nie wykazała istnienia innych oczywistych błędów w ocenie, którymi miałaby być obarczona ta decyzja i które powinny były doprowadzić do stwierdzenia jej nieważności.

127 Co się tyczy faktu, że UG zarzuca Sądowi, iż ten nie uwzględnił jej wniosku o zarządzenie niezbędnych środków dowodowych, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w odniesieniu do oceny przez sąd pierwszej instancji wniosków o zastosowanie środków organizacji postępowania lub środków dowodowych przedłożonych przez stronę sporu wyłącznie do Sądu należy ocena ewentualnej konieczności uzupełnienia materiału dowodowego zgromadzonego w rozpatrywanych przez niego sprawach. Wyłącznie do Sądu należy zatem ocena znaczenia wniosku o zastosowanie środków organizacji postępowania dla przedmiotu sporu i konieczności jego rozpoznania (wyrok z dnia 12 listopada 2020 r., Fleig/ESDZ, C-446/19 P, EU:C:2020:918, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

128 Walor dowodowy materiału zgromadzonego w sprawie podlega bowiem jego swobodnej ocenie, która nie podlega kontroli Trybunału w ramach rozpatrywania odwołania, z wyjątkiem przypadków przeinaczenia dowodów przedstawionych Sądowi lub wówczas, gdy z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wynika istotna nieścisłość ustaleń Sądu (wyrok z dnia 12 listopada 2020 r., Fleig/ESDZ, C-446/19 P, EU:C:2020:918, pkt 54).

129 W niniejszej sprawie, w zakresie, w jakim Sąd odniósł się w zaskarżonym wyroku do licznych dowodów zawartych w aktach sprawy, które mu przedstawiono, a UG nie precyzuje w ramach pierwszej części zarzutu trzeciego, w jaki sposób Sąd przeinaczył te dowody lub dlaczego jego ustalenia są błędne pod względem merytorycznym, argument ten należy odrzucić jako niedopuszczalny.

130 Co się tyczy czasu trwania postępowania przed sądem Unii, należy przypomnieć, że o ile nieprzestrzeganie rozsądnego terminu na wydanie orzeczenia może stanowić podstawę żądania odszkodowawczego w drodze skargi wniesionej przez skarżącego przeciwko Unii na podstawie art. 268 w związku z art. 340 akapit drugi TFUE, o tyle nie może ono jednak prowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku w braku poszlaki wskazującej, że czas trwania postępowania miał wpływ na rozstrzygnięcie sporu (postanowienie z dnia 29 września 2022 r., CX/Komisja, C-71/22 P, EU:C:2022:745, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).

131 W konsekwencji, w braku jakiejkolwiek poszlaki mogącej świadczyć o tym, że czas trwania postępowania miał wpływ na rozstrzygnięcie rozpatrywanego sporu, zarzut oparty na naruszeniu rozsądnego terminu na wydanie orzeczenia nie może prowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku i w związku z tym należy go odrzucić jako niedopuszczalny.

132 W konsekwencji część pierwszą zarzutu trzeciego należy w części oddalić jako bezzasadną, a w części odrzucić jako niedopuszczalną.

2) W przedmiocie części drugiej

133 W pkt 68 zaskarżonego wyroku Sąd przyznał, że wprawdzie termin ośmiu dni roboczych przyznany UG na przedstawienie uwag do pisma z dnia 8 września 2016 r. może wydawać się krótki, biorąc pod uwagę powagę konsekwencji, jakie rozwiązanie umowy ma dla jej sytuacji osobistej, zauważył jednak, że UG wypowiedziała się w przedmiocie uzasadnienia spornej decyzji i że OUZU uwzględniło jej uwagi, o czym świadczy uzasadnienie spornej decyzji.

134 W pkt 69 zaskarżonego wyroku Sąd przypomniał, że o ile poszanowanie prawa do bycia wysłuchanym wymaga, aby instytucje Unii umożliwiły osobie, której dotyczy niekorzystny dla niej akt, skuteczne przedstawienie jej stanowiska, o tyle nie może ono jednak wymagać, aby instytucje te podzielały to stanowisko.

135 W pkt 70 zaskarżonego wyroku Sąd dodał, że UG skarżyła się na okoliczność, iż po otrzymaniu jej pisemnych uwag z dnia 30 września 2016 r. OUZU nie zażądało od niej przedstawienia dodatkowych dokumentów. Sąd ten stwierdził, po pierwsze, że UG mogła przedstawić takie dokumenty w okresie od 30 września do 17 października 2016 r., czyli do dnia wydania spornej decyzji, a po drugie, że UG nie wskazała ani charakteru, ani przedmiotu tych dodatkowych dokumentów, o których OUZU nie wiedziało, a tym samym nie wykazano, że przedstawienie tych dokumentów mogło mieć decydujący wpływ na treść spornej decyzji.

136 W pkt 71 zaskarżonego wyroku Sąd stwierdził, że UG umożliwiono skuteczne przedstawienie jej stanowiska w kwestii prawdziwości i znaczenia faktów i okoliczności, na podstawie których OUZU wydało wspomnianą decyzję.

137 Tymczasem, po pierwsze, zarzut szczegółowy dotyczący naruszenia prawa do obrony nie został poparty argumentacją pozwalającą wykazać, że Sąd naruszył prawo, a po drugie, nie wydaje się, aby wniosek przedstawiony przez Sąd w pkt 71 zaskarżonego wyroku stanowił przeinaczenie zbadanych przez Sąd okoliczności faktycznych (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 października 2022 r., KN/EKES, C-673/21 P, EU:C:2022:759, pkt 103).

138 W konsekwencji należy oddalić część drugą zarzutu trzeciego jako bezzasadną.

3) W przedmiocie części trzeciej

139 W pkt 36 zaskarżonego wyroku Sąd przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału uzasadnienie aktów wydawanych przez instytucje Unii Europejskiej, jakiego również wymagają art. 296 TFUE i art. 41 ust. 2 lit. c) Karty, powinno być dostosowane do charakteru danego aktu i przedstawiać w sposób jasny i jednoznaczny tok rozumowania instytucji, która wydała akt, tak aby umożliwić zainteresowanym zaznajomienie się z podstawą rozstrzygnięcia, a właściwemu sądowi dokonanie jego kontroli. Wymóg uzasadnienia należy oceniać w odniesieniu do okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności do treści aktu, charakteru przywołanych argumentów, a także interesu, jaki w uzyskaniu wyjaśnień mogą mieć adresaci aktu lub inne osoby, których dotyczy on bezpośrednio i indywidualnie. Nie jest wymagane, aby uzasadnienie wyszczególniało wszystkie istotne okoliczności faktyczne i prawne, ponieważ ocena, czy uzasadnienie aktu spełnia wymogi art. 296 TFUE, winna nie tylko opierać się na jego brzmieniu, ale także uwzględniać okoliczności jego wydania, jak również całość przepisów prawa regulujących daną dziedzinę (wyrok z dnia 11 czerwca 2020 r., Komisja/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, pkt 29, 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

140 Po zbadaniu w pkt 38–47 zaskarżonego wyroku różnych okoliczności faktycznych uwzględnionych w spornej decyzji oraz rozumowania przyjętego w tej decyzji Sąd stwierdził w pkt 48 tego wyroku, że wspomniana decyzja, która została wydana w kontekście znanym UG, przedstawiała zarówno względy prawne, jak i wystarczającą liczbę okoliczności faktycznych, które miały zasadnicze znaczenie dla systematyki tej decyzji i które umożliwiały UG dokonanie oceny jej zasadności i zgodności z prawem.

141 W tym względzie należy stwierdzić, że wbrew temu, co twierdzi UG, Sąd prawidłowo przedstawił przyjęte w orzecznictwie Trybunału wymogi dotyczące uzasadnienia aktów instytucji Unii, w szczególności wymogi, o których mowa w pkt 139 niniejszego wyroku, dotyczące uzasadnienia aktów instytucji Unii.

142 W związku z tym argument UG dotyczący poziomu precyzji uzasadnienia aktów instytucji Unii należy oddalić jako bezzasadny.

143 Jeśli chodzi o argumenty podniesione przez UG w ramach trzeciej części zarzutu trzeciego, dotyczące badania co do istoty uzasadnienia spornej decyzji, wystarczy stwierdzić, że poprzez te argumenty UG wnosi w rzeczywistości do Trybunału o ponowne zbadanie dokonanej przez Sąd oceny okoliczności faktycznych i że jako takie argumenty te należy odrzucić jako niedopuszczalne.

144 W konsekwencji część trzecią zarzutu trzeciego należy w części oddalić jako bezzasadną, a w części odrzucić jako niedopuszczalną.

4) W przedmiocie części czwartej

145 Część czwarta zarzutu trzeciego dotyczy badania przez Sąd podstawy spornej decyzji dotyczącej nieusprawiedliwionych w ocenie OUZU nieobecności UG.

146 W pkt 240 zaskarżonego wyroku Sąd stwierdził, że o ile UG utrzymuje, iż zawsze dostarczała zaświadczenie lekarskie w przypadku nieobecności z przyczyn zdrowotnych, o tyle nie wskazuje ona przyczyny swojej nieobecności w pracy w dniu 18 czerwca 2014 r. i nie odnosi się do żadnego dokumentu przekazanego do akt sprawy, który mógłby uzasadnić tę nieobecność.

147 Sąd stwierdził w pkt 241 wspomnianego wyroku, że argumentacja UG nie może podważyć decyzji stwierdzającej jej nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 18 czerwca 2014 r., w związku z czym zarzut szczegółowy podniesiony w skardze, w zakresie, w jakim jest on skierowany przeciwko podstawie znajdującej się na stronie 2 lit. d) pisma z dnia 8 września 2016 r., należy oddalić jako bezzasadny.

148 Co się tyczy pkt 246 i 253 zaskarżonego wyroku, do których odnosi się UG w odwołaniu, wystarczy przypomnieć, że w pkt 244 tego wyroku Sąd stwierdził, iż UG nie złożyła zażalenia zgodnie z art. 91 ust. 2 regulaminu pracowniczego na decyzję z dnia 1 czerwca 2016 r., w której OUZU uznało, że jej nieobecności w dniach 30 i 31 maja 2016 r. były nieusprawiedliwione.

149 W pkt 245 zaskarżonego wyroku Sąd dodał, że UG nie powołuje się na nową i istotną okoliczność faktyczną, która uzasadniałaby ponowne zbadanie zgodności z prawem tej decyzji.

150 W związku z tym Sąd stwierdził w pkt 246 zaskarżonego wyroku, że argumentacja UG zmierzająca do zakwestionowania tej decyzji w sposób incydentalny jest niedopuszczalna w zakresie, w jakim zmierza do podważenia aktu, który stał się ostateczny.

151 Co się tyczy pkt 253 zaskarżonego wyroku, który dotyczy podstawy spornej decyzji dotyczącej jej nieusprawiedliwionych w ocenie OUZU nieobecności w dniach 7 maja i 16 czerwca 2014 r., należy przypomnieć, że w punkcie tym Sąd stwierdził, iż UG nie wykazała ani nawet nie twierdzi, że dostarczyła niezbędne zaświadczenia do uregulowania swojej sytuacji administracyjnej w krótkim czasie w stosunku do wiążącego ją terminu.

152 Tymczasem poprzez argumenty podniesione w ramach części czwartej zarzutu trzeciego UG zmierza w rzeczywistości do ponownego zbadania przez Trybunał oceny dokonanej przez Sąd w kontekście kwestii, o których mowa w pkt 146–151 niniejszego wyroku.

153 Wynika stąd, że tę część zarzutu należy odrzucić jako niedopuszczalną.

5) W przedmiocie części piątej

154 W ramach badania podniesionej przez Komisję bezwzględnej przeszkody procesowej Sąd stwierdził w pkt 263 zaskarżonego wyroku, że poprzez argumentację przedstawioną w ramach zarzutów szczegółowych od drugiego do piątego części trzeciej zarzutu czwartego, dotyczącą oczywistego błędu w ocenie i błędów w ustaleniach faktycznych podważających przedstawioną przed Sądem podstawę dotyczącą zaangażowania skarżącej w pracę, UG zmierzała do podważenia treści oceny jakościowej dotyczącej wydajności skarżącej, która odpowiada pkt 3.1 sprawozdania z oceny za 2015 r., a tym samym – do podważenia sprawozdania z oceny za 2015 r.

155 W pkt 264 tego wyroku Sąd stwierdził jednak, że UG doręczono sprawozdanie z oceny za 2015 r. i że nie zakwestionowała ona tego sprawozdania w terminie przewidzianym w art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego, w związku z czym zarówno wspomniane sprawozdanie, jak i zawarte w nim oceny stały się ostateczne.

156 W pkt 265 zaskarżonego wyroku Sąd dodał, że UG nie powołała się na istnienie nowej istotnej okoliczności w celu wykazania, że nie utraciła ona terminu do zakwestionowania sprawozdania z oceny za 2015 r.

157 W pkt 266 zaskarżonego wyroku Sąd stwierdził, że w tych okolicznościach UG nie może kwestionować sprawozdania z oceny za 2015 r. w sposób incydentalny w ramach skargi wniesionej na sporną decyzję, w odniesieniu do której sprawozdanie to odegrało rolę przygotowawczą.

158 W tym względzie należy stwierdzić, że Sąd słusznie orzekł, iż sprawozdanie z oceny za 2015 r. stało się ostateczne w braku wniesienia skargi w terminie przewidzianym w art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego i że w związku z tym UG nie ma podstaw, by twierdzić, że Sąd naruszył przepisy proceduralne i przeinaczył akta sprawy, stwierdzając, że sprawozdanie to nie może zostać zakwestionowane w sposób incydentalny w ramach wniesionej do niego skargi (zob. analogicznie wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., WD/EKES, C-167/20 P, EU:C:2021:516, pkt 39, 40).

159 Co się tyczy pkt 278–286 zaskarżonego wyroku, w których UG zarzuca odwrócenie niewzruszalnego ciężaru dowodu, wystarczy przypomnieć, że w punktach tych Sąd zbadał okoliczności faktyczne przedstawione przez UG w skardze, w których UG zakwestionowała ocenę okoliczności faktycznych dokonaną przez Komisję w spornej decyzji.

160 W pkt 286 zaskarżonego wyroku Sąd stwierdził, że UG nie przedstawiła dowodów, które mogłyby podważyć dowody przedstawione przez Komisję na to, iż skierowała ona do członków grupy roboczej „Dziennik CPE” projekt dziennika bożonarodzeniowego z 2015 r., w celu jego zatwierdzenia, dopiero w dniu 18 lipca 2016 r.

161 Argumentacja UG przedstawiona w tym względzie w ramach części piątej zarzutu trzeciego odwołania stanowi zaś w rzeczywistości podważenie dokonanej przez Sąd oceny okoliczności faktycznych i jako taka powinna zostać odrzucona jako niedopuszczalna.

162 To samo dotyczy pozostałych argumentów wysuniętych przez UG w ramach tej części zarzutu trzeciego.

163 W konsekwencji część piątą zarzutu trzeciego należy w części oddalić jako bezzasadną, a w części odrzucić jako niedopuszczalną, a w konsekwencji oddalić zarzut trzeci w całości.

D. W przedmiocie zarzutu czwartego

1. Argumentacja stron

164 W zarzucie czwartym, dotyczącym naruszenia zasady proporcjonalności, UG podnosi zasadniczo, że w celu zbadania proporcjonalnego charakteru jej zwolnienia z pracy Sąd powinien był wziąć pod uwagę fakt, że zwolnienie to było uzasadnione urlopem wychowawczym UG, że UG pełniła funkcje związkowe i że nie została ona nigdy ukarana, ponieważ uchybienia zawodowe podnoszone w spornej decyzji były nieznaczne.

165 Komisja uważa, że zarzut czwarty należy oddalić jako bezzasadny. Instytucja ta dodaje, że zarzut ten jest niedopuszczalny również w zakresie, w jakim zmierza on jedynie do ponownej oceny argumentów przedstawionych już przed Sądem.

2. Ocena Trybunału

166 Należy przypomnieć, że w pkt 351–381 zaskarżonego wyroku Sąd zbadał sporną decyzję i doszedł do wniosku, że przyjmując ją, Komisja nie popełniła oczywistego błędu w ocenie.

167 Stwierdziwszy to, Sąd orzekł w pkt 385 i 386 tego wyroku, że skoro sporna decyzja nie była dotknięta oczywistym błędem w ocenie, Komisja miała prawo rozwiązać zawartą z UG umowę o pracę na czas nieokreślony, i że w związku z tym nie doszło do naruszenia zasady proporcjonalności.

168 Tymczasem w ramach czwartego zarzutu odwołania UG nie przedstawia żadnej argumentacji, która mogłaby podważyć tę ocenę prawną Sądu.

169 W tych okolicznościach zarzut ten należy oddalić jako bezzasadny.

E. W przedmiocie żądania naprawienia szkody

1. Argumentacja stron

170 UG utrzymuje, że zawarła z Komisją ugodę dotyczącą naprawienia jej szkody majątkowej. W przypadku gdyby ugoda ta wygasła wskutek wydania wyroku wydanego w postępowaniu odwoławczym, UG wnosi o przyznanie jej ex æquo et bono kwoty 68 000 EUR tytułem naprawienia tej szkody.

171 Ponadto UG wnosi o przyznanie jej kwoty 40 000 EUR tytułem zadośćuczynienia za krzywdę. Kwota ta jest jej zdaniem odpowiednia w świetle cierpień psychicznych doznanych z powodu niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy.

172 W tym względzie należy również uwzględnić trudną sytuację życiową i nadmierne zadłużenie UG jako konsekwencję jej zwolnienia z pracy.

173 Komisja kwestionuje argumenty UG.

2. Ocena Trybunału

174 W zaskarżonym wyroku Sąd stwierdził, że na poparcie swoich żądań dotyczących naprawienia szkody i krzywdy UG nie powoływała się na naruszenia prawa, które różniłyby się od zarzutów podniesionych przez UG na poparcie żądań stwierdzenia nieważności spornej decyzji. W tych okolicznościach, i z uwagi na to, że żądania stwierdzenia nieważności zostały oddalone jako bezzasadne, Sąd orzekł, że żądania w zakresie odszkodowania i zadośćuczynienia również należy oddalić.

175 W tym względzie w zakresie, w jakim wszystkie zarzuty podniesione na poparcie odwołania zostały oddalone lub odrzucone, w związku z czym zaskarżony wyrok nie został uchylony, argumenty UG, w których domaga się ona naprawienia poniesionej szkody i zadośćuczynienia za krzywdę, również należy oddalić.

176 W tych okolicznościach odwołanie należy oddalić w całości.

W przedmiocie kosztów

177 Zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania, mającym zastosowanie do postępowania odwoławczego na podstawie art. 184 § 1 tego regulaminu, kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę.

178 Ponieważ Komisja wniosła o obciążenie UG kosztami postępowania, a ta przegrała sprawę, należy orzec, że pokrywa ona, poza własnymi kosztami, koszty poniesione przez Komisję.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

1) Odwołanie zostaje oddalone.

2) UG pokrywa, poza własnymi kosztami, koszty poniesione przez Komisję Europejską.

Podpisy