Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 21 november 2024*

Innehållsförteckning

I. Tillämpliga bestämmelser . . . 3

A. Tjänsteföreskrifterna . . . 3

B. Anställningsvillkoren för övriga anställda . . . 5

C. Ramavtalet om visstidsarbete . . . 5

D. Direktiv 2002/14/EU . . . 6

II. Bakgrund till tvisten . . . 6

III. Förfarandet vid tribunalen i samband med dess prövning av det återförvisade målet och den överklagade domen . . . 8

IV. Parternas yrkanden i målet om överklagande . . . 8

V. Prövning av överklagandet . . . 9

A. Den första grunden . . . 9

1. Parternas argument . . . 9

2. Domstolens bedömning . . . 10

a) Upptagande till prövning . . . 10

b) Prövning i sak . . . 11

B. Den andra grunden . . . 13

1. Parternas argument . . . 13

2. Domstolens bedömning . . . 14

* Rättegångsspråk: franska.

a) Upptagande till prövning . . . 14

b) Prövning i sak . . . 14

C. Den tredje grunden . . . 15

1. Parternas argument . . . 15

2. Domstolens bedömning . . . 18

a) Upptagande till prövning . . . 18

b) Prövning i sak . . . 18

1) Den första delgrunden . . . 18

2) Den andra delgrunden . . . 20

3) Den tredje delgrunden . . . 21

4) Den fjärde delgrunden . . . 22

5) Den femte delgrunden . . . 22

D. Den fjärde grunden . . . 24

1. Parternas argument . . . 24

2. Domstolens bedömning . . . 24

E. Prövning av skadeståndsyrkandet . . . 24

1. Parternas argument . . . 24

2. Domstolens bedömning . . . 25

Rättegångskostnader . . . 25

”Överklagande – Personalmål – Kontraktsanställda – Tillsvidareanställning – Uppsägning av kontraktet – Artikel 47 c i) i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen – Bristande arbetsinsats – Uppförande i tjänsten och inställning till arbetet som är oförenliga med tjänstens intresse – Motiveringsskyldighet – Rätten att yttra sig – Rätt till föräldraledighet – Artikel 42a i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen”

I mål C-546/23 P,

angående ett överklagande enligt artikel 56 i stadgan för Europeiska unionens domstol, som ingavs den 29 augusti 2023,

UG, företrädd av M. Richard, avocat,

klagande,

i vilket den andra parten är:

Europeiska kommissionen, inledningsvis företrädd av I. Melo Sampaio och A. Sauka, båda i egenskap av ombud, därefter av A. Sauka, i egenskap av ombud,

svarande i första instans

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av ordföranden på första avdelningen F. Biltgen, tillika tillförordnad ordförande på sjunde avdelningen, ordföranden på femte avdelningen M.L. Arastey Sahún (referent) och domaren J. Passer,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 UG har i sitt överklagande yrkat att domstolen ska upphäva den dom som meddelades av Europeiska unionens tribunal den 21 juni 2023, UG/kommissionen (T-571/17 RENV, EU:T:2023:351) (nedan kallad den överklagade domen). Genom den domen ogillade tribunalen UG:s talan om dels ogiltigförklaring av Europeiska kommissionens beslut av den 17 oktober 2016 att säga upp UG:s avtal om kontraktsanställning (nedan kallat det omtvistade beslutet), dels ersättning för den ekonomiska och ideella skada som UG påstår sig ha lidit till följd av detta beslut.

I. Tillämpliga bestämmelser

A. Tjänsteföreskrifterna

2 I artikel 42a i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen, i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i målet (nedan kallade tjänsteföreskrifterna), föreskrivs följande:

”Tjänstemän ska för varje barn ha rätt till högst sex månaders föräldraledighet utan grundlön, som måste tas ut inom tolv år från barnets födelse eller adoption. …”

3 I artikel 47 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”Tjänstgöringen skall upphöra vid

…

d) uppsägning på grund av bristande arbetsinsats,

…”

4 Artikel 51 i tjänsteföreskrifterna har följande lydelse:

”1. Varje institutions tillsättningsmyndighet ska fastställa förfaranden för hur fall av bristande arbetsinsats ska upptäckas, hanteras och åtgärdas i tid och på lämpligt sätt.

Varje institutions tillsättningsmyndighet ska respektera följande krav när den antar interna föreskrifter:

a) En tjänsteman som utgående från tre på varandra följande otillfredsställande årliga rapporter enligt artikel 43 fortfarande inte förbättrat sin yrkesmässiga kompetens ska flyttas ned en lönegrad. Om de följande två årliga rapporterna fortfarande är otillfredsställande ska tjänstemannen sägas upp.

b) Varje förslag om nedflyttning till lägre lönegrad eller uppsägning av en tjänsteman ska innehålla de skäl på vilka det grundar sig och meddelas den berörde tjänstemannen. Tillsättningsmyndighetens förslag ska överlämnas till den rådgivande partssammansatta kommitté som avses i artikel 9.6.

2. Tjänstemannen ska ha rätt att ta del av hela sin personalakt och ta kopior av alla handlingar som berör förfarandet. Tjänstemannen ska ha minst femton, men högst trettio, dagar på sig att förbereda sitt försvar, räknat från den dag då denne mottog förslaget. Tjänstemannen får biträdas av en person som denne själv väljer. Tjänstemannen har rätt att skriftligt framföra sina synpunkter. Denne ska höras av den rådgivande partssammansatta kommittén. Tjänstemannen får också kalla in vittnen.

…”

5 I artikel 60 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”Utom vid sjukdom eller olycksfall får en tjänsteman inte vara frånvarande utan att tillstånd medgetts i förväg av hans närmaste överordnade. Utan att det påverkar en eventuell tillämpning av gällande disciplinåtgärder skall konstaterad otillåten frånvaro dras av från tjänstemannens årliga ledighet. Om han har utnyttjat sin årliga ledighet skall avdrag på lönen göras för motsvarande period.

…”

6 Artikel 1 sjätte stycket i bilaga II till tjänsteföreskrifterna har följande lydelse:

”Det arbete som utförs av medlemmar i personalkommittén och av tjänstemän som av kommittén utsetts att arbeta i organ som upprättats enligt tjänsteföreskrifterna eller av institutionen skall anses vara en del av deras normala arbetsuppgifter inom deras institution. Utförandet av detta arbete får inte vara till någon nackdel för vederbörande.”

7 I artikel 9.1 h i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”Tillsättningsmyndigheten får tillämpa någon av följande disciplinåtgärder:

…

h) Avsättning från tjänsten, och, i förekommande fall, tillfällig minskning av pensionen eller innehållande av en del av invaliditetsersättningen under en viss tid, varvid konsekvenserna av denna åtgärd inte får drabba dem som är underhållsberättigade i förhållande till tjänstemannen. Den avsatte tjänstemannens inkomst får dock efter minskningen inte underskrida existensminimum enligt artikel 6 i bilaga VIII, plus eventuella familjetillägg.”

B. Anställningsvillkoren för övriga anställda

8 Artikel 47 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen, i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i målet (nedan kallade anställningsvillkoren), har följande lydelse:

”Förutom vid dödsfall ska tillfälligt anställdas anställning upphöra i följande fall:

…

c) om anställningskontraktet gäller tills vidare
   i) vid utgången av den uppsägningstid som anges i kontraktet; uppsägningstiden får inte vara kortare än en månad för varje fullgjort tjänsteår, dock minst tre månader och högst tio månader. Uppsägningstiden får dock inte börja löpa under en graviditet som bekräftats genom läkarintyg, mammaledighet eller sjukledighet, såvida sjukledigheten inte överstiger tre månader. Den ska dessutom skjutas upp tills vidare under en graviditet som bekräftats genom läkarintyg, mammaledighet eller sjukledighet inom de ovan angivna gränserna,

…”

C. Ramavtalet om visstidsarbete

9 I § 5 punkt 4 i det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingicks den 18 juni 2009 och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 2010, s. 13) (nedan kallat ramavtalet) föreskrivs följande:

”För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, vidta de åtgärder som behövs för att skydda arbetstagarna mot mindre gynnsam behandling eller uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.”

D. Direktiv 2002/14/EU

10 Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 2002, s. 29) har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.”

II. Bakgrund till tvisten

11 Bakgrunden till tvisten har beskrivits av tribunalen i punkterna 2–19 i den överklagade domen. Den kan, såvitt är relevant i förevarande mål, sammanfattas enligt följande.

12 Den 20 mars 2007 rekryterades UG av kommissionens byrå ”Infrastruktur och logistik i Luxemburg” (OIL) som kontraktsanställd i enlighet med artikel 3a led a i anställningsvillkoren för övriga anställda för att arbeta som pedagogisk personal vid Centre polyvalent de l’enfance (fritidshem) för en tidsbegränsad period från och med den 1 april 2007 till och med den 31 mars 2009.

13 Den 25 februari 2009 förlängdes UG:s avtal till och med den 31 mars 2010.

14 Den 5 februari 2010 förlängdes detta avtal på obestämd tid med verkan från och med den 1 april 2010.

15 Från och med den 16 november 2011 till den 1 april 2014 befriades UG från sitt arbete som pedagogisk personal under 50 procent av arbetstiden, eftersom UG hade ett fackligt uppdrag på halvtid vid en facklig organisation.

16 Den 13 maj 2014 valdes UG till den lokala personalkommittén i Luxemburg (Luxemburg) och utsågs till medlem av den centrala personalkommittén i Bryssel (Belgien) (nedan gemensamt kallade personalkommittéerna).

17 Den 8 april 2016 upprättade den myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal (nedan kallad anställningsmyndigheten) en bedömningsrapport för UG för år 2015 (nedan kallad bedömningsrapporten för år 2015), enligt vilken hennes totala arbetsinsats inte ansågs vara tillfredsställande för perioden från och med den 1 januari till och med den 31 december 2015.

18 Från och med den 15 juli 2016 till och med den 14 november 2016 var UG föräldraledig på egen begäran.

19 Genom skrivelse av den 8 september 2016 (nedan kallad skrivelsen av den 8 september 2016) informerade anställningsmyndigheten UG om sin avsikt att säga upp hennes avtal med stöd av artikel 47 i anställningsvillkoren för övriga anställda, eftersom hennes arbetsinsats och hennes uppförande i tjänsten hade varit otillfredsställande sedan år 2013.

20 Genom skrivelse av den 30 september 2016 bestred sökanden de skäl som anställningsmyndigheten hade angett i skrivelsen av den 8 september 2016.

21 Den 17 oktober 2016 fattade anställningsmyndigheten det omtvistade beslutet, genom vilket den sade upp UG:s anställningsavtal med stöd av artikel 47 c i anställningsvillkoren för övriga anställda, med verkan från den 31 juli 2017, med beaktande av en uppsägningstid på nio månader från och med den 1 november 2016.

22 Den 29 november 2016 fastställde anställningsmyndigheten slutligen att uppsägningstiden skulle börja löpa den 21 november 2016 och att avtalet skulle upphöra att gälla den 20 augusti 2017.

23 På UG:s begäran av den 16 december 2016 förlängdes hennes föräldraledighet till och med den 20 augusti 2017.

24 Den 17 januari 2017 ingav UG, med stöd av artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna, ett klagomål mot det omtvistade beslutet.

25 Anställningsmyndigheten avslog klagomålet den 18 maj 2017.

26 Genom ansökan som inkom till tribunalens kansli den 22 augusti 2017 väckte klaganden talan om bland annat ogiltigförklaring av det omtvistade beslutet och ersättning för den ekonomiska och ideella skada som klaganden påstod sig ha lidit till följd av detta beslut.

27 Den dom tribunalen meddelade den 2 april 2020, UG/kommissionen (T-571/17, EU:T:2020:141) (nedan kallad den ursprungliga domen), innebar att tribunalen, för det första, ogiltigförklarade det omtvistade beslutet, för det andra, anmodade parterna att inom tre månader inkomma med uppgift antingen om det belopp som fastställts genom en gemensam uppgörelse avseende den ekonomiska ersättningen med anledning av att nämnda beslut var rättsstridigt, eller, för det fall en uppgörelse inte kunde nås, om deras yrkanden med avseende på detta belopp, för det tredje, ogillade talan i övrigt och, för det fjärde, förordnade att frågan om rättegångskostnaderna skulle anstå.

28 Genom beslut av den 13 november 2020, UG/kommissionen (T-571/17, EU:T:2020:553), konstaterade tribunalen, för det första, att det inte längre fanns anledning att pröva den ekonomiska ersättning som hade samband med det omtvistade beslutet och förpliktade, för det andra, kommissionen att bära sina rättegångskostnader och ersätta hälften av UG:s rättegångskostnader samt förpliktade UG att bära hälften av sina rättegångskostnader.

29 Genom dom av den 25 november 2021, kommissionen/UG (C-249/20 P, EU:C:2021:964) (nedan kallad domen i målet om överklagande) upphävde domstolen den ursprungliga domen i den del tribunalen där, för det första, ogiltigförklarade det omtvistade beslutet, för det andra, konstaterade att det förelåg en rättsstridighet som kunde medföra ansvar för kommissionen och, för det tredje, avvisade UG:s yrkande om ersättning för ideell skada.

30 I punkt 27 i domen i målet om överklagande konstaterade domstolen att det var uppenbart att tribunalen hade missuppfattat innehållet i skrivelsen av den 8 september 2016 genom att, i punkterna 64, 70 och 71 i den ursprungliga domen, slå fast att anställningsmyndigheten i denna skrivelse hade förebrått UG för att inte inom tre månader ha uppfyllt de mål som uppställdes för henne i bedömningsrapporten för år 2015.

31 I punkt 38 i domen i målet om överklagande slog domstolen dessutom fast att det visserligen, i punkterna 70 och 71 i den ursprungliga domen, framgick att de arbetsuppgifter som UG hade ombetts att utföra hade utformats och beskrivits på ett sådant sätt att de skulle utföras inom en viss tid, men att tribunalen inte hade motiverat varför den ansåg att det inte var rimligt att kräva att UG skulle upprätta en lista över utbildningsåtgärder inom tre månader.

32 Under dessa omständigheter fann domstolen, i punkt 39 i domen i målet om överklagande, att tribunalen hade åsidosatt sin motiveringsskyldighet, eftersom skälen i den ursprungliga domen inte ens underförstått gjorde det möjligt att förstå varför tribunalen ansåg att den tremånadersfrist som UG hade beviljats för att upprätta listan över utbildningsåtgärder var alltför kort.

33 Efter att ha konstaterat detta återförvisade domstolen målet till tribunalen och förordnade att beslut om rättegångskostnader skulle anstå.

III. Förfarandet vid tribunalen i samband med dess prövning av det återförvisade målet och den överklagade domen

34 UG åberopade i målet T-571/17 RENV sju grunder till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring av det omtvistade beslutet. Den första grunden avsåg bristfällig motivering, den andra avsåg åsidosättande av artikel 51 i tjänsteföreskrifterna och av rätten att yttra sig, den tredje avsåg felaktig rättstillämpning med avseende på rätten till föräldraledighet och arbetstagares rätt till information och samråd, den fjärde avsåg flera uppenbart oriktiga bedömningar och sakfel, den femte avsåg åsidosättande av proportionalitetsprincipen, den sjätte avsåg åsidosättande av disciplinförfarandet enligt bilaga IX i tjänsteföreskrifterna och den sjunde avsåg maktmissbruk.

35 Tribunalen fann att talan inte kunde vinna bifall såvitt avsåg någon av dessa grunder.

36 Tribunalen uttalade sig dessutom om UG:s yrkande om att kommissionen skulle förpliktas att till henne utge dels ersättning motsvarande den lön som hon hade gått miste om sedan uppsägningen, dels ersättning för ideell skada till följd av den förnedrande och diskriminerande behandling som hon påstod sig ha utsatts för på grund av sin fackföreningsverksamhet och sitt uttag av föräldraledighet.

37 Tribunalen konstaterade i detta hänseende att UG inte hade åberopat någon annan rättsstridighet till stöd för sina skadeståndsyrkanden än de som UG åberopat till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring av det omtvistade beslutet. Under dessa omständigheter och med hänsyn till att yrkandet om ogiltigförklaring hade ogillats, fann tribunalen att även skadeståndsyrkandena skulle ogillas, utan att det var nödvändigt att pröva huruvida de kunde tas upp till sakprövning.

38 Tribunalen ogillade följaktligen UG:s talan i dess helhet.

IV. Parternas yrkanden i målet om överklagande

39 UG har i sitt överklagande yrkat att domstolen ska

– upphäva den överklagade domen i den del tribunalen fann att det fanns fog för hennes uppsägning och förpliktade UG att ersätta en tredjedel av kommissionens rättegångskostnader,

– till följd av detta bevilja UG skadestånd med 68 000 euro som ersättning för ekonomisk skada,

– till följd av detta bevilja UG skadestånd med 40 000 euro som ersättning för ideell skada,

– förplikta kommissionen att ersätta alla rättegångskostnader och utgifter, samt UG:s kostnader för advokat inom ramen för förevarande överklagande, vilka för tillfället uppskattas uppgå till 10 000 euro, med förbehåll för en eventuell ökning av dessa, och

– förplikta kommissionen att ersätta alla rättegångskostnader och utgifter, samt UG:s kostnader för advokat i samband med förevarande överklagande, motsvarande 30 000 euro.

40 Kommissionen har yrkat att domstolen ska

– ogilla överklagandet och

– förplikta UG att ersätta rättegångskostnaderna.

V. Prövning av överklagandet

41 Till stöd för sitt yrkande om upphävande av den överklagade domen har UG åberopat fyra grunder. Den första grunden avser åsidosättande av skyddet för föräldraledighet, den andra avser åsidosättande av skyddet för personalrepresentanter, den tredje avser uppenbart oriktiga bedömningar och den fjärde avser ett åsidosättande av proportionalitetsprincipen.

A. Den första grunden

1. Parternas argument

42 UG har gjort gällande att tribunalen i punkterna 92 och 93 i den överklagade domen gjorde en omotiverad åtskillnad mellan, å ena sidan, det förhållandet att beslutet om uppsägning fattades under föräldraledigheten och, å andra sidan, det förhållandet att detta beslut fick verkan vid en tidpunkt då hon var föräldraledig. Tribunalen drog därav den felaktiga slutsatsen att det förhållandet att det omtvistade beslutet fattades vid en tidpunkt då hon var föräldraledig inte utgjorde ett åsidosättande av artikel 42a i tjänsteföreskrifterna, jämförd med minimikraven i § 5.4 i ramavtalet.

43 Enligt UG ledde det omtvistade beslutet emellertid till att hon inte återupptog sitt arbete vid föräldraledighetens slut, vilket visar att uppsägningen av en person under föräldraledigheten utgör ett åsidosättande av det skydd som föreskrivs i § 5.4 i ramavtalet och av arbetsgivarens skyldighet att upprätthålla den anställdes anställning under föräldraledigheten.

44 UG har gjort gällande att artiklarna 47 och 51 i tjänsteföreskrifterna, artikel 9.1 h i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna och artikel 47 i anställningsvillkoren för övriga anställda ska tolkas i överensstämmelse med bestämmelserna i ramavtalet och artikel 33.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), det vill säga så, att de utgör hinder för uppsägning under hela föräldraledigheten.

45 Enligt UG strider det dessutom mot kraven på skydd mot uppsägning i samband med föräldraledighet att, såsom tribunalen gjorde i punkt 109 i den överklagade domen, likställa bristande arbetsinsats med ett allvarligt disciplinbrott.

46 Vad gäller punkt 112 i den överklagade domen har UG gjort gällande att det är extremt ovanligt att arbetsgivaren, i skrivelsen med uppsägning av en anställd, nämner sambandet mellan uppsägningen och dennes föräldraledighet.

47 Eftersom det av ett stort antal uppgifter i handlingarna i förevarande mål framgår att UG:s föräldraledighet var det verkliga skälet till uppsägningen, gjorde tribunalen en felaktig bedömning när den i punkt 144 i den överklagade domen slog fast att den rättsstridighet som konstaterats i punkt 142 i den domen inte i sig kunde medföra att det omtvistade beslutet ogiltigförklarades.

48 I förevarande fall utgjorde uppsägningen av UG maktmissbruk från kommissionens sida, eftersom denna institution, under förevändning av en uppsägning på grund av bristande arbetsinsats, i själva verket har vidtagit sanktionsåtgärder mot UG för att hon tagit ut sin föräldraledighet under en period som inte var lämplig för kommissionen.

49 Det omtvistade beslutet utgör således diskriminering i samband med att föräldraledighet tas ut, vilket strider mot artikel 14 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, som undertecknades i Rom den 4 november 1950 (nedan kallad Europakonventionen), jämförd med artikel 8 i denna konvention och artikel 1 i protokoll nr 12 till konventionen, undertecknat i Rom den 4 november 2000.

50 Kommissionen har genmält att den första grunden för överklagandet inte kan tas upp till prövning, eftersom den syftar till att få till stånd en ny helhetsbedömning av målet och eftersom överklagandet under alla omständigheter inte kan vinna bifall såvitt avser denna grund.

2. Domstolens bedömning

a) Upptagande till prövning

51 Vad gäller kommissionens invändning om rättegångshinder avseende den första grunden för överklagandet, erinrar domstolen om att det av artikel 256 FEUF, artikel 58 första stycket i stadgan för Europeiska unionens domstol samt artiklarna 168.1 d och 169 i domstolens rättegångsregler följer att det i ett överklagande klart ska anges på vilka punkter den dom eller det beslut som det yrkas upphävande av ifrågasätts samt de rättsliga grunder som särskilt åberopas till stöd för detta yrkande. Enligt domstolens fasta praxis uppfyller ett överklagande som endast upprepar de grunder och argument som redan har anförts vid tribunalen inte detta krav. Ett sådant överklagande utgör nämligen i själva verket en begäran om omprövning av den ansökan som ingetts till tribunalen, vilket faller utanför domstolens behörighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 juli 2024, Thunus m.fl./EIB, C-561/23 P, EU:C:2024:603, punkterna 22 och 23 samt där angiven rättspraxis).

52 I förevarande fall räcker det att konstatera att UG genom den första grunden i huvudsak har kritiserat tribunalen för att bland annat ha gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning. UG hänvisar i detta hänseende upprepade gånger till de punkter i den överklagade domen som ifrågasätts och anger de rättsliga argument som åberopas till stöd för yrkandet om upphävande av den domen.

53 Under dessa omständigheter kan det inte anses att den första grunden för överklagandet inte kan tas upp till prövning.

b) Prövning i sak

54 Det ska inledningsvis påpekas att tribunalen, i punkterna 90–114 i den överklagade domen, prövade huruvida det fanns fog för UG:s invändning att kommissionen genom att säga upp henne under hennes föräldraledighet hade åsidosatt artikel 42a i tjänsteföreskrifterna, jämförd med minimikraven i § 5.4 i ramavtalet.

55 Tribunalen slog, i punkterna 97–112 i den överklagade domen, fast att artikel 42a i tjänsteföreskrifterna inte innebär att den behöriga myndigheten inte får fatta ett beslut om uppsägning av en tjänsteman eller om uppsägning av anställningsavtalet för en kontraktsanställd eller tillfälligt anställd, även om den anställde då beslutet fattas är föräldraledig och i princip ska återgå till sin tjänst eller till sina arbetsuppgifter vid föräldraledighetens slut.

56 Vad gäller § 5.4 i ramavtalet, till vilken UG har hänvisat, fann tribunalen, i punkt 111 i den överklagade domen, att det i denna paragraf, för att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja sin rätt till föräldraledighet, föreskrivs att nödvändiga åtgärder ska vidtas för att skydda arbetstagarna mot mindre gynnsam behandling eller uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Tribunalen grundade sig i detta hänseende på domen av den 27 februari 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, punkt 34).

57 I punkt 112 i den överklagade domen slog tribunalen därför fast att nämnda paragraf varken har till syfte eller till verkan att hindra en arbetsgivare från att besluta att säga upp en arbetstagare, även om arbetstagaren då beslutet fattas är föräldraledig, förutsatt att uppsägningen inte motiveras av en ansökan om eller uttag av föräldraledigheten och att den uppfyller övriga villkor i gällande lag eller bestämmelser.

58 Vad gäller artikel 47 i anställningsvillkoren för övriga anställda ska det, såsom framgår av punkt 101 i den överklagade domen, påpekas att det i denna artikel inte föreskrivs något förbehåll eller undantag i samband med att en berörd anställd är föräldraledig.

59 I punkterna 115–146 i den överklagade domen prövade tribunalen UG:s anmärkning att det omtvistade beslutet innebar ett åsidosättande av artikel 42a i tjänsteföreskrifterna, jämförd med minimikraven i § 5.4 i ramavtalet, med anledning av UG:s ansökan om föräldraledighet.

60 Såsom framgår av punkt 122 i den överklagade domen innebär artikel 42a i tjänsteföreskrifterna, jämförda med minimikraven i § 5.4 i ramavtalet, att behörig myndighet inte får säga upp en tjänsteman eller annan anställd för bristande arbetsinsats på grund av en ansökan om föräldraledighet, bland annat av sådana skäl som tidpunkten då föräldraledigheten börjar eller slutar eller längden på den ledighet som begärs.

61 I punkt 142 i den överklagade domen fann tribunalen att anställningsmyndigheten visserligen hade rätt att avslå UG:s ansökan om föräldraledighet på grund av att de önskade datumen för ledigheten var oförenliga med tjänstens behov, men att anställningsmyndigheten inte kunde åberopa datumen för den sökta föräldraledigheten som ett av skälen för uppsägning på grund av bristande arbetsinsats utan att åsidosätta artikel 42a i tjänsteföreskrifterna, jämförd med minimikraven i § 5.4 i ramavtalet.

62 Efter det att tribunalen, av det skäl som angetts i föregående punkt, hade konstaterat att det omtvistade beslutet var rättsstridigt, fann den, i punkterna 144–146 i den överklagade domen, att det i det nu aktuella fallet fanns flera andra skäl till det samlade konstaterandet att UG:s arbetsinsats hade varit bristfällig utöver det skäl som rörde de datum hon valt i sin ansökan om föräldraledighet. Under dessa omständigheter fann tribunalen att nämnda rättsstridighet inte i sig kunde medföra att det omtvistade beslutet skulle ogiltigförklaras.

63 Domstolen konstaterar att UG, genom den första grunden för överklagandet, inte har visat att tribunalen gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning i punkterna 53–61 i den överklagade domen.

64 Vad gäller domen av den 27 februari 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), som tribunalen lade till grund för sitt resonemang, kan den inte tolkas så, att den föreskriver ett absolut förbud mot att säga upp en föräldraledig arbetstagare, utan ska förstås så, att den föreskriver ett förbud mot en sådan uppsägning utan att det föreligger allvarliga eller tillräckliga skäl. Enligt denna dom är det således förbjudet att säga upp arbetstagare på grund av att de ansöker om eller tar ut föräldraledighet.

65 Dessutom fann domstolen, i domen av den 20 juni 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, punkterna 34 och 35), att arbetstagare – såsom framgick av § 2.4 i ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 14 december 1995 och som återfanns i bilagan till rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet av föräldraledighet som ingåtts mellan UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 1996, s. 4), i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, 1998, s. 24) – skulle skyddas mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet, men att denna paragraf inte medförde ett förbud för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare som tagit ut föräldraledighet, om uppsägningen inte grundar sig på att arbetstagaren har begärt eller tagit i anspråk sin rätt till föräldraledighet.

66 I förevarande fall fanns det emellertid, såsom det erinrats om i punkt 62 ovan, flera andra skäl till det samlade konstaterandet att UG:s arbetsinsats hade varit bristfällig utöver det skäl som rörde de datum hon valt i sin ansökan om föräldraledighet.

67 När det gäller UG:s argument, att tribunalen underlät att beakta att det av ett stort antal uppgifter i handlingarna i förevarande mål framgår att hennes föräldraledighet var det verkliga skälet till uppsägningen, räcker det att konstatera att UG genom detta argument i själva verket har begärt en omprövning av ett argument avseende de faktiska omständigheterna som redan anförts vid tribunalen. Detta argument ska således avvisas, i enlighet med den rättspraxis som nämns i punkt 51 ovan.

68 Av detta följer att överklagandet inte kan vinna bifall såvitt avser den första grunden, eftersom den delvis är ogrundad och delvis inte kan tas upp till prövning.

B. Den andra grunden

1. Parternas argument

69 UG har genom den andra grunden för överklagandet gjort gällande att tribunalen gjorde en felaktig bedömning när den, i punkterna 165 och 168 i den överklagade domen, slog fast att det omtvistade beslutet inte grundade sig enbart på UG:s ställning som medlem i den centrala personalkommittén i Bryssel och i Luxemburgs lokala personalkommitté, samtidigt som den medgav att anställningsmyndigheten i skälen till detta beslut hade förebråtт UG för att hon inte beaktat tjänstens intresse när hon planerade den verksamhet som rörde hennes uppdrag som personalrepresentant under åren 2014 och 2016.

70 Att ifrågasätta en uppsägning endast om uppsägningen uttryckligen grundar sig på ställningen som personalrepresentant skulle, enligt UG, innebära dels att minimikraven i artikel 7 i direktiv 2002/14 förlorade sin ändamålsenliga verkan, dels att skyddet för arbetstagarrepresentanterna mot uppsägning på grund av deras fackliga uppdrag blev mindre effektivt. Det är nämligen ovanligt att en arbetsgivare, som vill göra sig av med en arbetstagarrepresentant, uttryckligen medger detta i skälen till sitt beslut om uppsägning.

71 I förevarande fall nämnde anställningsmyndigheten emellertid vid flera tillfällen uttryckligen UG:s fackliga arbete och de exempel UG har gett i detta avseende vittnar om den ständiga diskriminering hon utsattes för av sin överordnade.

72 Tribunalens tolkning, i punkt 173 och följande punkter i den överklagade domen – enligt vilken en tjänsteman eller annan anställd som beviljats betald ledighet för fackligt arbete på 50 procent, i enlighet med artikel 60 i tjänsteföreskrifterna, ska inhämta sin överordnades förhandsgodkännande av frånvaro för deltagande i möten som han eller hon kallas till för sitt fackliga uppdrag eller för sitt uppdrag som personalrepresentant – strider mot principen om ett oberoende fackligt arbete och mot principen om att utövandet av fackligt arbete ska likställas med arbete enligt anställning. Denna tolkning innebär vidare en diskriminering på grund av fackligt arbete, vilken är förbjuden enligt artikel 14, jämförd med artikel 11, i Europakonventionen.

73 Detta skulle nämligen innebära att personalföreträdarens utövande av sina fackliga uppgifter skulle vara underordnat tjänstens intresse såsom det bedömts av den överordnade. Det ankommer emellertid på den överordnade att organisera arbetet på sin avdelning med beaktande av att en medarbetare i dennes arbetsgrupp har fackliga uppdrag och nödvändigtvis måste förfoga över den tid som krävs för detta.

74 UG har tillagt att hennes frånvaro i samband med utövandet av hennes fackliga arbete fanns noterat i hennes ”calendar planning”, som hennes överordnade hade tillgång till. Tribunalen gjorde därför en felaktig bedömning när den, i punkt 175 i den överklagade domen, slog fast att det omtvistade beslutet, utan att minimikraven i artikel 7 i direktiv 2002/14 åsidosattes, kunde grunda sig på att UG inte hade iakttagit skyldigheten att underrätta sin överordnade, i god tid före de fackliga mötena, om sitt deltagande i dessa möten, med motiveringen att ett sådant skäl grundar sig på att UG inte hade iakttagit de krav på organisation av verksamheten som var nödvändiga att följa för att hon skulle kunna utöva det uppdrag hon hade tilldelats.

75 Tribunalens tolkning strider dels mot minimikraven i artikel 7 i direktiv 2002/14, dels mot artikel 12 i stadgan.

76 Kommissionen har genmält att UG, genom den andra grunden för överklagandet, har bestritt de faktiska omständigheterna, såsom de fastställts av tribunalen, utan att för den skull vare sig påstå eller styrka att de faktiska omständigheterna har missuppfattats. Denna grund kan således inte tas upp till prövning och kan i vart fall inte leda till bifall för överklagandet.

2. Domstolens bedömning

a) Upptagande till prövning

77 Vad gäller kommissionens invändning om rättegångshinder inom ramen för den andra grunden för överklagandet, räcker det att konstatera att UG genom denna grund har gjort gällande att tribunalen gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning. UG hänvisar i detta hänseende upprepade gånger till de punkter i den överklagade domen som ifrågasätts och anger de rättsliga argument som åberopas till stöd för yrkandet om upphävande av den domen.

78 Under dessa omständigheter kan det, i enlighet med den rättspraxis som nämns i punkt 51 ovan, inte anses att den andra grunden för överklagandet inte kan tas upp till prövning.

b) Prövning i sak

79 I punkt 164 i den överklagade domen fann tribunalen att det varken av motiveringen till det omtvistade beslutet eller av handlingarna i målet framgick att beslutet grundade sig enbart på UG:s ställning som ledamot av personalkommittéerna, oberoende av hennes utövande av uppdraget som personalrepresentant eller, i vidare bemärkelse, hennes fackliga verksamhet. Tribunalen tillade, i punkt 165 i den överklagade domen, att det inte av det omtvistade beslutet framgick att anställningsmyndigheten hade ansett att UG:s sätt att utföra sina uppdrag som personalrepresentant eller mer allmänt hennes fackliga verksamhet, då detta beslut fattades, utgjorde ett uppförande som var ägnat att motivera uppsägningen av hennes anställningskontrakt på grund av bristande arbetsinsats.

80 Tribunalen fann, vad gäller en tjänsteman eller annan anställd som beviljats betald ledighet för fackligt arbete på 50 procent, i punkt 173 i den överklagade domen, att artikel 60 i tjänsteföreskrifterna ålägger en sådan tjänsteman eller annan anställd att inhämta sin överordnades förhandsgodkännande av frånvaro för deltagande i möten som han eller hon kallas till på grund av sitt fackliga uppdrag eller sitt uppdrag som personalrepresentant. Undantag från denna skyldighet att inhämta förhandsgodkännande medges nämligen endast vid sjukdom eller olycksfall, inte vid deltagande i facklig personalrepresentation eller i möten i ett representativt organ.

81 I punkt 175 i den överklagade domen slog tribunalen fast att det omtvistade beslutet, utan att minimikraven i artikel 7 i direktiv 2002/14 åsidosattes, kunde grunda sig på skälet att UG inte hade iakttagit skyldigheten att underrätta sin överordnade i god tid före sammanträdena i de personalkommittéer som hon var medlem av, om sitt deltagande i dessa sammanträden, i och med att ett sådant skäl inte grundade sig på UG:s utövande av uppdraget som personalrepresentant, utan på att hon inte uppfyllde de organisatoriska villkor som var nödvändiga för att utöva det uppdrag hon hade tilldelats.

82 I den mån UG genom den andra grunden för överklagandet har ifrågasatt tribunalens tolkning av artikel 60 i tjänsteföreskrifterna, ska det erinras om att en tjänsteman, enligt den första meningen i denna artikel, inte får vara frånvarande utan tillstånd från sin överordnade, utom vid sjukdom eller olycksfall.

83 Tribunalen hänvisade i sitt resonemang till denna artikel, vilken avser kravet på tillstånd från den överordnade och inte kravet på att underrätta den överordnade om den verksamhet som medför att tjänstemannen är frånvarande. Vidare hänvisade tribunalen, i punkt 174 i den överklagade domen, till artikel 7 i kommissionens beslut K(2011) 3588 slutlig av den 27 maj 2011 om personalresurser och ekonomiska resurser som tilldelats kommissionens personalkommitté, enligt vilken en berörd person i god tid i förväg skriftligen ska underrätta sin överordnade om varje frånvaro för att utföra fackligt arbete.

84 För att pröva huruvida den lösning som valdes i den överklagade domen är förenlig med unionsrätten, erinrar domstolen om att tjänstemän enligt artikel 24b i tjänsteföreskrifterna åtnjuter föreningsrätt och bland annat kan vara medlemmar i fackföreningar eller yrkessammanslutningar för europeiska tjänstemän.

85 Det framgår dessutom av artikel 1 sjätte stycket i bilaga II till tjänsteföreskrifterna dels att det arbete som utförs av medlemmar i personalkommittén och av tjänstemän som av kommittén utsetts att arbeta i organ som upprättats enligt tjänsteföreskrifterna eller av institutionen ska anses vara en del av deras normala arbetsuppgifter inom deras institution, dels att utförandet av detta arbete inte får vara till någon nackdel för vederbörande.

86 I förevarande fall var det skäl för uppsägning av UG som angavs i det omtvistade beslutet inte grundat på ett förbud för henne att delta i möten som anordnades i de personalkommittéer i vilka hon var medlem, vilket skulle ha kunnat utgöra ett åsidosättande av hennes rättigheter enligt tjänsteföreskrifterna. Detta skäl, såsom det bekräftats av tribunalen i den överklagade domen, avsåg UG:s skyldighet – vilken hon inte iakttog – att i god tid, före nämnda möten, informera sina överordnade om att hon skulle delta i mötena.

87 Denna skyldighet påverkar emellertid inte kärnan i tjänstemännens och de övriga anställdas rättigheter enligt tjänsteföreskrifterna.

88 Eftersom det saknas fog för de argument som UG har anfört inom ramen för den andra grunden, kan talan inte vinna bifall såvitt avser denna grund.

C. Den tredje grunden

1. Parternas argument

89 Den tredje grunden, avseende uppenbart oriktiga bedömningar, består i huvudsak av fem delgrunder.

90 Genom den första delgrunden har UG gjort gällande att tribunalen har undergrävt effektiviteten i rätten till domstolsprövning, genom att i punkterna 187–190 i den överklagade domen slå fast att anställningsmyndigheten har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning i samband med uppsägningen av ett tillsvidareavtal avseende en tillfälligt anställd eller en kontraktsanställd och att ett fel kan kvalificeras som ”uppenbart” endast om det lätt kan upptäckas.

91 Tribunalens bedömning medför att presumtionen att kommissionens rättsakter är lagenliga inte kan motbevisas, trots kravet på parternas likställdhet i processen.

92 UG har även invänt mot att tribunalen inte biföll UG:s begäran om att det skulle vidtas nödvändiga åtgärder för bevisupptagning.

93 Hon har i detta avseende framfört faktiska omständigheter till stöd för slutsatsen att det omtvistade beslutet motiverades av att hon var föräldraledig och att hon utövade fackligt arbete.

94 Vad gäller tribunalens handläggningstid i förevarande mål, har UG påpekat att det gick ett år från det att den skriftliga eller den muntliga delen av förfarandet avslutades till dess att den överklagade domen meddelades, utan att någon åtgärd för processledning vidtogs under detta förfarande. Den sammanlagda tidsåtgången för samtliga aktuella förfaranden överstiger sex år, vilket utgör ett åsidosättande av rätten att få sin sak prövad i domstol inom skälig tid, vilken stadfästs i Europakonventionen och stadgan, och av rätten till försvar.

95 UG har därför uppmanat domstolen att dra konsekvenserna av dessa åsidosättanden, bland annat genom att kasta om bevisbördan för att det omtvistade beslutet är rättsstridigt.

96 Inom ramen för den tredje grundens andra del har UG gjort gällande att hennes rätt att yttra sig enligt artikel 51.2 i tjänsteföreskrifterna har åsidosatts.

97 I förevarande fall hade UG endast åtta dagar på sig att översända sina synpunkter till anställningsmyndigheten innan det omtvistade beslutet fattades, vilket inte gjorde det möjligt att säkerställa UG:s rätt till försvar.

98 I detta hänseende anlade tribunalen, i punkterna 68–70 i den överklagade domen, enligt UG, ett rent formellt synsätt på rätten att yttra sig när den inte krävde att anställningsmyndigheten utredde ärendet på ett seriöst sätt.

99 UG har dessutom invänt mot att tribunalen ”kastat om” bevisbördan genom att slå fast att det ankom på UG att inkomma med ytterligare bevisning, utan att anställningsmyndigheten hade anmodat UG att göra detta. Med hänsyn till den detaljerade karaktären av den ovan i punkt 20 nämnda skrivelsen av den 30 september 2016 anser UG emellertid att det ankom på anställningsmyndigheten att skaffa fram relevanta bestyrkande handlingar.

100 Genom den tredje grundens tredje del har UG gjort gällande att tribunalen, i punkt 36 i den överklagade domen, tolkade domstolens praxis alltför snävt, när den slog fast att det inte krävs att alla relevanta faktiska och rättsliga omständigheter anges i motiveringen till en unionsrättsakt, eftersom bedömningen av om motiveringen av ett beslut uppfyller kraven i artikel 296 FEUF inte ska ske endast utifrån motiveringens lydelse, utan även utifrån det sammanhang i vilket den ingår och samtliga rättsregler på det aktuella området.

101 Det framgår nämligen inte av domstolens praxis att dessa institutioner inte är skyldiga att ange de relevanta faktiska och rättsliga omständigheterna i motiveringen av sina rättsakter, utan endast att kravet på precision ska formuleras utifrån den angripna rättsaktens beskaffenhet.

102 I den överklagade domen fastställde tribunalen emellertid inte vilken grad av precision som krävs när det gäller motiveringen av ett uppsägningsbeslut, med hänsyn till rättsaktens art, dess inverkan på mottagarens yrkesmässiga situation och dennes möjlighet att bestrida skälen för uppsägningen.

103 UG har gjort gällande att kommissionen inte kan anföra vaga och oprecisa skäl till stöd för uppsägningsbeslutet, med hänsyn till rätten till ett effektivt rättsmedel och skyddet mot uppsägning utan saklig grund enligt artikel 30 i stadgan, jämförd med artikel 47 i samma stadga.

104 UG har i detta hänseende gjort gällande att anställningsmyndigheten i det omtvistade beslutet nöjde sig med att ange ett mycket stort antal vaga påståenden som inte stöds av precisa och konkreta faktiska omständigheter.

105 Tribunalen slog därför, i punkt 39 i den överklagade domen, felaktigt fast att anställningsmyndigheten hade hänvisat till ett tjugotal utförligt beskrivna omständigheter i skrivelsen av den 8 september 2016, vilka avsåg UG:s agerande under åren 2013–2016.

106 Nämnda skrivelse innehåller nämligen inte något konkret exempel på UG:s beteende eller något datum för ett sådant beteende.

107 Inom ramen för den tredje grundens fjärde del har UG hänvisat till punkt 241 i den överklagade domen. Av denna punkt framgår det att tribunalen inte godtog grunden avseende en uppenbart oriktig bedömning, i den del den avsåg att läkarintygen för frånvaron den 7 maj och den 16 juni 2014 samt den påstått omotiverade frånvaron den 18 juni 2014 hade skickats in för sent.

108 Enligt UG ankom det emellertid på tribunalen att, för att kontrollera om hennes rätt till försvar hade iakttagits, pröva huruvida kommissionen med giltig verkan kunde åberopa att läkarintygen hade skickat in för sent och att hon haft otillåten frånvaro mer än två år efter det att dessa omständigheter hade inträffat, i synnerhet som dessa händelser inte nämndes i UG:s bedömningsrapport för år 2014.

109 UG har, vad gäller hennes sena inlämnande av läkarintygen, gjort gällande att det ankom på kommissionen att precisera detta skäl. I detta avseende kastade tribunalen, i punkterna 246 och 253 i den överklagade domen, om bevisbördan genom att placera UG i en situation där det var nästan omöjligt eller extremt svårt att lägga fram den begärda bevisningen.

110 Genom den tredje grundens femte del har UG gjort gällande att tribunalen åsidosatte UG:s rätt till en rättvis rättegång, när den i punkt 265 i den överklagade domen slog fast att UG inte längre hade rätt att bestrida bedömningsrapporten för år 2015.

111 Eftersom det i bedömningsrapporten för år 2014 och i bedömningsrapporten för år 2015 konstaterades att UG:s arbetsprestationer var tillfredsställande, kunde UG inte förvänta sig att dessa rapporter skulle åberopas av kommissionen för att motivera uppsägningen.

112 Vad gäller bedömningsrapporten för år 2016 har UG påpekat att det aktuella uppsägningsförfarandet inleddes redan innan fristen för att överklaga denna rapport hade löpt ut.

113 UG har även ifrågasatt punkt 273 i den överklagade domen som rör hennes bristfälliga engagemang i de arbetsgrupper hon ingick i.

114 Tribunalen åsidosatte dessutom UG:s rätt till en rättvis rättegång genom att, i punkterna 278–286 i den överklagade domen, företa sin prövning enligt en icke motbevisbar omvänd bevisbörda vad gäller förberedelsen av fritidshemmets tidning.

115 UG kunde i detta hänseende styrka att nämnda tidning hade skickats den 22 januari 2016, men att e-postmeddelandet angående tidningen hade nått adressaten först den 18 juli 2016 på grund av ett datorproblem.

116 När det gäller det skäl för uppsägningen som avsåg att UG inte hade översänt förteckningen över utbildningsåtgärder, har UG gjort gällande att hennes överordnade, vid tidpunkten för begäran om att nämnda förteckning skulle översändas, kände till UG:s avsikt att ta ut föräldraledighet under perioden juli–september 2016. Denna begäran gjordes således enbart för att skada UG.

117 Kommissionen har gjort gällande att den tredje grunden för överklagandet inte kan tas upp till sakprövning och att den under alla omständigheter inte kan leda till bifall för överklagandet.

2. Domstolens bedömning

a) Upptagande till prövning

118 Vad gäller kommissionens invändning om rättegångshinder inom ramen för den tredje grunden för överklagandet, räcker det att konstatera att UG genom denna grund har gjort gällande att tribunalen gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning. UG hänvisar i detta hänseende upprepade gånger till de punkter i den överklagade domen som ifrågasätts och anger de rättsliga argument som åberopas till stöd för yrkandet om upphävande av den domen.

119 Under dessa omständigheter kan den tredje grunden för överklagandet, i enlighet med den rättspraxis som nämns i punkt 51 ovan, tas upp till prövning.

b) Prövning i sak

1) Den första delgrunden

120 Domstolen erinrar om att tribunalen, i punkt 187 i den överklagade domen, när det gäller uppsägningen av ett tillsvidareavtal avseende en tillfälligt anställd eller en kontraktsanställd, slog fast att anställningsmyndigheten – i enlighet med artikel 47 c i) i anställningsvillkoren för övriga anställda och med iakttagande av den uppsägningstid som anges i avtalet – har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning och att unionsdomstolarnas prövning således ska begränsas till en kontroll av att det inte är fråga om en uppenbart oriktig bedömning eller maktmissbruk.

121 Med hänvisning till domen av den 19 juli 1955, Kergall/Gemensamma församlingen (1/55, EU:C:1955:9, s. 23), konstaterade tribunalen i punkt 188 i den överklagade domen att det nämligen i första hand är en fråga för unionsinstitutionerna att bedöma yrkeskompetensen hos tjänstemän och övriga anställda i institutionerna.

122 I punkt 189 i den överklagade domen preciserade tribunalen att ett fel i detta sammanhang endast kan anses vara uppenbart när det lätt kan upptäckas mot bakgrund av de kriterier som lagstiftaren har avsett att uppställa för administrationens vittgående beslutsbefogenheter. Med andra ord kan

talan inte bifallas på den grunden att det skett en uppenbart oriktig bedömning om den ifrågasatta bedömningen, trots sökandens upplysningar, ändå kan anses vara motiverad och sammanhängande.

123 Tribunalen tillade, i punkt 190 i den överklagade domen, med hänvisning till domen av den 10 september 2019, HTTS/rådet (C-123/18 P, EU:C:2019:694, punkt 100 och där angiven rättspraxis), att unionsinstitutionernas rättsakter i princip presumeras vara lagenliga och därmed ge upphov till rättsverkningar, så länge de inte har återkallats eller förklarats vara ogiltiga inom ramen för en talan om ogiltigförklaring eller till följd av en begäran om förhandsavgörande eller invändning om rättsstridighet.

124 Såsom det har erinrats om i punkterna 61 och 62 ovan konstaterade tribunalen i den överklagade domen att det omtvistade beslutet var rättsstridigt, med motiveringen att anställningsmyndigheten inte kunde anföra de perioder då föräldraledighet begärts som ett av skälen för uppsägning på grund av bristande arbetsinsats, samtidigt som den fann att det fanns flera andra skäl – som skiljde sig från nämnda skäl – för det samlade konstaterandet att UG:s arbetsinsats hade varit bristfällig. Tribunalen fann därför att nämnda rättsstridighet inte i sig kunde medföra att det omtvistade beslutet skulle ogiltigförklaras.

125 Tribunalen fann vidare – även om den, i punkterna 218, 340 och 350 i den överklagade domen, konstaterade att det gjorts flera uppenbart oriktiga bedömningar i det omtvistade beslutet – i punkterna 360 och 361 i den överklagade domen, att beslutet innehöll flera skäl vars rättsstridighet inte hade styrkts och som var tillräckligt viktiga för att ligga till grund för anställningsmyndighetens samlade konstaterande att det förelåg en bristande arbetsinsats.

126 Under dessa omständigheter finner domstolen att UG:s argument, att tribunalen gjorde sig skyldig till felaktig rättstillämpning när den fann att anställningsmyndigheten förfogade över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, dels grundar sig på en felaktig tolkning av den överklagade domen, eftersom tribunalen medgav att det gjorts uppenbart oriktiga bedömningar vid antagandet av det omtvistade beslutet, dels inte kan påverka tribunalens resonemang, eftersom UG inte har styrkt att det förekommit andra uppenbart oriktiga bedömningar som borde ha föranlett en ogiltigförklaring av beslutet.

127 Vad beträffar den omständigheten att UG har invänt mot att tribunalen inte biföll hennes begäran att vidta nödvändiga åtgärder för bevisupptagning, ska det, när det gäller den bedömning som görs i första instans av en parts begäran om åtgärder för processledning eller för bevisupptagning, erinras om att tribunalen, enligt fast rättspraxis, är ensam behörig att avgöra huruvida det föreligger ett eventuellt behov av att komplettera den information som den har tillgång till i anhängiggjorda mål. Det ankommer således uteslutande på tribunalen att bedöma relevansen av en begäran om åtgärder för processledning i förhållande till saken i målet och behovet av att vidta sådana åtgärder (dom av den 12 november 2020, Fleig/Europeiska utrikestjänsten, C-446/19 P, EU:C:2020:918, punkt 53 och där angiven rättspraxis).

128 Frågan huruvida handlingarna i målet ska anses ha bevisvärde ingår nämligen i tribunalens självständiga bedömning av de faktiska omständigheterna, som inte omfattas av domstolens prövning i mål om överklagande, utom i fall då den bevisning som lagts fram vid tribunalen har missuppfattats eller när det framgår av handlingarna i målet att de fastställda omständigheterna är materiellt oriktiga (dom av den 12 november 2020, Fleig/Europeiska utrikestjänsten, C-446/19 P, EU:C:2020:918, punkt 54).

129 I förevarande fall kan detta argument inte tas upp till prövning, eftersom tribunalen i den överklagade domen hänvisade till ett stort antal uppgifter i handlingarna i målet och UG, inom ramen för den tredje grundens första del, inte har preciserat på vilket sätt tribunalen skulle ha missuppfattat bevisningen eller skälen till att tribunalens konstateranden var felaktiga.

130 När det gäller tidsåtgången för förfarandet vid unionsdomstolen erinrar domstolen om att den omständigheten att rätten för en part att få sin sak prövad inom skälig tid inte har iakttagits, även om den kan ge upphov till en begäran om skadestånd genom att klaganden väcker talan mot unionen med stöd av artiklarna 268 och 340 andra stycket FEUF, emellertid inte kan leda till att den överklagade domen upphävs om det inte finns något som tyder på att handläggningstiden har inverkat på utgången i målet (beslut av den 29 september 2022, CX/kommissionen, C-71/22 P, EU:C:2022:745, punkt 76 och där angiven rättspraxis).

131 Eftersom det inte finns något som tyder på att handläggningstiden har inverkat på utgången av den aktuella tvisten, kan invändningen om att rätten att få sin sak prövad inom skälig tid inte har iakttagits inte leda till att den överklagade domen upphävs och ska därför avvisas.

132 Överklagandet kan således inte vinna bifall såvitt avser den tredje grundens första del, eftersom den i vissa delar är ogrundad och i övriga delar inte kan tas upp till sakprövning.

2) Den andra delgrunden

133 I punkt 68 i den överklagade domen konstaterade tribunalen att den tidsfrist på åtta arbetsdagar som beviljats UG för att yttra sig över skrivelsen av den 8 september 2016 kunde framstå som kort med hänsyn till de allvarliga konsekvenser som uppsägningen av hennes avtal medförde för hennes personliga situation. Tribunalen påpekade emellertid att UG hade yttrat sig angående skälen i det omtvistade beslutet och att anställningsmyndigheten hade beaktat hennes synpunkter, vilket bekräftas av motiveringen till det omtvistade beslutet.

134 I punkt 69 i den överklagade domen erinrade tribunalen om att iakttagandet av rätten att yttra sig visserligen kräver att unionsinstitutionerna bereder den person som berörs av en rättsakt som går denne emot tillfälle att på ett ändamålsenligt sätt framföra sin ståndpunkt, men att det emellertid inte krävs att institutionerna ansluter sig till denna ståndpunkt.

135 I punkt 70 i den överklagade domen tillade tribunalen att UG hade klagat på att anställningsmyndigheten inte hade begärt att hon skulle inkomma med kompletterande handlingar efter mottagandet av hennes skriftliga yttrande av den 30 september 2016. Tribunalen konstaterade dels att UG hade haft möjlighet att inkomma med sådana handlingar mellan den 30 september och den 17 oktober 2016, då det omtvistade beslutet antogs, dels att UG varken hade angett vilken typ av kompletterande handlingar som anställningsmyndigheten inte hade fått kännedom om eller syftet med dem, varför det inte hade visats att ingivandet av dessa handlingar hade kunnat ha ett avgörande inflytande på innehållet i det omtvistade beslutet.

136 I punkt 71 i den överklagade domen slog tribunalen fast att UG hade getts tillfälle att på ett ändamålsenligt sätt yttra sig över riktigheten i och relevansen av de omständigheter och fakta som anställningsmyndigheten lagt till grund för sitt beslut.

137 Domstolen konstaterar att invändningen om åsidosättande av rätten till försvar inte stöds av något argument som visar att tribunalen gjorde sig skyldig till felaktig rättstillämpning. Vidare framgår det inte att tribunalen genom sin slutsats i punkt 71 i den överklagade domen missuppfattade de faktiska omständigheter den prövade (se, analogt, dom av den 6 oktober 2022, KN/EESK, C-673/21 P, EU:C:2022:759, punkt 103).

138 Överklagandet kan följaktligen inte vinna bifall såvitt avser den tredje grundens andra del.

3) Den tredje delgrunden

139 I punkt 36 i den överklagade domen erinrade tribunalen om att det av domstolens praxis följer att motiveringen av unionsinstitutionernas rättsakter, som även krävs enligt artikel 296 FEUF och artikel 41.2 c i stadgan, ska vara anpassad till rättsaktens beskaffenhet. Av motiveringen ska klart och tydligt framgå hur den institution som har antagit rättsakten har resonerat, så att de som berörs därav kan få kännedom om skälen för den vidtagna åtgärden och så att den behöriga domstolen ges möjlighet att utföra sin prövning. Frågan huruvida kravet på motivering är uppfyllt ska bedömas med hänsyn till alla omständigheterna i det enskilda fallet, särskilt rättsaktens innehåll, de anförda skälen och det intresse som de till vilka rättsakten är riktad, eller andra personer som direkt och personligen berörs av den, kan ha av att få förklaringar. Det krävs inte att alla relevanta faktiska och rättsliga omständigheter anges i motiveringen, eftersom bedömningen av om motiveringen av en rättsakt uppfyller kraven i artikel 296 FEUF inte ska ske endast utifrån motiveringens lydelse, utan även utifrån det sammanhang i vilket den ingår och samtliga rättsregler på det aktuella området (dom av den 11 juni 2020, kommissionen/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, punkterna 29 och 51 samt där angiven rättspraxis).

140 Tribunalen prövade, i punkterna 38–47 i den överklagade domen, de olika faktiska omständigheter som beaktats i det omtvistade beslutet samt det resonemang som förts i detta. Tribunalen fann därefter, i punkt 48 i nämnda dom, att det omtvistade beslutet, vilket fattats i ett sammanhang som var känt för UG, redogjorde för såväl de rättsliga överväganden som för ett tillräckligt antal faktiska omständigheter som var av väsentlig betydelse för beslutets utformning och som gjorde det möjligt för UG att bedöma huruvida beslutet var välgrundat och lagenligt.

141 Domstolen konstaterar i detta hänseende att tribunalen, i motsats till vad UG har gjort gällande, på ett korrekt sätt redogjorde för de krav som följer av domstolens praxis, bland annat de som avses i punkt 139 ovan, avseende motiveringen av unionsinstitutionernas rättsakter.

142 UG:s argument avseende graden av precision i motiveringen av unionsinstitutionernas rättsakter kan således inte godtas.

143 När det gäller de argument som UG har anfört inom ramen för den tredje grundens tredje del, avseende prövningen i sak av motiveringen av det omtvistade beslutet, är det tillräckligt att konstatera att UG, genom dessa argument, i själva verket har yrkat att domstolen ska ompröva tribunalens bedömning av de faktiska omständigheterna och att dessa argument därför ska avvisas.

144 Överklagandet kan således inte vinna bifall såvitt avser den tredje grundens tredje del, eftersom den i vissa delar är ogrundad och i övriga delar inte kan tas upp till prövning.

4) Den fjärde delgrunden

145 Den tredje grundens fjärde del avser tribunalens prövning av det skäl i det omtvistade beslutet som avser UG:s påstått otillåtna frånvaro.

146 I punkt 240 i den överklagade domen konstaterade tribunalen att UG visserligen anfört att hon alltid lämnade in ett läkarintyg vid frånvaro av hälsoskäl, men att hon inte hade angett orsaken till sin frånvaro från tjänsten den 18 juni 2014 och inte hänvisat till någon handling som ingivits i målet och som skulle kunna motivera denna frånvaro.

147 Tribunalen fann, i punkt 241 i den överklagade domen, att UG:s resonemang inte innebar att beslutet, i vilket hennes otillåtna frånvaro den 18 juni 2014 konstaterades, kunde ifrågasättas. Den anmärkning som framförts i ansökan, såvitt den riktade sig mot skälet på sidan 2, under d, i skrivelsen av den 8 september 2016, kunde därför inte godtas.

148 Vad gäller punkterna 246 och 253 i den överklagade domen, till vilka UG har hänvisat i sitt överklagande, räcker det att erinra om att tribunalen, i punkt 244 i nämnda dom, konstaterade att UG inte hade anfört något klagomål i enlighet med artikel 91.2 i tjänsteföreskrifterna mot beslutet av den 1 juni 2016, i vilket anställningsmyndigheten funnit att hennes frånvaro den 30 och den 31 maj 2016 var otillåten.

149 I punkt 245 i den överklagade domen tillade tribunalen att UG inte hade åberopat någon ny och väsentlig omständighet som skulle kunna motivera en omprövning av huruvida beslutet var lagenligt.

150 Tribunalen fann således, i punkt 246 i den överklagade domen, att UG:s resonemang i syfte att indirekt bestrida det nämnda beslutet inte kunde tas upp till prövning, eftersom det syftade till att ifrågasätta en rättsakt som vunnit laga kraft.

151 Vad gäller punkt 253 i den överklagade domen, vilken avser det skäl i det omtvistade beslutet som rör UG:s påstått otillåtna frånvaro den 7 maj och den 16 juni 2014, erinrar domstolen om att tribunalen i denna punkt ansåg att UG varken hade styrkt eller ens påstått att hon hade lämnat in de intyg som krävdes för att uppfylla de administrativa kraven skyndsamt mot bakgrund av den tid hon hade på sig.

152 Genom de argument som UG har anfört inom ramen för den tredje grundens fjärde del har UG i själva verket försökt få domstolen att ompröva tribunalens bedömning i de punkter som nämns i punkterna 146–151 ovan.

153 Av detta följer att denna delgrund inte kan tas upp till prövning.

5) Den femte delgrunden

154 Vid prövningen av kommissionens invändning om rättegångshinder konstaterade tribunalen, i punkt 263 i den överklagade domen, att UG, genom sitt resonemang i samband med den andra, den tredje, den fjärde och den femte anmärkningen inom ramen för den fjärde grundens tredje del – avseende en uppenbart oriktig bedömning och förekomsten av felaktiga faktiska omständigheter i redogörelsen av skälet avseende klagandens engagemang i sitt arbete, såsom det

redogjorts för detta vid tribunalen – avsåg att ifrågasätta innehållet i den kvalitativa bedömningen av klagandens effektivitet, vilken motsvarar punkt 3.1 i bedömningsrapporten för år 2015 och följaktligen bedömningsrapporten för år 2015.

155 I punkt 264 i den överklagade domen konstaterade tribunalen emellertid att UG hade delgetts sin bedömningsrapport för år 2015 och att hon inte hade bestridit den inom de frister som fastställts i artiklarna 90 och 91 i tjänsteföreskrifterna. Rapporten och bedömningarna i den hade därmed blivit slutgiltiga.

156 I punkt 265 i den överklagade domen tillade tribunalen att UG inte hade åberopat någon ny och väsentlig omständighet för att styrka att hon fortfarande hade möjlighet att bestrida bedömningsrapporten för år 2015.

157 I punkt 266 i den överklagade domen slog tribunalen fast att UG, under dessa omständigheter, inte kunde angripa bedömningsrapporten för år 2015 indirekt i samband med den nu aktuella talan mot det angripna beslutet, i förhållande till vilket rapporten hade en förberedande funktion.

158 Domstolen konstaterar att tribunalen gjorde en riktig bedömning när den slog fast att bedömningsrapporten för år 2015 hade vunnit laga kraft, eftersom talan inte hade väckts inom de frister som föreskrivs i artiklarna 90 och 91 i tjänsteföreskrifterna, och att UG således saknar fog för att hävda att tribunalen åsidosatte handläggningsreglerna och missuppfattade handlingarna i målet när den konstaterade att denna rapport inte kunde bestridas indirekt i samband med den talan som hade anhängiggjorts vid den (se, analogt, dom av den 24 juni 2021, WD/Efsa, C-167/20 P, EU:C:2021:516, punkterna 39 och 40).

159 I den mån UG har invänt mot att tribunalen, i punkterna 278–286 i den överklagade domen, utgått från en omvänd bevisbörda som inte kan motbevisas räcker det att erinra om att tribunalen i dessa punkter undersökte de faktiska omständigheter som UG hade anfört i sin ansökan och genom vilka UG bestred kommissionens bedömning av de faktiska omständigheterna i det omtvistade beslutet.

160 I punkt 286 i den överklagade domen fann tribunalen att UG inte hade lagt fram någon bevisning som kunde vederlägga den bevisning som kommissionen hade lagt fram, enligt vilken hon hade översänt utkastet till 2015 års jultidning till medlemmarna i arbetsgruppen ”CPE-tidningen” för godkännande först den 18 juli 2016.

161 UG:s argument i detta hänseende inom ramen för den femte delen av den tredje grunden för överklagandet utgör emellertid i själva verket ett bestridande av tribunalens bedömning av de faktiska omständigheterna och ska därför avvisas.

162 Detsamma gäller de övriga argument som UG har anfört inom ramen för den tredje grundens femte del.

163 Överklagandet kan således inte vinna bifall såvitt avser den tredje grundens femte del, eftersom den i vissa delar är ogrundad och i övriga delar inte kan tas upp till prövning. Talan kan följaktligen inte vinna bifall såvitt avser någon del av den tredje grunden.

D. Den fjärde grunden

1. Parternas argument

164 Genom den fjärde grunden, som avser åsidosättande av proportionalitetsprincipen, har UG i huvudsak gjort gällande att tribunalen, vid prövningen av huruvida uppsägningen var proportionerlig, borde ha beaktat den omständigheten att uppsägningen motiverades av UG:s föräldraledighet, att UG hade fackliga uppdrag och att hon inte hade blivit föremål för någon sanktionsåtgärd, eftersom de brister i yrkesutövningen som åberopats i det omtvistade beslutet var av ringa omfattning.

165 Kommissionen anser att överklagandet inte kan vinna bifall såvitt avser den fjärde grunden. Kommissionen har tillagt att även denna grund ska avvisas, eftersom den endast syftar till att få till stånd en ny prövning av de argument som redan framförts vid tribunalen.

2. Domstolens bedömning

166 Domstolen erinrar om att tribunalen, i punkterna 351–381 i den överklagade domen, prövade det omtvistade beslutet och drog slutsatsen att kommissionen inte hade gjort någon uppenbart oriktig bedömning när den fattade beslutet.

167 Efter detta konstaterande fann tribunalen, i punkterna 385 och 386 i den överklagade domen, att kommissionen hade rätt att säga upp UG:s avtal om tillsvidareanställning, eftersom det omtvistade beslutet inte innehöll någon uppenbart oriktig bedömning, och att proportionalitetsprincipen följaktligen inte hade åsidosatts.

168 UG har, inom ramen för den fjärde grunden för överklagandet, inte anfört några argument som kan ifrågasätta tribunalens rättsliga bedömning i detta avseende.

169 Talan kan följaktligen inte vinna bifall såvitt avser denna grund.

E. Prövning av skadeståndsyrkandet

1. Parternas argument

170 UG har gjort gällande att hon ingått en förlikning med kommissionen om ersättning för den ekonomiska skada hon lidit. För det fall denna förlikning skulle vara ogiltig till följd av domen i målet om överklagande, har UG yrkat att hon med hänsyn till rätt och billighet (*ex æquo et bono*) ska tillerkännas ett belopp på 68 000 euro i ersättning för denna skada.

171 UG har dessutom yrkat att hon ska tillerkännas 40 000 euro som ersättning för ideell skada. Hon anser att detta belopp är lämpligt med hänsyn till det psykiska lidande hon utsatts för till följd av den rättsstridiga uppsägningen.

172 I detta avseende ska hänsyn även tas till UG:s osäkra situation och till hennes höga skuldsättning till följd av uppsägningen.

173 Kommissionen har bestritt UG:s argument.

2. Domstolens bedömning

174 I den överklagade domen konstaterade tribunalen att UG, till stöd för sina yrkanden om ersättning för ekonomisk och ideell skada, inte hade åberopat några invändningar om rättsstridighet som skilde sig från de invändningar om rättsstridighet som hon hade anfört till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring av det omtvistade beslutet. Under dessa omständigheter och med hänsyn till att yrkandet om ogiltigförklaring hade ogillats, fann tribunalen att även skadeståndsyrkandena skulle ogillas.

175 Eftersom samtliga grunder som åberopats till stöd för överklagandet har underkänts, och den överklagade domen följaktligen inte upphävs, kan UG:s argument, genom vilka UG har yrkat ersättning för den skada hon lidit, inte heller godtas.

176 Under dessa omständigheter ska överklagandet ogillas i sin helhet.

Rättegångskostnader

177 Enligt artikel 138.1 i rättegångsreglerna, som enligt artikel 184.1 i rättegångsreglerna ska tillämpas i mål om överklagande, ska tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats.

178 Kommissionen har yrkat att UG ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom UG har tappat målet ska UG bära sina rättegångskostnader och ersätta kommissionens rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

1) Överklagandet ogillas.

2) UG ska bära sina rättegångskostnader och ersätta Europeiska kommissionens rättegångskostnader.

Underskrifter