



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (sedmého rozšířeného senátu)

21. června 2023^{*i}

„Veřejná služba – Smluvní zaměstnanci – Smlouva na dobu neurčitou – Rozvázání smlouvy – Článek 47 písm. c) bod i) PŘOZ – Nezpůsobilost – Chování ve službě a přístup k práci, které jsou neslučitelné se zájmem služby – Povinnost uvést odůvodnění – Právo být vyslechnut – Právo na rodičovskou dovolenou – Článek 42a služebního řádu – Použití minimálních požadavků směrnic 2010/18/EU a 2002/14/ES na úředníky a zaměstnance Unie – Články 27, 30 a 33 Listiny základních práv – Právo pracovníka na informování a na projednávání – Článek 24b služebního řádu – Zjevně nesprávné posouzení – Ochrana v případě neoprávněného propuštění – Incidenční napadnutí pravomocných aktů – Nepřípustnost – Zásada proporcionality – Zneužití pravomoci – Odpovědnost“

Ve věci T-571/17 RENV,

UG, zástupci: M. Richard, avocat,

žalobkyně,

proti

Evropské komisi, zástupci: L. Radu Bouyon, jako zmocněnkyně,

žalované,

TRIBUNÁL (sedmý rozšířený senát),

během porad ve složení: R. da Silva Passos, předseda, V. Valančius, I. Reine, L. Truchot (zpravodaj), M. Sampol Pucurull, soudci,

za soudní kancelář: L. Ramette, rada,

s přihlédnutím k rozsudku ze dne 25. listopadu 2021, Komise v. UG (C-249/20 P, nezveřejněn, EU:C:2021:964),

po jednání konaném dne 27. října 2022,

vydává tento

^{*} Jednací jazyk: francouzština.

Rozsudek¹

- 1 Svou žalobou podle článku 270 SFEU žalobkyně UG v podstatě požaduje jednak zrušení rozhodnutí ze dne 17. října 2016, kterým Evropská komise rozvázala její smlouvu smluvního zaměstnance (dále jen „napadené rozhodnutí“) a dále náhradu majetkové a nemajetkové újmy, která jí údajně vznikla v důsledku tohoto rozhodnutí.

[*omissis*]

II. Návrhová žádání účastníků řízení po vrácení věci

- 20 Žalobkyně v podstatě navrhuje, aby Tribunál:
- zrušil rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, jakož i všechna rozhodnutí z něho vycházející a aby ji vrátil do postavení, jaké měla před řízením o propuštění zahájeným dopisem ze dne 8. září 2016;
 - nařídil její opětovné přijetí na původní pracovní místo a vyplacení platů, které jí přísluší;
 - zrušil srážky z platu prováděné Komisí od srpna 2016;
 - uložil Komisi vrátit jí přeplatek ve výši 6 818,81 eura, včetně úroků z prodlení od okamžiku účinnosti srážek z platu;
 - určil, že dodatečné částky požadované Komisí nejsou splatné;
 - zrušil rozhodnutí Komise, že její nepřítomnosti ve dnech 30. a 31. května 2016 byly nepovolené;
 - uložil Komisi povinnost zaplatit odškodnění ve výši 40 000 eur včetně úroků z prodlení jako náhradu nemajetkové újmy, kterou utrpěla z důvodu ponižujícího a diskriminujícího zacházení z důvodu své odborové činnosti a čerpání rodičovské dovolené;
 - uložil Komisi náhradu nákladů řízení.
- 21 Komise navrhuje, aby Tribunál:
- zamítl žalobu;
 - uložil žalobkyni náhradu nákladů řízení.

¹ – Jsou uvedeny pouze body tohoto rozsudku, jejichž zveřejnění Tribunál považuje za účelné.

III. Právní otázky

A. K rozsahu sporu po opravném kasačním prostředku

- 22 Ve svém vyjádření předloženém po vyhlášení rozsudku v řízení o kasačním opravném prostředku zopakovala žalobkyně všechny návrhy obsažené v žalobě, včetně návrhových žádání požadujících náhradu údajně utrpěné majetkové a nemajetkové újmy, jakož i těch, jimiž je požadováno vrácení částek, které považuje za protiprávně stržené Komisí z jejího platu.
- 23 Komise naopak tvrdí, že původním rozsudkem Tribunál o některých návrhových žádáních předložených žalobkyní rozhodl s konečnou platností.
- 24 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 61 druhého pododstavce statutu Soudního dvora Evropské unie platí, že je-li věc vrácena Tribunálu, je tento vázán právním názorem obsaženým v rozhodnutí Soudního dvora (viz rozsudek ze dne 1. října 2020, CC v. Parlament, C-612/19 P, nezveřejněný, EU:C:2020:776, bod 24 a citovaná judikatura).
- 25 V návaznosti na zrušení rozhodnutí Tribunálu Soudním dvorem a vrácení věci Tribunálu je tak řízení před posledně uvedeným podle článku 215 jednacího řádu zahájeno rozsudkem Soudního dvora a musí rozhodnout o všech návrhových žádáních předložených žalobkyní, s výjimkou těch, kterým odpovídají ty části původního rozhodnutí Tribunálu, jež nebyly Soudním dvorem zrušeny, jakož i odůvodnění, na němž jsou tyto nezrušené části nutně založeny, jelikož již nabyly právní moci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. prosince 2021, Česká republika v. Evropská komise, T-627/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2021:894, bod 105 a citovaná judikatura).
- 26 Jak je uvedeno v bodě 19 výše, v projednávané věci Soudní dvůr rozsudkem vydaným v řízení o kasačním opravném prostředku částečně zrušil původní rozsudek v rozsahu, ve kterém zaprvé zrušil napadené rozhodnutí (rozsudek vydaný v řízení o kasačním opravném prostředku, body 20 až 44), zadruhé konstatoval, že se Komise dopustila protiprávnosti, jež mohla založit její odpovědnost a vyzval účastníky řízení k nalezení dohody určující spravedlivou výši peněžité náhrady majetkové újmy (rozsudek vydaný v řízení o kasačním opravném prostředku, bod 45) a zatřetí odmítl jako nepřipustný bod návrhových žádání žalobkyně týkající se její nemajetkové újmy (rozsudek vydaný v řízení o kasačním opravném prostředku, body 55 až 62).
- 27 Proto se, s výjimkou odůvodnění původního rozsudku, u něhož Soudní dvůr konstatoval protiprávnost, jak je uvedeno v bodě 26 výše a které se vztahují k návrhovým žádáním žalobkyně, jimiž se domáhala zrušení napadeného rozhodnutí a náhrady majetkové a nemajetkové újmy údajně utrpěné v důsledku tohoto rozhodnutí, stal uvedený rozsudek konečným.
- 28 Tribunál rozhodl s konečnou platností především o návrhových žádáních žalobkyně směřujících ke zrušení dopisu ze dne 8. září 2016, hodnotícího posudku za rok 2015, srážek z platu a rozhodnutí, ve kterých Komise považovala nepřítomnost žalobkyně v práci ve dnech 30. a 31. května 2016 za nepovolené nepřítomnosti, dále o návrhových žádáních, kterými se žalobkyně dožadovala opětovného přijetí na původní pracovní místo a navrácení do právního postavení před postupem zahájeným dopisem ze 8. září 2016, a konečně o návrhových žádáních směřujících k uložení povinnosti Komisi, aby vrátila přeplatek a aby Tribunál určil, že dodatečné částky požadované Komisí nejsou dlužné.

- 29 Za těchto podmínek je třeba, aby Tribunál v rámci projednávané věci posoudil výhradně návrhová žádání žalobkyně směřující jednak ke zrušení napadeného rozhodnutí a dále k náhradě majetkové újmy a nemajetkové újmy, o nichž žalobkyně tvrdí, že je utrpěla v důsledku tohoto rozhodnutí.
- 30 Z toho vyplývá, že návrh žalobkyně, jímž usiluje o to, aby v tomto řízení byla znovu posuzována všechna návrhová žádání připomenutá v bodě 20 výše, je třeba zamítnout jako nepřipustný.

B. K návrhovým žádáním směřujícím ke zrušení napadeného rozhodnutí

- 31 Úvodem je třeba připomenout, že z žaloby vyplývá, že ačkoli má první návrhové žádání formálně za cíl zrušení rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, musí být na něj nahlíženo tak, že ve skutečnosti má za cíl zrušení napadeného rozhodnutí.
- 32 Na podporu svých návrhových žádání žalobkyně uvádí v zásadě sedm žalobních důvodů, které vycházejí z následujících: první z nedostatku odůvodnění, druhý z porušení článku 51 služebního řádu a práva být vyslechnut, třetí z nesprávného právního posouzení ve vztahu k právu na rodičovskou dovolenou a k právu pracovníka na informování a projednávání, čtvrtý z několika zjevně nesprávných posouzení a nesprávných skutkových zjištění, pátý z porušení zásady proporcionality, šestý z porušení disciplinárního řízení stanoveného v příloze IX služebního řádu a sedmý ze zneužití pravomoci.

1. K prvnímu žalobnímu důvodu vycházejícímu z nedostatku odůvodnění

- 33 Žalobkyně tvrdí, že důvody uvedené v dopise ze dne 8. září 2016 a v napadeném rozhodnutí jsou neurčité a nepřesné, zejména důvody propuštění související s rokem 2015, které jsou uvedeny na straně 3 v písm. a) až f) a na straně 4 v písm. i) dopisu ze dne 8. září 2016, jakož i důvody uvedené na straně 2 v písm. c), e) a g) a na straně 5 v písm. d) téhož dopisu.
- 34 Komise tvrzení žalobkyně zpochybňuje.
- 35 V tomto ohledu z judikatury vyplývá, že rozhodnutí o propuštění dočasného nebo smluvního zaměstnance přijatého na dobu neurčitou na základě čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ podléhá požadavkům na odůvodnění uvedeným v článku 25 služebního řádu, podle kterého: „[k]aždé rozhodnutí týkající se určité osoby přijaté na základě tohoto služebního řádu se neprodleně sdělí písemně dotyčnému úředníkovi“ a „[k]aždé rozhodnutí týkající se stížnosti na úředníka uvede důvody, na kterých je založeno“ (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 24. října 2011, P v. Parlament, T-213/10 P, EU:T:2011:617, bod 28, a ze dne 4. prosince 2013, ETF v. Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, bod 77 a citovaná judikatura).
- 36 Podle ustálené judikatury musí být odůvodnění aktů orgánů Evropské unie, požadované rovněž článkem 296 SFEU a článkem 41 odst. 2 písm. c) Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), přizpůsobeno povaze dotčeného aktu a musí z něj jasně a jednoznačně vyplývat úvahy orgánu, jenž akt vydal, aby se zúčastněné osoby mohly seznámit s důvody, které vedly k přijetí opatření, a příslušný soud mohl provést přezkum. Požadavek odůvodnění musí být posuzován v závislosti na okolnostech případu, zejména v závislosti na obsahu aktu, povaze tvrzených důvodů a zájmu, který mohou mít na získání těchto vysvětlení osoby, jimž je akt určen, nebo jiné osoby, kterých se akt bezprostředně a osobně dotýká. Není požadováno, aby odůvodnění vylíčkovalo všechny relevantní skutkové a právní okolnosti, jelikož otázka, zda odůvodnění aktu splňuje požadavky článku 296 SFEU, musí být posuzována s ohledem nejen na jeho znění, ale také

s ohledem na jeho kontext, jakož i s ohledem na všechna právní pravidla upravující dotčenou oblast (viz rozsudek ze dne 11. června 2020, Komise v. Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, body 29 a 51 a citovaná judikatura).

- 37 Odůvodnění rozhodnutí lze tudíž považovat za chybějící nebo nedostatečné zejména s ohledem na účel požadavku odůvodnění a všechny aspekty uvedené v bodech 35 a 36 výše.
- 38 V projednávané věci vyplývá z napadeného rozhodnutí a z dopisu ze dne 8. září 2016, na který napadené rozhodnutí odkazuje, že Komise ukončila smlouvu žalobkyně na dobu neurčitou podle čl. 47 písm. c) PŘOZ z důvodu, že její výkon a její chování byly neslučitelné s požadavky služby, protože nebylo možné se na žalobkyni spolehnout, že splní cíle a úkoly, které jí byly zadány, neprojevovala snahu aktivně pomáhat svým kolegům a nebrala v úvahu zájmy služby ani ji nepovažovala za prioritu, což mělo negativní důsledky na kontinuitu a kvalitu služby nabízené v Centre polyvalent de l'Enfance (středisko mimoškolní péče o děti, dále jen „CPE“) jak dětem, tak jejich rodičům.
- 39 V projednávané věci odkazoval OOUPS zejména na přibližně dvacet situací podrobně popsanych v dopise ze dne 8. září 2016, které se týkaly chování žalobkyně v letech 2013 až 2016.
- 40 OOUPS tak zaprvé připomněl, pokud jde o rok 2013, znění hodnotícího posudku za rok 2013 (dále jen „hodnotící posudek z roku 2013“), podle kterého se žalobkyně jednak velmi málo zapojovala v pracovních skupinách „Kuchyně“ a „Organizace informativních schůzek pro rodiče“ a dále měla organizovat své aktivity související s těmito skupinami během hodin označovaných jako „flexibilní“, během kterých se nestarala o děti, a někteří rodiče si stěžovali na nepřítomnost žalobkyně ve třídě v době, kdy vyzvedávali své děti.
- 41 Zadruhé, pokud jde o rok 2014, OOUPS připomněl znění hodnotícího posudku za rok 2014 (dále jen „hodnotící posudek z roku 2014“), podle kterého prokázané obtíže žalobkyně se skloubením pracovního a rodinného života, jakož i skutečnost, že při plánování činností souvisejících s jejím mandátem zástupkyně zaměstnanců nebrala v úvahu zájmy služby, měly negativní vliv na řádný chod služby.
- 42 OOUPS konkrétně uvedl: zaprvé náhlou žádost žalobkyně ze dne 24. dubna 2014, ve které žádala pracovat na plný pracovní úvazek, i když bylo od 1. ledna 2014 stanoveno, že od 1. května 2014 bude pracovat na zkrácený pracovní úvazek; zadruhé její nepovolené nepřítomnosti ve dnech 7. května a 16. června 2014; zatřetí okolnosti, podle kterých žalobkyně plánovala nepřítomnost dne 2. května 2014 a o které informovala svého zaměstnavatele ten samý den; začtvrté její nepovolenou nepřítomnost dne 18. června 2014; zapáté skutečnost, že žalobkyně informovala své přímé nadřízené o své nepřítomnosti dne 26. února 2014 z důvodu účasti na schůzi odborů až den předtím v 17:26 hod.; zašesté skutečnost, že dne 9. prosince 2014 si jedna z kolegyň žalobkyně stěžovala na její nedostatečnou spolupráci a komunikaci; zasedmé okolnosti, podle kterých žalobkyně informovala své přímé nadřízené o své nepřítomnosti ve dnech 11. a 12. prosince 2014 z důvodu účasti na plenárním zasedání CCP až den před 11. prosincem 2014 a že o tom neinformovala své kolegy, se kterými měla v tyto uvedené dny své nepřítomnosti pracovat; a zaosmé skutečnost, že se žalobkyně svým přímým nadřízeným ozvala v souvislosti s opětovným rozšířením svého pracovního úvazku na plný poté, co jí byl od 17. listopadu do 23. prosince 2014 z léčebných důvodů umožněn poloviční pracovní úvazek, až dne 22. prosince 2014.
- 43 Zatřetí, pokud jde o rok 2015, OOUPS uvedl, že podle hodnotícího posudku 2015 byl výkon žalobkyně považován za neuspokojivý.

- 44 OOUPS konkrétně poukázal zaprvé na její nedostatečné nebo neexistující zapojení v pracovních skupinách, jichž byla členkou; zadruhé na její nedostatek iniciativy v roli „rotující“ vychovatelky; zatřetí na skutečnost, že žalobkyně své přímé nadřízené neinformovala o realizaci cíle organizování jógových aktivit; začtvrté na skutečnost, že žalobkyně nevypracovala tabulku vzdělávacích akcí; zapáté na nedostatek kontinuity ve způsobu péče o skupinu dětí, za kterou byla žalobkyně odpovědná; zašesté na doložené obtíže některých kolegů při práci se žalobkyní a zasedmé na její nedostatečnou komunikaci o některých z jejích nepřítomností v červnu 2015.
- 45 Začtvrté, pokud jde o rok 2016, OOUPS připomněl tři cíle, které byly žalobkyni stanoveny v hodnotícím posudku 2015, a sice zaprvé vypracování tabulky vzdělávacích akcí, zadruhé její větší zapojení při plnění úkolů různých pracovních skupin, jichž byla členkou jako kontaktní osoba nebo její zástupkyně, prostřednictvím realizace čtyř konkrétních úkolů („sestavení a distribuce tří časopisů CPE“, „vedení měsíční tabulky obsahující připomínky/zjištěné problémy“, „návrhy/plánování fyzických činností během školních prázdnin“ a „vypracování výroční zprávy skupiny „Sport“) a zatřetí naplánování své rodičovské dovolené s dostatečným předstihem, aby se usnadnilo její nahrazení, a hladká organizace začátku nového školního roku 2016–2017.
- 46 OOUPS uvedl, že ačkoli žalobkyně věděla o cílech uvedených v bodě 45 výše od 5. dubna 2016, nezaznamenal ve vztahu k uvedeným cílům zlepšení jejího výkonu.
- 47 V této souvislosti OOUPS uvedl přetrvávající obtíže uvedené v hodnotících posudcích 2014 a 2015, a sice zaprvé skutečnost, že žalobkyně nevypracovala tabulku vzdělávacích akcí, uvedenou v 45 výše před svým odchodem na rodičovskou dovolenou dne 15. července 2016; zadruhé nedostatek iniciativy v pracovních skupinách, o čemž svědčí chybějící měsíční zpráva o otázkách hromadného stravování v CPE, absence aktivního zapojení v pracovní skupině „Sport“, nevypracování ročních rozvah skupin „Kuchyně“ a „Časopis CPE“ před odchodem na rodičovskou dovolenou a odeslání čísla časopisu CPE týkajícího se prosince 2015 a nazvaného „Vánoce 2015“ (dále jen „časopis Vánoce 2015“) v červenci 2016, který její přímí nadřízení považovali již za neaktuální; zatřetí skutečnost, že žalobkyně v žádosti o rodičovskou dovolenou ze dne 25. dubna 2016 nezohlednila pokyny vedoucí oddělení ze dne 18. února a ze dne 21. března 2016, podle kterých rodičovská dovolená během měsíce září nebyla žádoucí a rodičovská dovolená na začátku školního roku byla možná pouze v trvání dvou nebo tří měsíců; začtvrté její špatnou komunikaci ve vztahu k přímým nadřízeným a kolegům o svých nepřítomnostech, a to zejména ve dnech 28. ledna a 24. května 2016; a zapáté její nepovolenou nepřítomnost ve dnech 30. a 31. května 2016.
- 48 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že napadené rozhodnutí, které bylo přijato po doručení dopisu ze dne 8. září 2016, a tedy v kontextu, který byl žalobkyni znám, obsahovalo jak právní úvahy, tak dostatečné množství skutečností, které měly podstatný význam ve struktuře tohoto rozhodnutí a které žalobkyni umožnily posoudit jak jeho opodstatněnost, tak jeho legalitu.
- 49 Tvrzení žalobkyně, podle kterých některé důvody uvedené v dopise ze dne 8. září 2016, na který odkazuje napadené rozhodnutí, nebyly dostatečně přesné, nemohou zpochybnit závěr uvedený v bodě 48 výše.
- 50 Na jedné straně je pravda, že absenci odůvodnění rozhodnutí unijního orgánu lze konstatovat, i když dotčené rozhodnutí obsahuje určité prvky odůvodnění. Nicméně takové konstatování lze učinit, jen pokud je odůvodnění napadeného rozhodnutí rozporuplné nebo nesrozumitelné nebo pokud jsou prvky odůvodnění, které se objevují v dotčeném rozhodnutí, natolik neúplné, že

v žádném případě neumožňují adresátovi v kontextu jeho přijetí pochopit úvahy subjektu, jenž rozhodnutí vydal (viz rozsudek ze dne 11. června 2020, Komise v. Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, bod 55 a citovaná judikatura).

- 51 V projednávané věci přitom není odůvodnění napadeného rozhodnutí ani rozporuplné ani nesrozumitelné, a i když některé z jeho důvodů lze považovat za neúplné, faktem zůstává, že úvahy autora, jenž rozhodnutí vydal, odhaluje jasně a jednoznačně.
- 52 Na druhé straně je třeba připomenout, že odůvodnění rozhodnutí je formálním vyjádřením důvodů, na kterých toto rozhodnutí spočívá. Jestliže jsou tyto důvody stíženy vadami, je jimi stížena materiální legalita rozhodnutí, avšak nikoli jeho odůvodnění, které může být dostačující, i když obsahuje vadné důvody. Z toho vyplývá, že výtky a argumenty směřující ke zpochybnění opodstatněnosti aktu jsou v rámci žalobního důvodu vycházejícího z neexistence nebo nedostatečnosti odůvodnění irelevantní (viz rozsudek ze dne 12. října 2022, Paesen v. ESVČ, T-88/21, EU:T:2022:631, bod 67 a citovaná judikatura).
- 53 Žalobkyně tedy nemůže v rámci tohoto žalobního důvodu s úspěchem zpochybnit opodstatněnost odůvodnění napadeného rozhodnutí uvedeného na straně 2 v písm. c), e) a g), na straně 3 v písm. b) a e) na straně 4 v písm. i) a na straně 5 v písm. d) dopisu ze dne 8. září 2016.
- 54 Proto musí být první žalobní důvod zamítnut jako neopodstatněný.

[omissis]

2. K třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení ve vztahu k právu na rodičovskou dovolenou a k právu pracovníka na informování a projednávání

- 73 Tento žalobní důvod obsahuje dvě části.
- 74 První část v podstatě vychází z porušení článku 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky obsaženými v ustanovení 5 bodě 4 revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 18. června 2009 mezi evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS) (dále jen „rámcová dohoda“), jak byla provedena směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. 2010, L 68, s. 13).
- 75 Druhá část třetího žalobního důvodu vychází v podstatě jednak z nesprávného právního posouzení vyplývajících z nezohlednění minimálních požadavků uvedených v článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. 2002, L 80, s. 29) Komisí, a jednak z porušení zákazu maření odborové činnosti zástupců zaměstnanců.

a) K první části třetího žalobního důvodu vycházejícího z porušení článku 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky obsaženými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody

- 76 Tato část obsahuje dvě výtky, vycházející ze skutečnosti, že napadené rozhodnutí porušilo tato ustanovení zaprvé propuštěním žalobkyně v době rodičovské dovolené a zadruhé kvůli její žádosti o rodičovskou dovolenou.
- 1) K zohlednění minimálních požadavků obsažených v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody při výkladu článku 42a služebního řádu*
- 77 Úvodem je třeba připomenout, že článek 42a druhý pododstavec služebního řádu zejména stanoví, že během rodičovské dovolené úředníkovi „jeho pracovní místo [...] nadále náleží“.
- 78 Kromě toho článek 16 PŘOZ stanoví, že článek 42a služebního řádu se použije obdobně na dočasné zaměstnance a rodičovská dovolená nesmí být delší než délka trvání smlouvy. Článek 91 PŘOZ stanoví, že článek 16 PŘOZ se použije obdobně na smluvní zaměstnance.
- 79 Kromě toho je účelem směrnice 2010/18, jak je uvedeno v jejím článku 1, provedení rámcové dohody.
- 80 Je pravda, že podle článku 288 třetího pododstavce SFEU existuje závaznost směrnice, jako je směrnice 2010/18, z níž vychází možnost se této směrnicí dovolávat, pouze pro „každý stát, kterému je určena“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Portugás, C-425/12, EU:C:2013:829, bod 22 a citovaná judikatura).
- 81 Nicméně článek 1e odst. 2 služebního řádu, podle článku 80 odst. 4 PŘOZ použitelný obdobně na smluvní zaměstnance, stanoví, že „[ú]ředníkům v činné službě jsou poskytnuty pracovní podmínky vyhovující příslušným normám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, které jsou přinejmenším rovnocenné minimálním požadavkům použitelným v rámci opatření, která jsou podle Smluv v těchto oblastech přijímána“. Podle obecné výkladové zásady musí být unijní akt dále vykládán v co největším možném rozsahu způsobem, který nezpochybňuje jeho platnost, a v souladu s veškerým primárním právem, mimo jiné i s ustanoveními Listiny (viz rozsudek ze dne 13. září 2018, UBS Europe a další, C-358/16, EU:C:2018:715, bod 53 a citovaná judikatura).
- 82 Tribunál musí upřednostnit takový výklad ustanovení služebního řádu, který umožňuje zajistit jeho soulad se zásadami sociálního práva Unie, které jsou nyní výslovně zakotveny v Listině a promítnout do služebního řádu podstatu ustanovení sekundárního práva Unie, která představují pravidla minimální ochrany, aby případně doplnil ostatní ustanovení služebního řádu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. září 2013, Přezkum Komise v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 46).
- 83 Kromě toho je v tomto ohledu třeba připomenout, že jak vyplývá z čl. 51 odst. 1 Listiny, jsou její ustanovení určena mimo jiné unijním orgánům, které jsou v důsledku toho povinny respektovat práva, jež Listina zakotvuje. A dále vzhledem k tomu, že čl. 33 odst. 2 Listiny má v souladu s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem SEU stejnou právní sílu jako ustanovení Smluv, je unijní normotvůrce povinen jej dodržovat zejména tehdy, když přijímá takový akt, jako je služební řád, na základě článku 336 SFEU (obdobně viz rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další, C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 110 a citovaná judikatura).

- 84 Přitom za účelem usnadnění skloubení pracovních a rodičovských povinností pracujících rodičů bylo právo na rodičovskou dovolenou zařazeno do čl. 33 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, mezi základní sociální práva seskupená v hlavě IV Listiny, nadepsané „Solidarita“. Toto ustanovení uvádí, že v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo zejména na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2015, Maïstrellis, C-222/14, EU:C:2015:473, bod 39 a citovaná judikatura).
- 85 Podle vysvětlení k Listině (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17, dále jen „vysvětlení“), která musí být v souladu s čl. 6 odst. 1 třetím pododstavcem SEU a s čl. 52 odst. 7 Listiny při jejím výkladu brána v úvahu, čl. 33 odst. 2 Listiny čerpá zejména ze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1996, L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285), která byla nahrazena směrnicí 2010/18.
- 86 Z vysvětlení tedy ohledně čl. 33 odst. 2 Listiny vyplývá, že ve vysvětleních uvedený odkaz na směrnici 96/34 a v době přijetí napadeného rozhodnutí na směrnici 2010/18 odkazuje na ustanovení této směrnice, které odrážejí a upřesňují základní právo na rodičovskou dovolenou, zakotvené v tomto ustanovení Listiny.
- 87 To je případ ustanovení, které má za cíl chránit pracovníky před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené, které je podle judikatury Soudního dvora třeba chápat tak, že odráží sociální právo Unie, které má zvláštní význam [v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 36, a ze dne 25. února 2021, Caisse pour l'avenir des enfants (Zaměstnání při narození dítěte), C-129/20, EU:C:2021:140, bod 44].
- 88 Z toho důvodu musí být minimální požadavky ustanovení 5 bodu 4 rámcové dohody v rozsahu, v němž zaručují každému pracovníkovi ochranu před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené, musí být považovány za nedílnou součást služebního řádu a s výhradou příznivějších ustanovení v něm obsažených musí být použity na úředníky a zaměstnance unijních orgánů (obdobně viz rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další, C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 116 a citovaná judikatura).
- 89 Z toho vyplývá, že žalobkyně je oprávněna tvrdit, že Tribunál musí při výkladu článku 42a služebního řádu v rámci přezkumu dvou výtek této části žalobního důvodu zohlednit ustanovení 5 bod 4 rámcové dohody, jak byla provedena směrnicí 2010/18.

2) K opodstatněnosti první výtky

- 90 Žalobkyně v podstatě tvrdí, že propuštěním v době čerpání rodičovské dovolené Komise porušila článek 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky uvedenými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody.
- 91 Komise zpochybňuje tvrzení žalobkyně a kromě toho tvrdí, že tato výtky je nepřipustná.
- 92 Na úvod je třeba poznamenat, že žalobkyně tvrdí, že došlo k porušení článku 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky uvedenými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody z toho důvodu, že OOUPS přijal napadené rozhodnutí v době čerpání její rodičovské dovolené, a nikoli

z toho důvodu, že toto rozhodnutí nabylo účinnosti v okamžiku, kdy čerpala rodičovskou dovolenou, přičemž v posledně uvedeném případě by přijetí napadeného rozhodnutí mělo za následek přerušení uvedené rodičovské dovolené.

- 93 Proto je pouze třeba, aby Tribunál rozhodl, zda OOUPS mohl přijmout napadené rozhodnutí k datu, ke kterému žalobkyně již čerpala rodičovskou dovolenou, a nemusel vyčkat jejího návratu na pracovní pozici, aniž by porušil článek 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky uvedenými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody. V tomto ohledu je třeba vzít v úvahu nejen znění článku 42a služebního řádu, ale i kontext, ve kterém je toto ustanovení zasazeno, a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. září 2022, TC Medical Air Ambulance Agency, C-633/20, EU:C:2022:733, bod 39 a citovaná judikatura).
- 94 Zprv je pravda, že znění článku 42a služebního řádu ukládá OOUPS povinnost zachovat pracovní místo pro úředníka, který čerpá rodičovskou dovolenou, po dobu této rodičovské dovolené.
- 95 V souladu s článkem 1a služebního řádu jsou totiž úředníci jmenováni na místo zaměstnance jednoho z orgánů Unie, a proto má po skončení rodičovské dovolené úředník, který tuto rodičovskou dovolenou čerpá, v zásadě nárok na návrat na své pracovní místo.
- 96 Naopak u rodičovské dovolené schválené smluvnímu zaměstnanci, který není podle článku 3a PŘOZ zařazen na pracovní místo uvedené v seznamu pracovních míst přiloženém k oddílu rozpočtu uvedeného orgánu, se pojem „pracovní místo“ uvedené v článku 42a služebního řádu nutně vztahuje na činnosti na zkrácený úvazek nebo na plný úvazek, k jejichž výkonu byl tento zaměstnanec zaměstnán.
- 97 Nicméně znění článku 42a služebního řádu nebrání příslušnému orgánu oprávněnému přijmout rozhodnutí o propuštění úředníka nebo rozvázání smlouvy smluvního nebo dočasného zaměstnance, přestože tento zaměstnanec ke dni vydání tohoto rozhodnutí čerpá rodičovskou dovolenou a má v zásadě nárok, po skončení rodičovské dovolené, na návrat na toto pracovní místo nebo do služebního poměru.
- 98 Zadrž je tento výklad potvrzen kontextem, ve kterém je článek 42a služebního řádu zasazen, zejména ustanoveními služebního řádu a PŘOZ, které se týkají způsobů skončení služebního poměru.
- 99 Zprv článek 47 služebního řádu, který stanoví různé způsoby skončení služebního poměru úředníků, nestanoví žádnou výhradu nebo odchylku související s čerpáním rodičovské dovolené dotčeným úředníkem. Totéž platí pro článek 51 o řešení otázek nezpůsobilosti a čl. 9 odst. 1 písm. h) přílohy IX služebního řádu o zbavení funkce z disciplinárních důvodů.
- 100 Zadrž je tento výklad potvrzen článkem 47 PŘOZ o skončení pracovního poměru dočasných zaměstnanců, který se podle čl. 119, první pododstavec PŘOZ použije obdobně na smluvní zaměstnance.
- 101 Především ani článek 47 PŘOZ nestanoví žádnou výhradu ani odchylku, které by se týkaly čerpání rodičovské dovolené dotčeným zaměstnancem.

- 102 Dále jak čl. 47 písm. b) bod ii) PŘOZ, pokud jde o rozvázání smluv na dobu určitou, tak čl. 47 písm. c) bod i) PŘOZ, pokud jde o rozvázání smluv na dobu neurčitou, stanoví, že výpovědní doba nesmí začít běžet a je přerušena v průběhu těhotenství, je-li potvrzeno lékařem, mateřské dovolené nebo nemoci za předpokladu, že volno z důvodu nemoci nepřesahuje tři měsíce.
- 103 V tomto ohledu vyplývá z judikatury, že tato ustanovení nezakazují přijetí rozhodnutí o rozvázání smlouvy dočasného nebo smluvního zaměstnance v průběhu mateřské dovolené nebo nemoci, ale stanoví podmínku výpovědní doby, které takové rozvázání smlouvy podléhá (v tomto ohledu viz rozsudek ze dne 7. listopadu 2019, WN v. Parlament, T-431/18, nezveřejněn, EU:T:2019:781, bod 114).
- 104 Rodičovská dovolená přitom není uvedena mezi důvody přerušení výpovědní doby stanovené smlouvou uvedenými v článku 47 PŘOZ, po jejichž skončení může dojít k propuštění dočasného nebo smluvního zaměstnance.
- 105 Z toho jednak vyplývá, že OOUPS může přijmout rozhodnutí o rozvázání smlouvy dočasného nebo smluvního zaměstnance, zejména z důvodu jeho nezpůsobilosti, v průběhu rodičovské dovolené, kterou čerpá dotčený zaměstnanec, a dále že běhu výpovědní lhůty stanovené smlouvou nebrání ani ji nepřerušuje skutečnost, že uvedený zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.
- 106 Zatřetí je tento výklad potvrzen účelem článku 42a služebního řádu, jak vyplývá z úvodních bodů odůvodnění nařízení Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 ze dne 22. března 2004, kterým se mění služební řád úředníků a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropských společenství (Úř. věst. 2004, L 124, s. 1).
- 107 Rozšířením základního práva na rodičovskou dovolenou na úředníky a zaměstnance Unie přijetím nařízení č. 723/2004 totiž unijní zákonodárce zamýšlel přizpůsobit služební řád výraznému pokroku a změnám společnosti od doby přijetí původního služebního řádu a PŘOZ v roce 1962, a zároveň respektovat správní kulturu Unie a tradici založenou na zásadě služby občanům (bod 1 odůvodnění nařízení č. 723/2004).
- 108 Podle bodu 2 odůvodnění nařízení č. 723/2004 má Unie za cíl být vybavena kvalitní veřejnou správou, která jí umožní plnit úkoly na nejvyšší možné úrovni v souladu se Smlouvami. Základní právo na rodičovskou dovolenou úředníků a zaměstnanců Unie musí být s tímto cílem v souladu.
- 109 S ohledem na tyto cíle by základní právo na rodičovskou dovolenou, které může využít úředník nebo zaměstnanec, nemělo bránit rozhodnutí o propuštění dotčeného úředníka nebo zaměstnance, pokud má příslušný orgán dostatek podkladů k tomu, aby konstatoval jeho nezpůsobilost nebo závažné disciplinární pochybení.
- 110 A konečně začtvrté je třeba v souladu s body 79 až 89 výše vykládat článek 42a služebního řádu s přihlédnutím k minimálním požadavkům uvedeným v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody, jak byla provedena směrnicí 2010/18.
- 111 V tomto ohledu vyplývá z judikatury vydané k ustanovení 2 bodu 4 rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995, která je uvedena v příloze směrnice 96/34, která v podstatě odpovídá ustanovení 5 bodu 4 rámcové dohody, že k zajištění toho, aby pracovníci mohli účinně uplatňovat právo na rodičovskou dovolenou, ukládá toto ustanovení povinnost přijmout nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením nebo

propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 34).

- 112 Ustanovení 5 bod 4 rámcové dohody tudíž nemá ani za cíl, ani za následek zakázat zaměstnavateli, aby rozhodl o propuštění pracovníka, přestože tento pracovník ke dni tohoto rozhodnutí čerpá rodičovskou dovolenou, za předpokladu, že toto propuštění není motivováno žádostí nebo čerpáním této dovolené a je v souladu s ostatními podmínkami stanovenými zákonem nebo příslušnými právními předpisy.
- 113 Z bodů 93 až 112 výše tedy vyplývá, že žalobkyně není oprávněna dovolávat se porušení článku 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky uvedenými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody z důvodu, že napadené rozhodnutí bylo ze strany OOUPS přijato v okamžiku, kdy čerpala rodičovskou dovolenou.
- 114 Proto aniž by bylo nutné rozhodnout o nepominutelné podmínce řízení vznesené Komisí, musí být první výtka v této části žalobního důvodu zamítnuta jako neopodstatněná (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. května 2022, TK v. Komise, T-435/21, nezveřejněn, EU:T:2022:303, bod 42).

3) K opodstatněnosti druhé výtky

- 115 Žalobkyně v podstatě tvrdí, že Komise tím, že přistoupila k jejímu propuštění z důvodu její žádosti o rodičovskou dovolenou, porušila článek 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky uvedenými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody.
- 116 Komise zpochybňuje argumenty žalobkyně.
- 117 Zaprvé je třeba na úvod připomenout, že znění článku 42a služebního řádu příslušnému orgánu nezakazuje propuštění úředníka nebo zaměstnance z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené. Nicméně z bodů 79 až 89 výše vyplývá, že je třeba toto ustanovení vykládat s ohledem na minimální požadavky stanovené ustanovením 5 bod 4 rámcové smlouvy.
- 118 Jak totiž vyplývá z prvního pododstavce úvodu rámcové dohody a bodu odůvodnění 8 směrnice 2010/18, tato rámcová dohoda představuje závazek sociálních partnerů zastoupených obecnými mezioborovými organizacemi provést přijetím minimálních požadavků na rodičovskou dovolenou opatření určená ke sladění pracovních a rodinných povinností a na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy a rovného zacházení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. září 2017, H., C-174/16, EU:C:2017:637, body 29 a 30).
- 119 Cíle sledované rámcovou dohodou souvisí se zlepšováním životních a pracovních podmínek, jakož i přiměřenou sociální ochranou pracovníků, které patří mezi cíle sledované sociální politikou Unie, jak vyplývá z článku 151 SFEU (viz rozsudek ze dne 7. září 2017, H., C-174/16, EU:C:2017:637, bod 33 a citovaná judikatura).
- 120 K zajištění toho, aby pracovníci mohli účinně vykonávat právo na rodičovskou dovolenou, ustanovení 5 bod 4 rámcové dohody tedy ukládá povinnost přijmout nezbytná opatření na ochranu pracovníků zejména před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo

čerpání rodičovské dovolené v souladu s platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi (obdobně viz rozsudek ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 34).

- 121 Přitom s ohledem na cíle sledované rámcovou dohodou, které byly připomenuty v bodě 118 výše, musí být uvedené ustanovení 5 bod 4 chápáno tak, že odráží sociální právo Unie, které má zvláštní význam, a nemůže být tedy vykládáno restriktivně (obdobně viz rozsudek ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 36 a citovaná judikatura).
- 122 Zadruhé ustanovení článku 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky uvedenými v ustanovení 5 bod 4 rámcové dohody, příslušnému orgánu zakazují propustit úředníka nebo zaměstnance pro nezpůsobilost kvůli podání žádosti o rodičovskou dovolenou, zejména z důvodů týkajících se počátečního a konečného data čerpání této dovolené nebo doby trvání této dovolené požadovaných v této žádosti.
- 123 Zaprvé je totiž třeba uvést, že jak podle ustanovení rámcové dohody, tak podle ustanovení článku 42a služebního řádu je právo na rodičovskou dovolenou určeno minimální dobou trvání, jakož i časovým omezením v závislosti na věku dítěte, na které je tato dovolená požadována. Žádost o schválení takové dovolené nutně obsahuje upřesnění žadatelem požadovaných dat a trvání dovolené.
- 124 Ostatně právě tato upřesnění dat a trvání rodičovské dovolené umožňují příslušnému orgánu rozhodnout, zda je čerpání této dovolené slučitelné s požadavky organizace, ve které je žadatel zaměstnán.
- 125 Zadruhé je tento výklad podpořen ustanovením 3 bod 2 rámcové dohody, podle kterého pracovník disponuje lhůtou nejen pro oznámení zaměstnavateli úmyslu uplatnit právo na rodičovskou dovolenou, ale rovněž dat zahájení a skončení doby dovolené, přičemž délka trvání této lhůty musí zohlednit zájmy pracovníků a zaměstnavatelů.
- 126 Zatřetí praxe, kdy by zaměstnanec mohl být propuštěn v rámci řízení pro nezpůsobilost z důvodu, že žádost o rodičovskou dovolenou, kterou podal, neodpovídá pokynům předem stanoveným zaměstnavatelem, by totiž mohla odrazovat pracovníka od žádosti o takovou dovolenou, což by bylo v přímém rozporu s účelem rámcové dohody, neboť jedním z jejích cílů je lepší skloubení rodinného a pracovního života (v tomto smyslu a obdobně viz rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 57 a citovaná judikatura).
- 127 V projednávané věci je třeba přezkoumat, zda je napadené rozhodnutí založené na žádosti o rodičovskou dovolenou podanou žalobkyní dne 25. dubna 2016.
- 128 V tomto ohledu je třeba připomenout, že napadené rozhodnutí opakuje všechny důvody uvedené v dopise ze dne 8. září 2016, včetně důvodu uvedeného na straně 4 v písm. c) tohoto dopisu, podle kterého OOUPS konstatoval přetrvávání problémů uvedených zejména v hodnotícím posudku 2015, že žalobkyně ve své žádosti o rodičovskou dovolenou ze dne 25. dubna 2016 nezohlednila pokyny vedoucí svého oddělení, ze dne 18. února a ze dne 21. března 2016. Podle těchto pokynů jednak nebyla dovolená žádoucí během měsíce září a dále byla rodičovská dovolená na začátku školního roku možná pouze v trvání dvou nebo tří měsíců.

- 129 Je pravda, že v hodnotícím posudku 2015 stanovil OOUPS žalobkyni cíl pro rok 2016 spočívající v plánování její rodičovské dovolené s dostatečným předstihem, aby se usnadnil zástup za ni a hladká organizace začátku nového školního roku 2016/2017.
- 130 Nicméně jak Soudní dvůr rozhodl v bodě 34 rozsudku v řízení o kasačním opravném prostředku, z dopisu ze dne 8. září 2016 zjevně vyplývá, že kritika ze strany OOUPS ve vztahu k rodičovské dovolené žalobkyně se netýkala nedostatku při plánování této dovolené v dostatečném předstihu, ale dat, které si zvolila.
- 131 Z odůvodnění dopisu ze dne 8. září 2016 totiž vyplývá, že napadené rozhodnutí je založeno na celkovém závěru o nezpůsobilosti žalobkyně, a že tento závěr je založen na řadě důvodů, mezi nimiž je na straně 4 v písm. c) uvedeného dopisu zahrnuta skutečnost, že data rodičovské dovolené uvedená v žádosti žalobkyně ze dne 25. dubna 2016 nebyla v souladu s pokyny vedoucí jejího oddělení ze dne 18. února a ze dne 21. března 2016.
- 132 Zdá se tak, že napadené rozhodnutí je zčásti založeno na žádosti o rodičovskou dovolenou, kterou žalobkyně podala dne 25. dubna 2016.
- 133 Podle Komise je důvod uvedený na straně 4 v písm. c) dopisu ze dne 8. září 2016 třeba chápat jako výtku adresovanou žalobkyni z důvodu špatné komunikace z její strany ve věci, která je pro její nadřízené důležitá.
- 134 V tomto ohledu ze spisu zaprvé vyplývá, že žalobkyně již dne 21. března 2016 v rámci pohovoru před přijetím hodnotícího posudku 2015 informovala vedoucí svého oddělení o svém úmyslu požádat během roku 2016 o rodičovskou dovolenou.
- 135 Z e-mailu vedoucí oddělení ze dne 26. května 2016 totiž vyplývá, že u příležitosti tohoto výročního pohovoru byla zmíněna možnost, že žalobkyně bude čerpat několik měsíců rodičovské dovolené na začátku školního roku 2016/2017 a vedoucí oddělení upřesnila, že je v zájmu služby vhodnější, aby rodičovská dovolená žalobkyně trvala po dobu dvou až tří měsíců, pokud bude čerpána na začátku školního roku. Takový přístup by totiž zastupujícímu vychovateli umožnil nastolit stabilitu a stálé tempo ve skupině tak, aby žalobkyně mohla později v průběhu školního roku snáze znovu převzít svoje povinnosti.
- 136 Dále již 25. dubna 2016, tedy méně než měsíc po vypracování hodnotícího posudku 2015, ve kterém byla žalobkyně požádána, aby svou rodičovskou dovolenou plánovala s dostatečným předstihem, podala žalobkyně žádost o rodičovskou dovolenou na dobu od 15. června do 15. září 2016.
- 137 Zadruhé není sporné, že dne 20. května 2016, tedy téměř měsíc po podání žádosti žalobkyně o rodičovskou dovolenou, tuto žádost vedoucí oddělení částečně zamítla s tím, že určila rodičovskou dovolenou na dobu od 15. června do 14. července 2016.
- 138 Dne 25. května 2016 zopakovala žalobkyně, která mezitím požádala o prodloužení své rodičovské dovolené, svou žádost o schválení rodičovské dovolené v době od 1. do 15. července 2016.
- 139 Nakonec e-mailem ze dne 26. května 2016 přímá nadřízená žalobkyně souhlasila s prodloužením rodičovské dovolené žalobkyně až do 14. listopadu 2016, a zároveň trvala na svém odmítnutí schválit jí rodičovskou dovolenou na období od 1. do 15. července 2016, a to jednak z důvodu opožděnosti její žádosti a jednak z důvodu plánování dovolených jejích kolegů. Přímá nadřízená

žalobkyně zejména upřesnila, že musela zamítnout další žádosti o dovolenou na prvních čtrnáct dní v červenci 2016, protože se jednalo o rušné období z hlediska počtu zapsaných dětí a nebyl dostatek stálých pedagogických pracovníků, kteří by zajistili bezpečnou péči o děti.

- 140 Přestože z okolností projednávané věci, jak byly popsány v bodech 134 až 139 výše vyplývá, že původní žádost o rodičovskou dovolenou, kterou žalobkyně podala, se týkala její nepřítomnosti ve službě prvních čtrnáct dní v září, a nikoli po dobu dvou nebo tří měsíců od začátku školního roku, jak žádala vedoucí oddělení, nezdá se, že by žalobkyně při podání žádosti o rodičovskou dovolenou vykazovala špatnou komunikaci s vedoucí oddělení.
- 141 Uvedené okolnosti a jejich časová posloupnost naopak potvrzují, že OOUPS považoval nedodržení pokynů vedoucí oddělení k rodičovské dovolené žalobkyně za nezohlednění požadavků služby ze strany poslední uvedené a představovalo jednání, které lze spolu s dalšími skutečnostmi zohlednit pro účely propuštění pro nezpůsobilost.
- 142 I když OOUPS mohl zamítnout žádost o rodičovskou dovolenou podanou žalobkyní z důvodu, že předpokládaná data trvání této dovolené byla neslučitelná s požadavky služby, nemohl uvést data rodičovské dovolené požadovaná žalobkyní dne 25. dubna 2016 jako jeden z důvodů propuštění pro nezpůsobilost, aniž by porušil ustanovení článku 42a služebního řádu ve spojení s minimálními požadavky stanovenými v ustanovení 5 bodě 4 rámcové dohody, které zaručují právo úředníka nebo zaměstnance požádat o rodičovskou dovolenou.
- 143 Proto je třeba vyhovět druhé výtce této části žalobního důvodu.
- 144 Nicméně protiprávnost konstatovaná v bodě 142 výše sama o sobě nemůže způsobit zrušení napadeného rozhodnutí.
- 145 Podle judikatury totiž v případě plurality důvodů, i když je jeden nebo více důvodů napadeného aktu neopodstatněný, nemůže tato vada vést ke zrušení tohoto aktu, pokud jeden nebo více jiných důvodů postačují k právnímu odůvodnění tohoto aktu nezávisle na důvodech, které jsou stíženy protiprávností (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. března 2019, Pethke v. EUIPO, T-169/17, nezveřejněný, EU:T:2019:135, bod 93 a citovaná judikatura, a ze dne 23. září 2020, VE v. ESMA, T-77/18 a T-567/18, nezveřejněný, EU:T:2020:420, bod 213 a citovaná judikatura).
- 146 Vzhledem k tomu, že v projednávané věci je celkový závěr o nezpůsobilosti žalobkyně založen na několika důvodech, které jsou odlišné od důvodu týkajícího se dat, která si zvolila v žádosti o rodičovskou dovolenou ze dne 25. dubna 2016, je třeba posoudit druhou část třetího žalobního důvodu a další uplatněné žalobní důvody.

b) K druhé části třetího žalobního důvodu, vycházejícího z nesprávného právního posouzení vyplývajícího z nezohlednění minimálních požadavků stanovených v článku 7 směrnice. 2002/14/ES a z porušení zákazu maření odborové činnosti zástupců zaměstnanců

- 147 Tato část obsahuje dvě výtky, z nichž první vychází z nesprávného právního posouzení vyplývajícího z nezohlednění minimálních požadavků uvedených v článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství Komisí (Úř. věst. 2002, L 80, s. 29; Zvl. vyd. 05/04, s. 219) a druhá vychází z porušení pravidla o zákazu maření odborové činnosti zástupců zaměstnanců.

1) K zohlednění minimálních požadavků obsažených v článku 7 směrnice 2002/14 při přijetí rozhodnutí příslušným orgánem o propuštění pro nezpůsobilost na základě čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ

- 148 Žalobkyně v podstatě tvrdí, že se Komise přijetím napadeného rozhodnutí na základě čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ dopustila nesprávného právního posouzení, když nezohlednila minimální požadavky obsažené v článku 7 směrnice 2002/14 z důvodu, že byla propuštěna v době, kdy vykonávala odborovou funkci v místním výboru zaměstnanců (CLP).
- 149 Komise zpochybňuje tvrzení žalobkyně.
- 150 Jak vyplývá z bodů 80 a 81 výše, Tribunál musí upřednostnit takový výklad ustanovení služebního řádu a PŘOZ, který umožňuje zajistit jejich soulad se zásadami sociálního práva Unie, které jsou nyní výslovně zakotveny v Listině a promítnout do služebního řádu a PŘOZ podstatu ustanovení sekundárního práva Unie, která představují pravidla minimální ochrany, aby případně doplnila ostatní ustanovení služebního řádu.
- 151 Článek 27 Listiny, nazvaný „Právo pracovníka na informování a na projednávání v podniku“ přitom stanoví, že pracovníci musí mít na různých úrovních zaručeno právo na informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie, jakož i vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti.
- 152 Pokud jde o článek 27 Listiny, podle vysvětlení bylo toto ustanovení upřesněno směrnicí 2002/14.
- 153 Z judikatury vyplývá, že zavedení obecného rámce týkajícího se informování a projednávání se zaměstnanci ve směrnici 2002/14 je vyjádřením obecných zásad unijního práva zakotvených v článku 27 Listiny, které jsou pro orgány závazné (rozsudek ze dne 15. září 2016, TAO-AFI a SFIE-PE v. Parlament a Rada, T-456/14, EU:T:2016:493, bod 76).
- 154 Z článku 1 odst. 1, čl. 2 písm. f) a g) a článku 4 směrnice 2002/14 konkrétně vyplývá, že jednak tato ustanovení stanovují minimální požadavky týkající se informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci, aniž jsou tím dotčeny předpisy příznivější pro zaměstnance, a jednak informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci probíhá prostřednictvím zástupců zaměstnanců stanovených použitelnými právními předpisy a zvyklostmi (rozsudek ze dne 15. září 2016, TAO-AFI a SFIE-PE v. Parlament a Rada, T-456/14, EU:T:2016:493, bod 80).
- 155 Podle čl. 9 odst. 3 služebního řádu přitom výbor zaměstnanců „zastupuje zájmy zaměstnanců vůči jejich orgánu a udržuje nepřetržité spojení mezi orgánem a zaměstnanci“. Tím, že tento výbor „poskytuje prostor k vyjádření stanoviska zaměstnanců, přispívá k hladkému fungování služby“.
- 156 Z toho vyplývá, že je povinností Komise uplatňovat minimální požadavky na informování a projednávání se zaměstnanci stanovené ve směrnici 2002/14 na její výbor zaměstnanců a členy tohoto zastupujícího orgánu.
- 157 V projednávané věci ze spisu nevyplývá, že by žalobkyně k datu svého propuštění již nebyla členkou CLP ani CCP. Z toho důvodu je žalobkyně v rámci první výtky této části žalobního důvodu oprávněna tvrdit, že Komise byla povinna při přijímání napadeného rozhodnutí přijatého na základě čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ zohlednit minimální požadavky stanovené v článku 7 směrnice 2002/14.

2) K opodstatněnosti první výtky

- 158 Podle judikatury je propuštění zástupce zaměstnanců odůvodněné jeho postavením jakožto zástupce nebo funkcemi jím vykonávanými v tomto postavení neslučitelné s ochranou vyžadovanou článkem 7 směrnice 2002/14 (rozsudek ze dne 11. února 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, bod 58).
- 159 Zástupce zaměstnanců, na kterého se vztahuje rozhodnutí o propuštění, musí mít tedy v rámci příslušného správního a soudního řízení možnost ověřit si, že toto rozhodnutí není odůvodněno jeho postavením jakožto zástupce nebo jeho výkonem funkcí zástupce, a stejně tak se musí v daném případě použít přiměřené sankce, ukáže-li se, že existuje vztah mezi uvedeným postavením nebo funkcemi a přijatým opatřením, spočívajícím v propuštění tohoto zástupce (rozsudek ze dne 11. února 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, bod 59).
- 160 Pokud jde zejména o úředníky a zaměstnance Unie, je třeba kromě toho zohlednit článek 24b služebního řádu, podle kterého „[ú]ředníci mají právo sdružovat se; zejména mohou být členy odborů nebo zaměstnaneckých organizací evropských úředníků“. Unijní orgány se totiž musí zdržet všeho, co by mohlo představovat překážku výkonu odborové činnosti uznané ustanoveními článku 24b služebního řádu (obdobně viz rozsudek ze dne 18. ledna 1990, Maurissen a Union syndicale v. Účetní dvůr, C-193/87 a C-194/87, EU:C:1990:18, bod 12).
- 161 Takto uznaná svoboda sdružování úředníků a zaměstnanců Unie zahrnuje právo odborových nebo zaměstnaneckých organizací (dále jen „OZO“) vyvíjet jakoukoli zákonnou činnost na obranu profesních zájmů svých členů (viz rozsudek ze dne 18. ledna 1990, Maurissen a Union syndicale v. Účetní dvůr, C-193/87 a C-194/87, EU:C:1990:18, bod 13 a citovaná judikatura).
- 162 Z toho vyplývá, že orgány Unie musí akceptovat, že OZO plní úkoly zastupování a projednávání všech záležitostí týkajících se zaměstnanců, a dále, že nesmí žádným způsobem postihovat úředníky nebo zaměstnance za jejich odborovou činnost (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 1990, Maurissen a Union syndicale v. Účetní dvůr, C-193/87 a C-194/87, EU:C:1990:18, body 14 a 15).
- 163 Ve vztahu k těmto ustanovením a zásadám je třeba posoudit opodstatněnost první výtky této části žalobního důvodu.
- 164 Zaprvé ani z odůvodnění napadeného rozhodnutí, ani z dokumentů obsažených ve spise nevyplývá, že by toto rozhodnutí bylo založeno pouze na postavení žalobkyně jako členky CCP a CLP, kterou byla od 13. května 2014, nezávisle na výkonu těchto funkcí zástupkyně zaměstnanců nebo obecněji na její odborové činnosti.
- 165 Zadruhé napadené rozhodnutí neobsahuje žádný důvod, z něhož měl OOUPS za to, že způsob, jakým žalobkyně vykonávala povinnosti zástupkyně zaměstnanců nebo obecně odborovou činnost ke dni přijetí tohoto rozhodnutí, představoval jednání takové povahy, která by odůvodňovala rozvázání její smlouvy pro nezpůsobilost.
- 166 Ostatně v průběhu jednání vyšlo najevo, v odpovědi žalobkyně na otázku Tribunálu k tomuto bodu, že se žalobkyně od svého odchodu na rodičovskou dovolenou dne 15. července 2016 přestala podílet na činnosti CLP a CCP a že ji v CLP a CCP musel zastoupit náhradník.

- 167 Skutečnost, že žalobkyně ke dni přijetí napadeného rozhodnutí již fakticky nevykonávala povinnosti zástupkyně zaměstnanců, svědčí o tom, že uvedené rozhodnutí není založeno na tom, že žalobkyně k tomuto datu tyto povinnosti vykonávala.
- 168 Zatřetí je pravda, že jedním z důvodů, jež vedly OOUPS k propuštění žalobkyně pro nezpůsobilost, bylo nezohlednění zájmů služby při plánování činností spojených s jejím mandátem zástupkyně zaměstnanců v průběhu let 2014 a 2016.
- 169 Z bodů 41 a 42 výše zejména vyplývá, že OOUPS žalobkyni vytkl, pokud jde o rok 2014, že svým nadřízeným oznamovala svou účast na schůzích CCP a CLP pozdě a že v některých případech neoznámila svou účast na těchto schůzích svým kolegům. Mimoto vyplývá z bodu 47 výše, pokud jde o rok 2016, že OOUPS žalobkyni vytkl, že svým nadřízeným oznámila pozdě svou účast na některých schůzích CCP a že ji neoznámila svým kolegům nebo ji někdy oznámila pozdě.
- 170 Je tedy třeba určit, zda příslušný orgán mohl založit napadené rozhodnutí na takovém důvodu, aniž porušil povinnost zohlednit minimální požadavky stanovené článkem 7 směrnice 2002/14.
- 171 V této souvislosti je třeba připomenout, že čl. 1 šestý pododstavec přílohy II služebního řádu stanoví, že povinnosti vykonávané zejména členy výboru zaměstnanců se považují za součást služeb, které musí v orgánu vykonávat. Orgány jsou proto povinny vytvořit podmínky nezbytné pro zajištění výkonu povinností zástupců zaměstnanců a v tomto ohledu nesmí být výkon těchto povinností v orgánech zastupování zaměstnanců úředníkovi na újmu (viz rozsudek ze dne 26. září 1996, *Maurissen v. Účetní dvůr*, T-192/94, EU:T:1996:133, bod 40 a citovaná judikatura).
- 172 Článek 1 šestý pododstavec druhá věta přílohy II služebního řádu má rovněž za cíl chránit práva zejména členů výboru zaměstnanců tím, že je chrání před jakoukoli újmou, kterou by mohli utrpět v důsledku činnosti statutárních zástupců zaměstnanců. To je zejména důvod, proč je třeba při vypracovávání hodnotícího posudku úředníků a dotčených zaměstnanců zohlednit činnosti spojené se zastupováním zaměstnanců. (rozsudky ze dne 26. září 1996, *Maurissen v. Účetní dvůr*, T-192/94, EU:T:1996:133, bod 41, a ze dne 5. listopadu 2003, *Lebedef v. Komise*, T-326/01, EU:T:2003:291, bod 49). První věta tohoto ustanovení má kromě toho za cíl usnadnit účast úředníků na zastupování zaměstnanců jejich orgánu, zejména tím, že jim umožní účast rámci běžné pracovní doby stanovené pro výkon služby, kterou musí ve svém orgánu vykonávat, a nikoliv nad její rámec (rozsudek ze dne 16. prosince 2010, *Lebedef v. Komise*, T-364/09 P, EU:T:2010:539, bod 23), nebo v rámci vyslání k OZO, které zahrnuje částečné nebo úplné osvobození od práce v útvech orgánu.
- 173 Nicméně úředník nebo zaměstnanec, který je dočasně přidělen k odborové organizaci v rozsahu do 50 % musí v souladu s článkem 60 služebního řádu získat předchozí svolení svého bezprostředního nadřízeného, aby mohl být nepřítomen ve službě a účastnit se schůzí, na které je pozván v souvislosti se svým odborovým mandátem nebo mandátem zástupce zaměstnanců. Od požadavku předchozího svolení podle článku 60 služebního řádu se totiž lze odchýlit pouze v případě onemocnění nebo úrazu, nikoliv v případě účasti na zastupování v odborové organizaci nebo na schůzích zastupujícího orgánu jako je CCP nebo CLP (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. prosince 2010, *Lebedef v. Komise*, T-52/10 P, EU:T:2010:543, bod 30).

- 174 V této souvislosti je třeba uvést, že čl. 7 bod 3.1 rozhodnutí C (2011) 3588 final Komise ze dne 27. května 2011 [dále jen „rozhodnutí C (2011) 3588“] uložil žalobkyni povinnost informovat své nadřízené „v dostatečném předstihu“ o pozvánkách na schůze CCP a CLP, kdy nadřízený orgán může případně účast zájemkyně na těchto schůzích písemným rozhodnutím s uvedením důvodů odmítnout.
- 175 Napadené rozhodnutí tak mohlo být, aniž byly porušeny minimální požadavky článku 7 směrnice 2002/14, založeno na důvodu vycházejícím z nesplnění povinnosti žalobkyně s dostatečným předstihem informovat své nadřízené před schůzemi CLP a CCP, jichž byla členkou, o své účasti na těchto schůzích, neboť takový důvod není založen na výkonu jejích povinností zástupkyně zaměstnanců, nýbrž na nedodržení podmínek organizace služby, které jsou nezbytné pro výkon jí svěřeného mandátu, ze strany žalobkyně.
- 176 V důsledku toho musí být první výtku této části žalobního důvodu zamítnuta jako neopodstatněná.

3) K druhé výtce

- 177 Žalobkyně tvrdí, že napadeným rozhodnutím Komise porušila pravidlo zakazující maření odborové činnosti zástupců zaměstnanců.

[omissis]

3. Ke čtvrtému žalobnímu důvodu vycházejícímu ze zjevně nesprávného posouzení a nesprávných skutkových zjištění

[omissis]

a) K úrovni unijního soudního přezkumu

- 184 Na úvod je třeba upřesnit úroveň přezkumu, který Tribunálu přísluší vykonávat, pokud je mu k posouzení předložena otázka legality rozhodnutí o propuštění smluvního zaměstnance z důvodu jeho nezpůsobilosti.
- 185 Žalobkyně totiž tvrdí, že ustálená judikatura, podle níž se soudní přezkum legality rozhodnutí o propuštění úředníků nebo zaměstnanců pro nezpůsobilost omezuje na zjevně nesprávné posouzení je v rozporu s článkem 30 Listiny, který se týká ochrany v případě neoprávněného propuštění. Kromě toho tvrdí, že pokud nemá článek 30 Listiny ztratit smysl, měl by důkazní břemeno legality rozhodnutí, jako je napadené rozhodnutí, nést zaměstnavatel. Konečně tvrdí, že Tribunál má při posuzování důkazního břemene zohlednit neobvykle dlouhou dobu trvání soudního řízení s ohledem na ustanovení článku 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále jen „EÚLP“).
- 186 Komise zpochybňuje přípustnost a opodstatněnost argumentace žalobkyně.
- 187 V tomto ohledu je z ustálené judikatury zřejmé, že pokud jde o rozvázání smlouvy dočasného nebo smluvního zaměstnance na dobu neurčitou, má OOUPS v souladu s čl. 47 písm. c) bodem i) PŘOZ a s výhradou dodržení výpovědní lhůty stanovené ve smlouvě širokou diskreční pravomoc, a že unijní soudní přezkum se tudíž musí omezit na ověření, zda nedošlo ke zjevnému pochybení

nebo zneužití pravomoci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. února 1981, *de Briey v. Komise*, 25/80, EU:C:1981:56, bod 7; v tomto smyslu viz rovněž rozsudek ze dne 6. července 2022, *YF v. EFCA*, T-664/21, nezveřejněný, EU:T:2022:425, bod 44 a citovaná judikatura).

- 188 Posouzení způsobilosti úředníků a zaměstnanců unijních orgánů totiž náleží v první řadě uvedeným orgánům (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. července 1955, *Kergall v. Společné shromáždění*, 1/55, EU:C:1955:9, s. 23).
- 189 V této souvislosti může být nesprávnost považována za zjevnou pouze tehdy, je-li snadno zjiitelná a může být očividně odhalena na základě kritérií, jejichž splněním zákonodárce zamýšlel podmínit výkon posuzovací pravomoci administrativou. Jinými slovy je třeba žalobní důvod vycházející ze zjevně nesprávného posouzení zamítnout, jestliže se zpochybněné posouzení navzdory důkazům předloženým žalobcem nadále jeví jako odůvodněné a soudržné [viz rozsudek ze dne 2. dubna 2019, *Fleig v. ESVČ*, T-492/17, EU:T:2019:211, bod 55 (nezveřejněn) a citovaná judikatura].
- 190 Kromě toho je třeba připomenout, že aktům unijních orgánů v zásadě svědčí presumpce legality, a tudíž vyvolávají právní účinky tak dlouho, dokud nejsou zrušeny svým autorem *ab initio*, zrušeny v rámci žaloby na neplatnost nebo prohlášeny za neplatné v návaznosti na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce nebo na námitku protiprávnosti (viz rozsudek ze dne 10. září 2019, *HTTS v. Rada*, C-123/18 P, EU:C:2019:694, bod 100 a citovaná judikatura).
- 191 Ze zásady presumpce legality aktů unijních orgánů vyplývá, že přísluší dočasnému nebo smluvnímu zaměstnanci, vůči němuž bylo přijato rozhodnutí o propuštění a který podal žalobu k unijnímu soudu, prokázat protiprávnost takového rozhodnutí.
- 192 Článek 30 Listiny přitom nemůže zpochybnit zásady a judikaturu citované v bodech 187 až 191 výše.
- 193 Zprv z článku 30 Listiny, podle kterého „[k]aždý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“, vyplývá, že jeho znění neurčuje žádné konkrétní povinnosti (rozsudek ze dne 4. prosince 2013, *ETF v. Schuerings*, T-107/11 P, EU:T:2013:624, bod 100). Článek 30 Listiny nestanoví žádné pravidlo, které by mohlo zpochybnit přezkum omezený na zjevně nesprávné posouzení, ke kterému Tribunál přistoupí, pokud je mu předložena otázka legality rozhodnutí o rozvázání smlouvy dočasného nebo smluvního zaměstnance na dobu neurčitou.
- 194 Z druhé, totéž platí pro bod 24 části I Evropské sociální charty, podepsané v Turíně dne 18. října 1961, v revidovaném znění, podle kterého „[v]šichni pracovníci mají právo na ochranu v případech skončení zaměstnání“ a ze kterého podle vysvětlení k článku 30 Listiny tento článek čerpá.
- 195 Zatřetí vysvětlení ohledně článku 30 Listiny konkrétně uvádějí směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. 2001, L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98), jakož i směrnici Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (Úř. věst. 1980, L 283, s. 23; Zvl. vyd. 05/01, s. 217). Nicméně i za předpokladu, že by článek 30

Listiny mohl být vykládán v tom smyslu, že poskytuje zvláštní ochranu pracovníkům propuštěným na základě těchto zvláštních ustanovení sekundárního unijního práva, je třeba konstatovat, že situace žalobkyně nespadá do působnosti uvedených ustanovení.

- 196 Z článku 30 Listiny tedy nelze vyvodit povinnost Tribunálu provést při kontrole legality rozhodnutí o propuštění úředníka nebo dočasného nebo smluvního zaměstnance pro nezpůsobilost detailnější přezkum, než je ověření toho, zda nedošlo ke zjevně nesprávnému posouzení, ani povinnost přenést důkazní břemeno o legalitě takového rozhodnutí na dotčený orgán.
- 197 Kromě toho je třeba připomenout, že i když jsou základní práva, která jsou zakotvena v EÚLP – jak potvrzuje čl. 6 odst. 3 SEU – součástí unijního práva jakožto obecné zásady, a i když čl. 52 odst. 3 Listiny stanoví, že v ní obsažená práva odpovídající právům zaručeným EÚLP mají stejný smysl a stejný rozsah, jaký jim přikládá uvedená úmluva, nepředstavuje tato úmluva právní nástroj formálně začleněný do unijního právního řádu, dokud k ní Unie nepřistoupí (viz rozsudek ze dne 22. října 2020, *Silver Plastics a Johannes Reifenhäuser v. Komise*, C-702/19 P, EU:C:2020:857, bod 24 a citovaná judikatura).
- 198 V tomto ohledu, pokud Listina obsahuje práva odpovídající právům zaručeným EÚLP, má čl. 52 odst. 3 Listiny zajistit nezbytný soulad mezi právy obsaženými v Listině a odpovídajícími právy zaručenými EÚLP, „aniž je narušena autonomie unijního práva a Soudního dvora Evropské unie“. Podle vysvětlení, pokud jde o čl. 47 druhý pododstavec Listiny, toto ustanovení odpovídá článku 6 odst. 1 EÚLP (viz rozsudek ze dne 22. října 2020, *Silver Plastics a Johannes Reifenhäuser v. Komise*, C-702/19 P, EU:C:2020:857, bod 25 a citovaná judikatura).
- 199 Argument vycházející z porušení článku 6 EÚLP musí být chápán tak, že v podstatě tvrdí, že při přezkumu legality napadeného rozhodnutí po vrácení věci Soudním dvorem se uplatní přezkum omezený na zjevně nesprávné posouzení, přičemž Tribunál abnormálně dlouhou dobou trvání soudního řízení porušil pravidlo přiměřené lhůty pro soudní rozhodnutí, čímž porušil právo na spravedlivý proces zakotvené zejména v čl. 47 druhém pododstavci Listiny.
- 200 Z judikatury přitom vyplývá, že sankcí za případné porušení povinnosti unijním soudem rozhodnout věci, které mu byly předloženy, v přiměřené lhůtě, která vyplývá z článku 47 druhého pododstavce Listiny základních práv, musí být žaloba na náhradu škody podaná k Tribunálu, jelikož taková žaloba představuje účinný prostředek nápravy (viz rozsudek ze dne 13. prosince 2018, *Evropská unie v. Kendrion*, C-150/17 P, EU:C:2018:1014, bod 32 a citovaná judikatura).
- 201 Kromě toho v případě, že Tribunálu, příslušnému podle čl. 256 odst. 1 SFEU, je předložen takový návrh na náhradu škody, je povinen rozhodnout o takovém návrhu v jiném složení, než když rozhodoval o sporu, který vedl k řízení, jehož délka je kritizována (viz rozsudek ze dne 14. září 2016, *Trafilerie Meridionali v. Komise*, C-519/15 P, EU:C:2016:682, bod 66 a citovaná judikatura).
- 202 Z judikatury citované v bodech 200 a 201 výše tedy vyplývá, že při posuzování návrhových žádání směřujících ke zrušení, případně doplněných návrhovými žádáními na náhradu škody, po vrácení věci Soudním dvorem v souladu s článkem 61 statutu Soudního dvora Evropské unie, není kolegium Tribunálu, jež má o těchto návrhových žádáních rozhodnout, příslušné k přezkumu

případně nepřiměřené délky soudního řízení, a nemůže se tedy pokusit o jeho nápravu, zejména tak nemůže učinit změnou rozsahu přezkumu legality odůvodnění rozhodnutí, jehož zrušení je navrhováno.

- 203 V důsledku toho musí být argumentace žalobkyně uvedená v bodě 185 výše zamítnuta, aniž je třeba zkoumat námitku nepřípustnosti vznesenou Komisí.

b) K první části čtvrtého žalobního důvodu, vycházejícího ze zjevně nesprávného posouzení, kterým je stížen důvod vycházející z náhlé žádosti žalobkyně o zrušení povolení k výkonu jejích povinností na zkrácený úvazek

- 204 Touto částí žalobního důvodu žalobkyně v podstatě tvrdí, že údaje uvedené na straně 2 v písm. a) dopisu ze dne 8. září 2016 nemohly skutečně vést k závěru Komise o její případné nezpůsobilosti v tom smyslu, že pro ni bylo obtížné skloubit profesní a rodinný život.

- 205 Žalobkyně zejména uvádí, že se v dubnu 2014 po rozvodovém řízení nacházela v situaci samoživitelky se třemi nezaopatřenými dětmi, takže bylo legitimní, že usilovala o větší množství práce, aby pokryla rodinné výdaje. Rovněž tvrdí, že Komise neprokázala, že zpětvzetí její žádosti o práci na částečný úvazek narušilo službu.

- 206 V tomto ohledu OOUPS na straně 2 v písm. a) dopisu ze dne 8. září 2016 uvedl, že v lednu 2014 bylo vyhověno žádosti žalobkyně o poloviční pracovní úvazek v období od 1. května 2014 do konce školního roku, ale že dne 24. dubna 2014 žalobkyně nicméně naléhavě požádala z rodinných důvodů o možnost pracovat nadále na plný úvazek a že vedoucí pracovník vynaložil nezbytné úsilí, aby žalobkyni pomohl a přizpůsobil organizaci služby tak, aby žalobkyně mohla tímto způsobem pracovat od 15. května 2014.

- 207 OOUPS mimoto uvedl, že s ohledem na pozdní předání informace do oddělení řízení lidských zdrojů, podle které měla žalobkyně od 15. května 2014 pracovat na plný úvazek, bylo třeba vyvinout neobvyklé úsilí k přizpůsobení požadavků služby osobním potřebám žalobkyně.

- 208 Úvodem je třeba poznamenat, že žalobkyně nezpochybňuje odkaz OOUPS na straně 2 dopisu ze dne 8. září 2016 na posouzení obsažené v hodnotícím posudku 2014, podle kterého v průběhu roku 2014 měla problémy se skloubením svého profesního a osobního života, ale pouze důvod napadeného rozhodnutí, který je uveden na straně 2 v písm. a) dopisu ze dne 8. září 2016. Tento důvod neopakuje posouzení obsažené v hodnotícím posudku 2014.

- 209 Tudíž nelze mít za to, že argumentace rozvedená žalobkyní v rámci této části žalobního důvodu zpochybňuje posouzení obsažené v hodnotícím posudku za rok 2014, který Komise považuje za konečný.

- 210 Pokud jde o opodstatněnost argumentace rozvedené v rámci této části žalobního důvodu, je třeba zaprvé připomenout, že článek 55a služebního řádu, obdobně použitelný na smluvní zaměstnance podle ustanovení článku 16 ve spojení s ustanoveními článku 91 PŘOZ, stanoví podmínky, za kterých může smluvní zaměstnanec pracovat na částečný úvazek. Pravidla upravující výkon práce na zkrácený pracovní úvazek a postupy pro udělování povolení jsou stanoveny v příloze IVa služebního řádu a případně v prováděcích pravidlech přijatých příslušným orgánem.

211 Článek 2 první pododstavec přílohy IVa služebního řádu zejména stanoví:

„Orgán oprávněný ke jmenování může na žádost dotčeného úředníka povolení zrušit před uplynutím doby, na kterou bylo uděleno. Zrušení může být provedeno nejdéle dva měsíce ode dne navrhovaného úředníkem nebo čtyři měsíce od uvedeného dne, pokud byla práce na zkrácený úvazek povolena na více než jeden rok.“

212 Z těchto ustanovení vyplývá, že žalobkyně tím, že požádala o zrušení povolení k výkonu práce na částečný úvazek před uplynutím doby, na kterou bylo toto povolení uděleno, využila možnosti, kterou jí výslovně poskytuje služební řád.

213 Zadruhé z odůvodnění napadeného rozhodnutí ani z písemností obsažených ve spise nevyplývá, že by doba mezi podáním žádosti žalobkyně o zrušení povolení výkonu práce na částečný úvazek dne 24. dubna 2014 a datem účinnosti tohoto povolení ke dni 1. května 2014 porušovala ustanovení článku 55a a přílohy IVa služebního řádu nebo prováděcí pravidla přijatá Komisí k provedení těchto ustanovení.

214 Zatřetí, vzhledem k tomu, že žalobkyni bylo povoleno vrátit se k práci na plný úvazek od 15. května 2014, nezdá se, že by tento předčasný návrat byl neslučitelný s požadavky služby. Ani z písemností obsažených ve spise ostatně nevyplývá, že by vyřízení žádosti žalobkyně vyžadovalo vynaložení neobvyklého úsilí ze strany příslušných útvarů.

215 Začtvrté není sporné, že žádost žalobkyně ze dne 24. dubna 2014 o výkon práce na plný úvazek byla podána v průběhu rozvodového řízení, které bylo zahájeno v témže měsíci a v jehož důsledku se žalobkyně ocitla v situaci samoživitelky se třemi nezaopatřenými dětmi. I když se tedy tato náhlá žádost zakládala na soukromých důvodech, byla učiněna s vážností a legitimní.

216 Zapáté ze spisu vyplývá, že v odpovědi na argumentaci žalobkyně se Komise omezila na konstatování, že za účelem usnadnění sladění pracovního a osobního života mohla žalobkyně čerpat rodičovskou dovolenou a využívat úpravu pracovní doby, když v listopadu a prosinci 2014 pracovala na částečný úvazek ze zdravotních důvodů. Kromě toho Komise tvrdila, že správa žalobkyni nevytýkala, že požadovala úpravu pracovní doby podle svých potřeb.

217 Komise tedy neprokázala odůvodněnou a soudržnou povahu posouzení uvedeného v napadeném rozhodnutí, podle kterého žádost žalobkyně ze dne 24. dubna 2014 o zpětvzetí povolení k výkonu práce na částečný úvazek svědčila o jejích problémech se skloubením osobního a profesního života, a to s ohledem na okolnosti připomenuté v bodech 210 až 215 výše, za nichž byla taková žádost podána.

218 Za těchto podmínek může žalobkyně oprávněně tvrdit, že Komise tím, že vycházela z důvodu uvedeného na straně 2 v písm. a) dopisu ze dne 8. září 2016, aby učinila závěr, že se žalobkyně potýkala s problémy se skloubením profesního a rodinného života, zatížila napadené rozhodnutí zjevně nesprávným posouzením.

c) K druhé části čtvrtého žalobního důvodu, vycházející ze zjevně nesprávného posouzení, kterým je stížen důvod týkající se údajně neoprávněných nepřítomností žalobkyně

- 219 V této části žalobního důvodu žalobkyně uplatňuje dvě výtky, z nichž první vychází z opožděnosti a nespravedlnosti jednoho z důvodů napadeného rozhodnutí založeného na jejích údajně neoprávněných nepřítomnostech v roce 2014 a druhá z toho, že tento důvod je neopodstatněný, pokud jde o její nepřítomnosti ve dnech 7. května 2014, 16. a 18. června 2014, jakož i ve dnech 30. a 31. května 2016.
- 220 Komise tvrdí, že tato část žalobního důvodu je nepřípustná, jelikož ji žalobkyně nerozvedla v předcházející stížnosti a nezpochybnila rozhodnutí, která konstatovala neoprávněnou povahu jejích nepřítomností ve lhůtách stanovených služebním řádem a PŘOZ.
- 221 V tomto ohledu OOUPS na straně 2 v písm. b) dopisu ze dne 8. září 2016 uvedl, že žalobkyně se ve dnech 7. května a 16. června 2014 nacházela v situaci nepovolené nepřítomnosti, dále na straně 2 v písm. d) uvedeného dopisu uvedl stejnou situaci dne 18. června 2014. Konečně na straně 5 v písm. e) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS rovněž vycházel z nepovolené nepřítomnosti žalobkyně ve dnech 30. a 31. května 2016.
- 222 Nejprve je třeba připomenout, že rozhodnutí o propuštění dočasného nebo smluvního zaměstnance podle čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ, které je v podstatě důsledkem nezpůsobilosti vytýkané dotyčné osobě, může být odůvodněno odkazem na soubor přesných a shodujících se podstatných skutečností, případně podpořených několika ročními hodnotícími posudky, z nichž je patrný nevyhovující výkon, i když se tyto skutečnosti samy o sobě nezdají být natolik závažné, aby odůvodnily takové opatření (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. července 2022, YF v. EFCA, T-664/21, nezveřejněn, EU:T:2022:425, pod 46 a citovaná judikatura).
- 223 Nezpůsobilost úředníka nebo dočasného nebo smluvního zaměstnance musí být posouzena zejména s ohledem na jeho schopnosti, výkonnost a chování ve službě (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. října 1980, Vecchioli v. Komise, 101/79, EU:C:1980:243, bod 7).
- 224 Pokud jde konkrétně o úředníky, je třeba uvést, že čl. 51 odst. 1 písm. a) služebního řádu stanoví, že pokud z pěti po sobě jdoucích ročních posudků vyplývá nevyhovující výkon úředníka, je tento úředník propuštěn.
- 225 Z tohoto ustanovení vyplývá, že pokud orgán oprávněný ke jmenování rozhodne o propuštění úředníka pro nezpůsobilost, může své rozhodnutí založit na skutečnostech, které mohou prokázat takovou nezpůsobilost během posledních pěti let předcházejících rozhodnutí o propuštění.
- 226 I když je třeba konstatovat, že článek 51 služebního řádu není použitelný, a to ani obdobně, na smluvní nebo dočasné zaměstnance, nemohou být tito s ohledem na postupy pro řešení otázek nezpůsobilosti stanovené služebním řádem a PŘOZ postaveni do příznivější situace, než je situace úředníků.
- 227 I když se totiž pracovní smlouvy na dobu neurčitou z hlediska jistoty zaměstnání liší od pracovních smluv na dobu určitou, nelze popřít, že zaměstnanci unijní veřejné služby zaměstnaní na základě smlouvy na dobu neurčitou nemohou ignorovat dočasnou povahu svého zaměstnání

a skutečnost, že tato smlouva neposkytuje záruku pracovního místa (viz rozsudek ze dne 6. července 2022, YF v. EFCA, T-664/21, nezveřejněný, EU:T:2022:425, bod 42 a citovaná judikatura).

- 228 Z judikatury citované v bodech 222 a 227 výše tedy vyplývá, že OOUPS může založit rozhodnutí o propuštění dočasného nebo smluvního zaměstnance pro nezpůsobilost na skutečnostech zjištěných, jako je tomu v projednávané věci, během tří let předcházejících přijetí takového rozhodnutí.
- 229 Z toho vyplývá, že první výtku této části žalobního důvodu musí být zamítnuta, aniž je třeba zkoumat obě námitky nepřípustnosti vznesené Komisí a připomenuté v bodě 220 výše.
- 230 Zadruhé je třeba posoudit obě námitky nepřípustnosti vznesené Komisí proti druhé výtce této části žalobního důvodu.
- 231 Zaprvé podle judikatury vyžaduje pravidlo shody mezi stížností ve smyslu čl. 91 odst. 2 služebního řádu a následnou žalobou, aby byl žalobní důvod vznesený před unijním soudem vznesen již v rámci postupu před zahájením soudního řízení, aby se příslušný orgán mohl seznámit s kritikou dotyčné osoby vůči napadenému rozhodnutí, jinak je žaloba nepřípustná. Toto pravidlo je odůvodněno samotným účelem postupu před zahájením soudního řízení, jehož cílem je umožnit smírné urovnání sporů vzniklých mezi úředníky nebo dočasnými či smluvními zaměstnanci na straně jedné a administrativou na straně druhé. Z toho vyplývá, jak rovněž vyplývá z ustálené judikatury, že návrhová žádání předložená unijnímu soudu mohou obsahovat pouze výtky spočívající na stejném důvodu jako výtky uplatněné ve stížnosti s tím, že tyto výtky mohou být před unijním soudem dále rozvedeny předložením žalobních důvodů a argumentů, které nejsou nutně uvedeny ve stížnosti, ale úzce s ní souvisejí (viz rozsudek ze dne 28. září 2022, Zegers v. Komise, T-663/21, nezveřejněn, EU:T:2022:589, bod 63 a citovaná judikatura).
- 232 Ve své předcházející stížnosti ze dne 17. ledna 2017 žalobkyně „kategoricky“ zpochybnila „údajné nepovolené nepřítomnosti“, které jí byly přičítány za rok 2014, a tvrdila, že tyto skutečnosti v žádném případě nevykazují dostatečný stupeň závažnosti. Kromě toho uvedla, že údajné nepovolená nepřítomnost od 30. května do 1. června 2016 nebyla prokázána a vyvrací ji lékařská potvrzení.
- 233 Z toho důvodu nemůže Komise důvodně tvrdit, že druhá výtku této části žalobního důvodu porušuje pravidlo shody mezi stížností a žalobou připomenuté v bodě 231 výše.
- 234 Zadruhé je třeba uvést, že lhůty pro podání žádosti, stížnosti a žaloby stanovené v člancích 90 a 91 služebního řádu mají kogentní povahu a účastníci řízení ani soud jimi nemohou disponovat, jelikož byly zavedeny za účelem zajištění jasnosti a jistoty právních situací. Případné výjimky nebo odchylky od těchto lhůt musí být vykládány restriktivně [viz rozsudek ze dne 25. června 2020, XH v. Komise, T-511/18, EU:T:2020:291, bod 74 (nezveřejněn) a citovaná judikatura].
- 235 Ačkoli podle čl. 90 odst. 2 služebního řádu může každý úředník nebo dočasný či smluvní zaměstnanec podat příslušnému orgánu stížnost proti aktu, který nepříznivě zasahuje do jeho právního postavení, tato možnost nicméně dotčenému úředníkovi nebo zaměstnanci neumožňuje nedodržet lhůty stanovené v člancích 90 a 91 služebního řádu pro podání stížnosti a žaloby tím, že prostřednictvím žádosti nepřímo napadne předcházející rozhodnutí, které nebylo napadeno v těchto lhůtách. Podání žádosti o přezkum rozhodnutí, které nebylo napadeno

v daných lhůtách, může odůvodnit pouze existence nové a podstatné skutečnosti [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. února 2006, V v. Komise, T-200/03 a T-313/03, EU:T:2006:57, body 94 a 95 a citovaná judikatura, a ze dne 25. června 2020, XH v. Komise, T-511/18, EU:T:2020:291, bod 75 (nezveřejněný) a citovaná judikatura].

- 236 V rámci žaloby podané proti aktu, který nepříznivě zasahuje do právního postavení, je však žalobkyně oprávněna, zejména v rámci žalobního důvodu vycházejícího ze zjevně nesprávného posouzení, zpochybnit důsledky, které orgán vyvodil z dřívějšího aktu rovněž nepříznivě zasahujícího do jeho právního postavení, i když tento akt nabyl právní moci a jeho důvody již nelze napadnout (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. září 2020, VE v. ESMA, T-77/18 a T-567/18, nezveřejněný, EU:T:2020:420, bod 41 a citovaná judikatura).
- 237 Pokud jde nejprve o údajně nepovolené nepřítomnosti ve dnech 7. května a 16. června 2014, žalobkyně tvrdí, že je jí ve skutečnosti vytýkáno, že předala lékařská potvrzení potvrzující vážné onemocnění jednoho z jejích dětí po dobu těchto dvou dnů opožděně a že napadené rozhodnutí neuvádí žádné časové okolnosti týkající se tohoto zpoždění.
- 238 Žalobkyně nespochybnuje, že předala lékařská potvrzení odůvodňující její nepřítomnost ve službě ve dnech 7. května a 16. června 2014 opožděně, ale v podstatě tvrdí, že OOUPS nemohl vycházet z rozhodnutí, kterým byla konstatována její nepovolená nepřítomnost v těchto dvou dnech, aniž by napadené rozhodnutí zatížil zjevně nesprávným posouzením.
- 239 Žalobkyně tedy svou argumentací neusiluje o zpochybnění konečného rozhodnutí, kterým byly konstatovány její nepovolené nepřítomnosti ve dnech 7. května a 16. června 2014, takže druhá námitka nepřípustnosti vznesená Komisí musí být zamítnuta v rozsahu, v němž se týká argumentace žalobkyně ohledně těchto nepřítomností.
- 240 Pokud jde dále o údajně neoprávněnou nepřítomnost dne 18. června 2014, je třeba konstatovat, že i když žalobkyně tvrdí, že vždy v případě nepřítomnosti ze zdravotních důvodů předložila lékařské potvrzení, neuvádí důvod své nepřítomnosti ve službě v tento den ani neodkazuje na žádný dokument předložený v rámci řízení, který by mohl tuto nepřítomnost odůvodnit.
- 241 Argumentace žalobkyně nemůže zpochybnit rozhodnutí, kterým se konstatuje její neoprávněná nepřítomnost dne 18. června 2014, takže projednávaná výtka v rozsahu, v němž směřuje proti důvodu uvedenému na straně 2 v písm. d) dopisu ze dne 8. září 2016, musí být zamítnuta jako neopodstatněná, aniž je třeba v tomto ohledu zkoumat druhou námitku nepřípustnosti vznesenou Komisí.
- 242 Pokud jde konečně o údajně neoprávněnou nepřítomnost žalobkyně ve dnech 30. a 31. května 2016, tvrdí v podstatě, že OOUPS nemohl vycházet z posudku revizního lékaře ze dne 27. května 2016, jelikož při příležitosti této lékařské prohlídky nemohl tento lékař předvídat její přijetí na pohotovost z důvodu levostranné parestézie od 30. května 2016. Tvrdí rovněž, že tuto nepřítomnost doložila.
- 243 Touto argumentací se přitom žalobkyně snaží zpochybnit rozhodnutí ze dne 1. června 2016, kterým OOUPS považoval její nepřítomnosti ve dnech 30. a 31. května 2016 za nepovolené z důvodu, že se v uvedené dny nevrátila do práce, a to navzdory posudku revizního lékaře ze dne 27. května 2016, který potvrdil její způsobilost vrátit se do práce.

- 244 Kromě toho ze spisu vyplývá, že toto rozhodnutí bylo žalobkyni oznámeno e-mailem dne 1. června 2016. Jak však Tribunál konstatoval v bodě 46 původního rozsudku, žalobkyně nepodala proti tomuto rozhodnutí, které zjevně zasahovalo do jejího právního postavení, stížnost v souladu s požadavky čl. 91 odst. 2 služebního řádu.
- 245 Konečně žalobkyně neuvádí žádnou novou a podstatnou skutečnost, která by odůvodňovala přezkum legality tohoto rozhodnutí.
- 246 Proto je argumentace žalobkyně, která se snaží incidenčně napadnout rozhodnutí ze dne 1. června 2016, nepřipustná v rozsahu, v němž se snaží zpochybnit pravomocný akt.
- 247 Zatřetí je třeba přezkoumat opodstatněnost argumentace žalobkyně týkající se odůvodnění napadeného rozhodnutí vycházejícího z jejích údajně nepovolených nepřítomností ve dnech 7. května a 16. června 2014.
- 248 V tomto ohledu z odůvodnění napadeného rozhodnutí na straně 2 v písm. b) dopisu ze dne 8. září 2016 vyplývá, že žalobkyně ve dnech 7. a 28. února 2014, jakož i ve dnech 7. května a 16. června 2014 požádala o mimořádné volno z důvodu vážné nemoci jednoho ze svých dětí. Vyplývá z něj také, že OOUPS považoval nepřítomnosti ve dnech 7. května a 16. června 2014 za nepovolené, jelikož žalobkyně nepředložila příslušná potvrzení v požadovaných lhůtách.
- 249 Úvodem je třeba připomenout, že článek 60 služebního řádu, který se použije na smluvní zaměstnance podle článků 16 a 91 PŘOZ, stanoví:
- „Kromě případů onemocnění nebo úrazu nesmí být úředník nepřítomen bez předchozího svolení svého bezprostředního nadřízeného. Aniž jsou dotčena jakákoli disciplinární opatření, která mohou být použita, každá neoprávněná řádně zjištěná nepřítomnost se odečte od dovolené za kalendářní rok dotyčného úředníka. Vyčerpal-li již svou dovolenou za kalendářní rok, neobdrží odměnu ve výši odpovídající zameškané době.“
- 250 Kromě toho podle čl. 57 druhého pododstavce služebního řádu, který se použije na smluvní zaměstnance podle článků 16 a 91 PŘOZ, může být smluvnímu zaměstnanci výjimečně na jeho žádost uděleno mimořádné volno, přičemž pravidla pro udělování takového volna stanoví příloha V služebního řádu.
- 251 Článek 6 přílohy V služebního řádu stanoví, že kromě dovolené za kalendářní rok může být úředníkovi na jeho žádost poskytnuto mimořádné volno v délce až dvou dnů v případě vážného onemocnění dítěte a až pěti dnů v případě závažného onemocnění dítěte potvrzeného lékařským potvrzením nebo v případě hospitalizace dítěte mladšího dvanácti let.
- 252 V projednávané věci z odůvodnění napadeného rozhodnutí vyplývá, že konstatování nepovolené nepřítomnosti žalobkyně ve dnech 7. května a 16. června 2014 je pouze důsledkem prodlení žalobkyně s předáním lékařských potvrzení týkajících se vážného onemocnění jednoho z jejích dětí.
- 253 I když je pravda, že lhůta vyžadovaná v projednávaném případě pro takové předání a lhůta, ve které žalobkyně tyto doklady nakonec předala OIL, nevyplývají ani z odůvodnění napadeného rozhodnutí ani z písemností obsažených ve spise, žalobkyně nicméně neprokázala, a dokonce ani netvrdila, že předložila potvrzení nezbytná k uvedení své situace do souladu se služebními předpisy v krátké době s ohledem na lhůtu, která jí byla stanovena.

- 254 Žalobkyně kromě toho ani neuvádí důvody, které by mohly legitimně vysvětlit toto zpoždění při předání.
- 255 Nedodržení lhůty, zejména opakované, stanovené úředníkovi nebo dočasnému nebo smluvnímu zaměstnanci pro předložení písemných dokladů k odůvodnění nepřítomnosti ve službě, přitom může být považováno za nevhodné chování dotčeného úředníka nebo zaměstnance.
- 256 Za těchto podmínek žalobkyně neprokázala, že se OOUPS dopustil zjevně nesprávného posouzení, když při přijímání napadeného rozhodnutí odkázal na dřívější rozhodnutí, kterým se konstatovaly její neoprávněné nepřítomnosti ve dnech 7. května a 16. června 2014 z důvodu opožděného předání dokumentů, které mohou tyto nepřítomnosti odůvodnit.
- 257 V důsledku toho musí být tato výtku zamítnuta, stejně jako tato část žalobního důvodu jako celek.

d) Ke třetí části čtvrtého žalobního důvodu, vycházející ze zjevně nesprávného posouzení a nesprávného skutkového zjištění, jimiž je stížen důvod týkající se zapojení žalobkyně do své práce

- 258 V rámci této části žalobního důvodu žalobkyně uplatňuje osm výtek. Zaprvé žalobkyně tvrdí, že její zapojení v pracovních skupinách v průběhu roku 2014 byla uznáno v jejím hodnotícím posudku za uvedený rok. Zadruhé tvrdí, že v roce 2015 byla plně zapojena do svých povinností jako rotující vychovatelka v CPE Mamer a že dne 22. dubna 2015 zaslala tabulku vzdělávacích akcí jedné ze svých kolegyně. Zatřetí tvrdí, že skutečně organizovala kurzy jógy s dětmi, ačkoli tato činnost nebyla cílem, který by jí byl formálně přidělen. Začtvrté žalobkyně zpochybňuje nedostatek iniciativy, který je jí vytýkán ohledně její účasti v pracovních skupinách, zejména v pracovní skupině „Kuchyně“. Zapáté uvádí, že pokud jde o pracovní skupinu „Sport“, byla pouze náhradnicí. Zašesté žalobkyně popírá, že zaslala časopis Vánoce 2015 svým přímým nadřízeným v červenci 2016. Zasedmé žalobkyně tvrdí, že plán vzdělávacích činností nebyl nutně formálně vyjádřen a že nebylo vhodné, aby takový plán předávala pro začátek školního roku v září 2016, protože odcházela na rodičovskou dovolenou. Zaosmé žalobkyně tvrdí, že OOUPS měl za to, že nesplnila cíle stanovené pro rok 2016 po pouhých dvou měsících přítomnosti.
- 259 Komise tvrdí, že žalobkyně nemůže napadat posouzení obsažená v hodnotících posudcích za roky 2013, 2014 a 2015, na nichž je založeno napadené rozhodnutí, jelikož tyto posudky nezpochybnila ve lhůtách stanovených služebním řádem. Komise kromě toho zpochybňuje tvrzení žalobkyně.
- 260 Nejprve, pokud jde o námitku nepřípustnosti vznesenou Komisí, je třeba vycházet z judikatury uvedené v bodech 235 a 236 výše.
- 261 V projednávané věci je třeba připomenout, že odůvodnění napadeného rozhodnutí odkazuje na některá posouzení obsažená zejména v hodnotících posudcích za roky 2013, 2014 a 2015 týkajících se žalobkyně.
- 262 Ze spisu konkrétně vyplývá, že důvody uvedené v posledním pododstavci strany 1 dopisu ze dne 8. září 2016 odkazují na hodnotící posudek za rok 2013. Rovněž z něj vyplývá, že důvod týkající se prokázaných problémů žalobkyně se skloubením osobního a pracovního života, který je uveden ve druhém pododstavci na straně 2 téhož dopisu, se vztahuje k hodnotícímu posudku za rok 2014. A konečně, důvody uvedené na straně 3 v písm. a) až e) téhož dopisu opakují kvalitativní posouzení týkající se efektivity žalobkyně, které odpovídá bodu 3.1 hodnotícího posudku 2015.

- 263 Svou argumentací rozvedenou v rámci druhé až páté výtky této části žalobního důvodu přitom žalobkyně usiluje o zpochybnění obsahu tohoto kvalitativního posouzení, a tedy hodnotícího posudku za rok 2015.
- 264 Nicméně je nesporné, že žalobkyni byl oznámen hodnotící posudek za rok 2015, který se jí týkal, a že jej nenapadla ve lhůtách stanovených v člancích 90 a 91 služebního řádu, v důsledku čehož se jak tento posudek, tak hodnocení v něm obsažená staly pravomocnými.
- 265 Kromě toho žalobkyně netvrdila existenci nové a podstatné skutečnosti, aby prokázala, že není v situaci, kdy již nemůže napadnout hodnotící posudek za rok 2015.
- 266 Za těchto podmínek žalobkyně nemůže hodnotící posudek za rok 2015 zpochybnit incidenčně v rámci projednávané žaloby proti napadenému rozhodnutí, pro které je tento posudek podkladem. V důsledku toho jsou druhá až pátá výtky třetí části čtvrtého žalobního důvodu nepřipustné v rozsahu, v němž směřují ke zpochybnění aktu, který se stal konečným.
- 267 Naproti tomu první, šestá, sedmá a osmá výtka nesměřují ke zpochybnění posouzení obsažených v hodnotících posudcích za roky 2013, 2014 a 2015. Námitka nepřipustnosti vznesená Komisí tedy musí být v tomto rozsahu zamítnuta.
- 268 Zadrželé, pokud jde o první výtku, se žalobkyně opírá o posouzení obsažená v posudku za rok 2014 týkající se jejího zapojení v pracovních skupinách „Organizace informačních schůzek pro rodiče“ a „Kuchyně“.
- 269 Z hodnotících posudků za roky 2013 a 2015, na které odkazuje napadené rozhodnutí, však vyplývá, že v roce 2013 bylo zapojení žalobkyně v pracovních skupinách „Kuchyně“ a „Organizace informačních schůzek pro rodiče“ velmi omezené a že v roce 2015 bylo její zapojení v pracovních skupinách „Časopis CPE“, „Kuchyně“ a „Sport“ nedostatečné až nulové.
- 270 Kromě toho z odůvodnění napadeného rozhodnutí, které je uvedeno na straně 4 dopisu ze dne 8. září 2016, vyplývá, že hodnotící posudek za rok 2015 stanovil žalobkyni jako cíl pro rok 2016 zejména prokázat větší zapojení do plnění úkolů různých pracovních skupin jako kontaktní osoba nebo zástupkyně tím, že povede měsíční tabulku obsahující připomínky nebo zjištěné problémy (věcné a přesné), že připraví návrhy nebo vypracuje harmonogram pohybových aktivit během školních prázdnin a vypracuje výroční zprávu pracovní skupiny „Sport“. Nicméně z něj vyplývá, že nebylo zjištěno žádné zlepšení úrovně výkonů žalobkyně s ohledem na tento cíl, o kterém věděla od 5. dubna 2016.
- 271 Na straně 4 písm. b) dopisu ze dne 8. září 2016 měl totiž OOUPS za to, že před tím, než žalobkyně dne 15. července 2016 odešla na rodičovskou dovolenou, se její zapojení do úkolů různých pracovních skupin, jichž byla členkou, vyznačovalo stejným nedostatkem iniciativy. OOUPS žalobkyni zejména vytýkal, že nevyvinula žádnou iniciativu k vytvoření měsíční tabulky obsahující problémy, které se vyskytly ve skupině „Kuchyně“, že se aktivně nezapojila do pracovní skupiny „Sport“ a že nepředložila roční přehled výsledků skupin „Kuchyně“ a „Časopis CPE“ před svým odchodem na rodičovskou dovolenou bez ohledu na žádost vedoucí oddělení v tomto smyslu ze dne 26. května 2016.

- 272 Skutečnost, že žalobkyně v roce 2014 prokázala zapojení, které od ní bylo vyžadováno v pracovních skupinách, jichž byla členkou, tedy nemá vliv na zjištění uvedené na straně 1, na straně 3 v písm. a) a na straně 4 v písm. b) dopisu ze dne 8. září 2016. Toto zjištění se týká nedostatečného zapojení žalobkyně v pracovních skupinách, ve kterých byla členkou v letech 2013 a 2015 a v období od 5. dubna do 15. července 2016.
- 273 V důsledku toho žalobkyně neprokázala, že odůvodnění napadeného rozhodnutí vycházející z jejího nedostatečného zapojení v pracovních skupinách, jichž byla členkou v letech 2013, 2015 a část roku 2016, bylo stíženo zjevně nesprávným posouzením, takže projednávaná výtka musí být zamítnuta jako neopodstatněná.
- 274 Zatřetí v rámci šesté výtky žalobkyně tvrdí, že napadené rozhodnutí je stíženo vadou nesprávného zjištění skutkového stavu, jelikož návrh časopisu Vánoce 2015 zaslala osobám pověřeným schválením tohoto návrhu dne 22. ledna 2016, a nikoli v červenci 2016. Upřesňuje, že příčinou zpoždění v přenosu jejího e-mailu, ke kterému byl připojen tento návrh časopisu, byla počítačová anomálie a že zpoždění při jeho zveřejnění lze přičíst dvěma jejím kolegům a její přímé nadřízené.
- 275 V tomto ohledu vyplývá z odůvodnění napadeného rozhodnutí, které je uvedeno na straně 4 dopisu ze dne 8. září 2016, že hodnotící posudek za rok 2015 vytyčil žalobkyni jako cíl pro rok 2016 zejména prokázat větší zapojení do plnění úkolů různých pracovních skupin jako kontaktní osoba nebo zástupkyně sestavením a distribucí tří vydání časopisu CPE. Podle tohoto odůvodnění nebylo zjištěno žádné zlepšení úrovně výkonu žalobkyně z hlediska tohoto cíle, o kterém věděla od 5. dubna 2016.
- 276 Konkrétně na straně 4 v písm. b) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS žalobkyni vytkl, že dne 18. července 2016 odeslala časopis Vánoce 2015, který její nadřízení již považovali za neaktuální.
- 277 V této souvislosti je zaprvé třeba uvést, že žalobkyně odkazuje na e-mail, který adresovala dne 22. ledna 2016 a jehož kopii předložila jako přílohu své žaloby.
- 278 Jak však uvádí Komise, tento dokument není dostatečně přesvědčivý, jelikož tento e-mail obsahuje zprávu „[v] příloze Vám zasílám náš návrh zvláštního vydání časopisu Vánoce k vytištění“ a informaci o příloze nazvané „Le petit journal garderie NOEL.edition specialdocx [Družinový časopis VÁNOCE.zvláštní vydání.docx]“, a dále je v něm rovněž upřesněno, že časopis „de Carnaval [o Karnevalu] bude následovat v nejbližší době“, přičemž tento svátek v daném roce připadl na únor.
- 279 Zadruhé Komise předložila e-mail uvádějící 18. červenec 2016 jako datum odeslání, pocházející od žalobkyně a adresovaný stejným příjemcům a obsahující přesně tutéž zprávu, jako je zpráva obsažená v e-mailu, na který odkazuje žalobkyně.
- 280 Zatřetí, i když žalobkyně tvrdí, že e-mail, kterým zaslala návrh časopisu Vánoce 2015 svým kolegům, se nedostal ke svým adresátům z důvodu počítačové anomálie, nepředkládá na podporu tohoto tvrzení žádný důkaz.
- 281 Začtvrté žalobkyně tvrdí, že zveřejnění časopisu Vánoce 2015 po jeho předání dne 22. ledna 2016 bylo zpožděno kvůli dvěma jejím kolegům a poté kvůli vedoucí CPE Kirchberg v Lucemburku, což vysvětluje, proč svým nadřízeným zaslala návrh časopisu Vánoce 2015 dvakrát.

- 282 Žalobkyně však nepředkládá žádný důkaz na podporu svých tvrzení, která jsou ostatně částečně v rozporu s písemnostmi obsaženými ve spisu.
- 283 Je totiž třeba uvést, že jméno jednoho ze dvou kolegů uvedených v bodě 281 výše není uvedeno ani v seznamu příjemců e-mailu ze dne 22. ledna 2016, na který žalobkyně odkazuje, ani ve složení pracovní skupiny „Časopis CPE“ předloženém žalobkyní.
- 284 Kromě toho, i když žalobkyně tvrdí, že návrh časopisu Vánoce 2015 musel být schválen vedoucí CPE Kirchberg, jak e-mail ze dne 22. ledna 2016, na který odkazuje, tak e-mail ze dne 18. července 2016, předložený Komisí, uvádějí tuto osobu pouze jako adresáta v kopii těchto e-mailů, zatímco přímo adresována byla třem dalším osobám, o nichž žalobkyně tvrdí, že byly členy pracovní skupiny „Časopis CPE“.
- 285 Tato okolnost tak dokládá tvrzení Komise, podle kterých návrh časopisu Vánoce 2015 nemusel být schválen vedoucí CPE Kirchberg, ale pouze ostatními členy pracovní skupiny „Časopis CPE“.
- 286 Za těchto podmínek žalobkyně nepředložila žádný důkaz, který by mohl vyvrátit důkaz předložený Komisí, podle kterého zaslala členům pracovní skupiny „Časopis CPE“ návrh časopisu Vánoce 2015 za účelem jeho schválení až dne 18. července 2016.
- 287 V důsledku toho musí být tato výtky zamítnuty jako neopodstatněné.
- 288 Začtvrté sedmou výtkou žalobkyně tvrdí, že nepředání plánu vzdělávacích činností, které je jí vytýkáno, pokud jde o rok 2016, neznamená, že takový plán neexistoval, protože v minulosti nebyl takový plán vzdělávacích činností formalizován. Kromě toho má za to, že je třeba zpochybnit nutnost přípravy plánu vzdělávacích činností zaměstnancem, který odchází na rodičovskou dovolenou na dobu, po kterou bude tento zaměstnanec v práci nepřítomen, jelikož tento plán musí být přizpůsoben dětem, o které je pečováno, a musí být individuální.
- 289 V tomto ohledu vyplývá z odůvodnění napadeného rozhodnutí, které je uvedeno na straně 4 dopisu ze dne 8. září 2016, že hodnotící posudek z roku 2015 stanovil žalobkyni jako cíl pro rok 2016 zejména sestavit tabulku vzdělávacích akcí. Na straně v 4 písm. a) téhož dopisu OOUPS žalobkyni vytkl, že uvedenou tabulku nepředala před svým odchodem na rodičovskou dovolenou dne 15. července 2016, a to navzdory připomenutí v tomto smyslu ze dne 26. května 2016 a dále okolnosti, že žalobkyně měla na vypracování této tabulky 112,5 pružných hodin, což odpovídá čtrnácti pracovním dnům.
- 290 Tvrzení žalobkyně, podle kterých se vypracování tabulky vzdělávacích akcí dříve neřídilo formalizovanou praxí a taková tabulka nebyla ani nutná, ani vhodná, jelikož plánovala odejít na rodičovskou dovolenou, nemohou účinně zpochybnit povinnost splnit cíl vypracování uvedené tabulky, který jí byl stanoven v hodnotícím posudku za rok 2015, a je nesporné, že se o něm dozvěděla již dne 5. dubna 2016.
- 291 Ostatně z e-mailu zaslání žalobkyni vedoucí oddělení dne 26. května 2016 vyplývá, že ji požádala, aby připravila tabulku vzdělávacích akcí se zřetelem na přípravu školního roku 2016/2017 podle vzoru, který byl připojen k uvedenému e-mailu. Kromě toho jí vedoucí oddělení připomněla, že tento časový plán musí být vypracován každý školní rok v souladu s pokynem vydaným v roce 2014. Konečně tato tabulka vzdělávacích akcí měla sloužit jako podklad pro práci osoby, která měla v září 2016 převzít skupinu dětí přidělených žalobkyni pro školní rok 2016/2017 až do jejího návratu z rodičovské dovolené.

- 292 Je tak třeba připomenout, že čl. 21 první pododstavec služebního řádu, který se obdobně použije na smluvní zaměstnance podle článků 11 a 81 PŘOZ, stanoví, že „[ú]ředník v jakékoli funkci pomáhá a radí svým nadřízeným; je odpovědný za plnění povinností, které mu byly svěřeny“.
- 293 V souladu s článkem 21a služebního řádu, který se rovněž použije obdobně na smluvní zaměstnance podle článků 11 a 81 PŘOZ, je úředník oprávněn nerespektovat povinnost poslušnosti stanovenou v článku 21 služebního řádu pouze, pokud je pokyn, který mu dal nadřízený orgán, zjevně protiprávní nebo v rozporu s odpovídajícími bezpečnostními normami.
- 294 V projednávané věci však žalobkyně neprokázala, a dokonce ani netvrdila, že pokyn, kterým jí bylo stanoveno vypracování tabulky vzdělávacích akcí před jejím odchodem na rodičovskou dovolenou, byl zjevně protiprávní nebo v rozporu s odpovídajícími bezpečnostními normami.
- 295 Za těchto podmínek se OOUPS nedopustil zjevně nesprávného posouzení, když měl za to, že skutečnost, že žalobkyně nezaslala před odchodem na rodičovskou dovolenou své přímé nadřízené tabulku vzdělávacích akcí, kterou po ní posledně jmenovaná požadovala, představuje nevhodné chování žalobkyně a může být jedním z důvodů napadeného rozhodnutí.
- 296 V důsledku toho musí být tato výtka zamítnuta jako neopodstatněná.
- 297 A konečně zapáté žalobkyně osmou výtkou v podstatě tvrdí, že OOUPS nemohl posuzovat dosažení cílů stanovených pro rok 2016 za pouhé dva měsíce přítomnosti, aniž se dopustil zjevně nesprávného posouzení.
- 298 Jak však Soudní dvůr uvedl v bodě 28 rozsudku vydaného v řízení o kasačním opravném prostředku, z dopisu ze dne 8. září 2016 výslovně vyplývá, že OOUPS se v rámci obecného posouzení způsobu, jakým žalobkyně zohlednila tyto cíle, omezil na konstatování, že v tomto ohledu nedošlo k žádnému zlepšení jejího výkonu.
- 299 I když OOUPS žalobkyni vytýkal, že plně nesplnila první cíl, který jí byl stanoven v hodnotícím posudku za rok 2015, a sice vypracování tabulky vzdělávacích akcí, totéž neplatí pro další dva cíle spočívající zaprvé v prokázání většího zapojení do plnění úkolů různých pracovních skupin, kterých byla členkou, a zadruhé v plánování její rodičovské dovolené s dostatečným předstihem (v tomto smyslu viz rozsudek vydaný v řízení o kasačním opravném prostředku, bod 29).
- 300 Kromě toho, pokud jde konkrétně o první cíl týkající se vypracování tabulky vzdělávacích akcí, je nesporné, že se o něm žalobkyně dozvěděla dne 5. dubna 2016, žalobkyně neprokazuje, a dokonce ani netvrdí, že neměla dostatek času jej splnit před odchodem na rodičovskou dovolenou dne 15. července 2016, zatímco napadené rozhodnutí uvádí, že měla k tomuto účelu k dispozici čas odpovídající čtrnácti pracovním dnům.
- 301 Za těchto podmínek žalobkyně neprokázala, že se OOUPS dopustil zjevně nesprávného posouzení, když po uplynutí doby přibližně tří měsíců konstatoval, že nesplnila první cíl, který jí byl vytyčen v hodnotícím posudku za rok 2015 a který se týkal vypracování tabulky vzdělávacích akcí.
- 302 V důsledku toho musí být projednávaná výtky zamítnuty jako neopodstatněné, stejně jako tato část žalobního důvodu jako celek.

e) Ke čtvrté části čtvrtého žalobního důvodu, vycházející ze zjevně nesprávného posouzení, kterým je stížen důvod vycházející z neinformování přímých nadřízených a kolegů žalobkyně o její účasti na některých schůzích CCP a CLP

- 303 V této části žalobkyně uplatňuje v podstatě dvě výtky. Zaprvé tvrdí, že žádné ustanovení unijního práva jí neukládá povinnost informovat své spolupracovníky o účasti na schůzích CCP a CLP, na které byla pozvána. Zadruhé tvrdí, že své přímé nadřízené vždy předem informovala o schůzích, kterých se musela účastnit z důvodu svého mandátu delegáta zaměstnanců, že posledně jmenovaní měli k dispozici kalendář schůzí CCP a CLP a že k účasti na schůzi CCP konané ve dnech 11. a 12. prosince 2014 byla pozvána na poslední chvíli.
- 304 Komise tvrzení žalobkyně zpochybňuje.
- 305 V tomto ohledu je třeba uvést, že celkový závěr o nezpůsobilosti provedený OOUPS v napadeném rozhodnutí je založen zejména na tom, že žalobkyně při plánování činností souvisejících s jejím mandátem zástupkyně zaměstnanců nezohlednila vždy zájmy služby.
- 306 Konkrétně na straně 2 v písm. e) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS žalobkyni vytkl, že přímé nadřízené informovala o své účasti na schůzi související s jejím mandátem v odborových organizacích dne 26. února 2014 jen den předem v 17:26 hod.
- 307 Kromě toho na straně 2 v písm. f) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS žalobkyni vytkl, že neinformovala své kolegy o své účasti na schůzi CCP konané dne 9. prosince 2014.
- 308 Dále na straně 2 v písm. g) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS žalobkyni vytkl, že informovala přímé nadřízené o své účasti na plenárním zasedání CCP ve dnech 11. a 12. prosince 2014 jen den předem, a dále že o ní neinformovala své kolegy.
- 309 Konečně na straně 5 v písm. d) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS vytkl žalobkyni, že informovala přímé nadřízené a kolegy o své účasti na schůzích CCP konaných ve dnech 28. ledna a 24. května 2016 až v den konání těchto schůzí.
- 310 Úvodem je třeba konstatovat, že žalobkyně nezpochybňuje odkaz OOUPS na straně 2 dopisu ze dne 8. září 2016 na posouzení obsažené v hodnotícím posudku z roku 2014, podle kterého při plánování své odborové činnosti ne vždy zohledňovala zájmy služby, ale pouze důvody napadeného rozhodnutí, které jsou uvedeny na straně 2 v písm. e) až g) dopisu ze dne 8. září 2016 a neodpovídají posouzení obsaženému v hodnotící zprávě z roku 2014.
- 311 Z toho důvodu nelze mít za to, že argumentace rozvedená žalobkyní v rámci této části žalobního důvodu zpochybňuje posouzení obsažené v hodnotícím posudku z roku 2014, který Komise považuje za konečný.
- 312 Zaprvé, pokud jde o první výtku a jak bylo uvedeno v bodě 173 výše, úředník nebo zaměstnanec, který je dočasně přidělen z důvodu mandátu v odborové organizaci nebo mandátu zástupce zaměstnanců musí v souladu s článkem 60 služebního řádu získat předchozí svolení svého bezprostředního nadřízeného, aby mohl být nepřítomen ve službě a účastnit se schůzí, na které je pozván v souvislosti s uvedeným mandátem. Od požadavku předchozího svolení podle článku 60 služebního řádu se totiž lze odchýlit pouze v případě onemocnění nebo úrazu, nikoliv v případě účasti na odborové činnosti nebo na schůzích zastupujícího orgánu jako je CCP nebo CLP.

- 313 V této souvislosti, jak je uvedeno v bodě 174 výše čl. 7 bod 3.1 rozhodnutí C (2011) 3588 uložil žalobkyni povinnost informovat své přímé nadřízené v dostatečném předstihu o pozvánkách na schůzi CLP a CCP, kdy nadřízený orgán může případně účast zájemkyně na těchto schůzích písemným rozhodnutím s uvedením důvodů odmítnout.
- 314 Zaprvé je však třeba uvést, že ani článek 60 služebního řádu, ani rozhodnutí C (2011) 3588 nevyžadují, aby zaměstnanec s odborovým mandátem nebo mandátem zástupce zaměstnanců o své účasti na schůzích souvisejících s výkonem svého mandátu informoval své kolegy.
- 315 Zadruhé na rozdíl od toho, co tvrdí Komise, z písemností obsažených ve spisu nevyplývá, že žalobkyně obdržela formální pokyn od přímých nadřízených, který by jí ukládal, aby o svých nepřítomnostech z důvodu své účasti na schůzích CLP a CCP informovala své kolegy.
- 316 Je pravda, že z e-mailu zaslaného žalobkyni vedoucí jejího oddělení dne 6. září 2011 vyplývá, že posledně jmenovaná měla za to, že zvláštní potřeby CPE a povaha úkolů žalobkyně jí neumožňují účastnit se systematicky schůzí spojených s výkonem jejího odborového mandátu. Tímto e-mailem bylo žalobkyni povoleno účastnit se schůzí odborů při splnění dvou podmínek, a sice že se dohodne s kolegy, s níž se starala o skupinu dětí, a dále, že o tom informuje sekretariát oddělení a správkyně družiny.
- 317 Z dokumentů založených do spisu však nevyplývá, že by tento pokyn byl obnoven po skončení školního roku 2011/2012, a zejména poté, co byla žalobkyně během roku 2014 jmenována členem CLP a CCP.
- 318 Konkrétně, i když z poznámky vedoucí oddělení žalobkyně ze dne 7. února 2017 vyplývá, že výkon jejího odborového mandátu byl předmětem dohody s předsedou odborové organizace, již byla žalobkyně členkou, nezdá se, že by tato dohoda, která byla v platnosti od 16. července 2011 do 1. dubna 2014, byla po tomto datu obnovena.
- 319 Z e-mailu uvedeného na straně 2 v písm. f) dopisu ze dne 8. září 2016 dále vyplývá, že tímto e-mailem informovala kolegyně žalobkyně vedoucí jeslí CPE Mamer o svém údivu nad tím, že nebyla žalobkyní informována o její nepřítomnosti dne 9. prosince 2014. Podle stejného e-mailu se této vedoucí ptala na existenci pravidel pro spolupráci mezi kolegy.
- 320 Konečně dokumenty, na které Komise odkazuje, nenasvědčují existenci formálního pokynu adresovaného žalobkyni, aby své kolegy informovala o své nepřítomnosti z důvodu účasti na schůzích CLP a CCP.
- 321 K této otázce totiž hodnotící posudek z roku 2014 obsahuje pouze jednu zmínku, podle které žalobkyně měla systematicky zohledňovat organizaci služby, když měla v úmyslu účastnit se odborové činnosti, a měla se vyhnout nepřítomnosti v září.
- 322 Stejně tak e-mail, který žalobkyně zaslala dne 27. dubna 2015 do funkční e-mailové schránky CPE Mamer, v němž některé své kolegy uvedla v kopii a uvedla v něm zejména své nepřítomnosti v následujícím měsíci, nepostačuje k prokázání existence formálního pokynu, který jí byl adresován, aby systematicky informovala své kolegy o své účasti na schůzích CCP a CLP.

- 323 Kromě toho v přípisu ze dne 15. července 2016, na který Komise rovněž odkazuje, měla vedoucí oddělení žalobkyně za to, že i když tato jako zástupkyně zaměstnanců měla právo účastnit se schůze CCP plánované na prosinec 2014 bez předchozího povolení, informování jejích přímých nadřízených a kolegů s dostatečným předstihem představovalo „správnou praxi“.
- 324 Za těchto podmínek Komise neprokázala, že žalobkyně porušila formální pokyn nadřízených, podle kterého měla informovat své kolegy o své účasti na schůzích CCP a CLP, a tedy povinnost loajality a poslušnosti, které vyplývají z článků 11 a 21 služebního řádu.
- 325 Z výše uvedeného vyplývá, že žalobkyně může důvodně tvrdit, že OOUPS zatížil napadené rozhodnutí zjevně nesprávným posouzením, když měl za to, že předchozí neinformování jejích kolegů o její účasti na schůzích konaných ve dnech 9., 11. a 12. prosince 2014, jakož i ve dnech 28. ledna a 24. května 2016, představovalo z její strany nevhodné chování.
- 326 Zadruhé, pokud jde o druhou výtku v této části, je zaprvé třeba uvést, že skutečnost, že přímí nadřízení žalobkyně měli k dispozici kalendář schůzí CCP a CLP, ji nezabavuje povinnosti požádat o povolení nepřítomnosti za účelem účasti na těchto schůzích v souladu s čl. 60 prvním pododstavcem služebního řádu.
- 327 Zadruhé, i když žalobkyně tvrdí, že své přímé nadřízené vždy předem informovala o schůzích, kterých se účastnila z důvodu svého mandátu delegáta zaměstnanců, nepředložila žádný důkaz, který by mohl prokázat, že po obdržení pozvánek na schůze uvedené v napadeném rozhodnutí požádala o povolení nepřítomnosti, která by jejím přímým nadřízeným umožnila okamžitě zajistit její nahrazení a zaručit kontinuitu služby.
- 328 Žalobkyně zejména neprokazuje, a dokonce ani netvrdí, že byla na schůzi odborů konanou dne 26. února 2014 pozvána opožděně.
- 329 Kromě toho ze spisu vyplývá, že schůze CCP konané ve dnech 11. a 12. prosince 2014, jakož i ve dnech 28. ledna a 24. května 2016 se konaly v Bruselu, takže vzhledem k časové náročnosti cestování mezi Lucemburkem a Bruselem v závislosti na dopravním prostředku je málo pravděpodobné, že by byla žalobkyně informována pouze den před nebo přímo v den těchto schůzí.
- 330 Za těchto podmínek OOUPS nezatížil napadené rozhodnutí zjevně nesprávným posouzením, když měl za to, že neinformování přímých nadřízených žalobkyně o její účasti na schůzích konaných ve dnech 26. února 2014, 11. a 12. prosince 2014, jakož i ve dnech 28. ledna a 24. května 2016 představuje nevhodné chování ze strany posledně uvedené.

f) K páté části čtvrtého žalobního důvodu, vycházející ze zjevně nesprávného posouzení, kterým je stížen důvod týkající se prodloužení v žádosti žalobkyně o návrat k plnění pracovních povinností na plný úvazek po skončení práce na poloviční úvazek ze zdravotních důvodů

- 331 V této části žalobního důvodu žalobkyně v podstatě tvrdí, že bod odůvodnění napadeného rozhodnutí, který je uveden na straně 3 v písm. h) dopisu ze dne 8. září 2016, je stížen zjevně nesprávným posouzením v rozsahu, v němž její práce na poloviční úvazek ze zdravotních důvodů mohla být prodloužena, že její návrat k práci na plný úvazek byl výsledkem její iniciativy a že tento důvod přesně nevyjadřuje to, co je jí vytýkáno.
- 332 Komise zpochybňuje argumenty žalobkyně.

- 333 V tomto ohledu je třeba připomenout, že na straně 3 v písm. h) dopisu ze dne 8. září 2016 OOUPS konstatoval, že poté, co žalobkyně vykonávala svoji práci od 17. listopadu do 23. prosince 2014 ze zdravotních důvodů na poloviční úvazek, jí lékařská služba doporučila, aby se setkala se svými nadřízenými s cílem připravit návrat k práci na plný úvazek v lednu 2015. Uvedl rovněž, že žalobkyně kontaktovala své nadřízené až dne 22. prosince 2014.
- 334 Úvodem je třeba poznamenat, že důvod uvedený na straně 3 v písm. h) dopisu ze dne 8. září 2016 neodpovídá posouzení obsaženému v hodnotícím posudku 2014, o němž Komise tvrdí, že se stal konečným.
- 335 Pokud jde o opodstatněnost argumentace rozvedené v rámci této části žalobního důvodu, z čl. 59 třetího až pátého pododstavce služebního řádu, které se použijí obdobně na smluvní zaměstnance na základě článků 16 a 91 PŘOZ, vyplývá, že úředník nebo dočasný nebo smluvní zaměstnanec v pracovní neschopnosti může být kdykoli podroben lékařskému vyšetření, které zprostředkuje orgán, že je-li podle nálezu uvedeného vyšetření úředník nebo dotčený zaměstnanec schopen vykonávat své služební povinnosti, považuje se jeho nepřítomnost ode dne vyšetření za neoprávněnou, ledaže úředník nebo dotčený zaměstnanec považuje závěry lékařského vyšetření zprostředkovaného oprávněným orgánem za nepodložené z lékařského hlediska, může úředník nebo dotčený zaměstnanec nebo lékař jednající v jeho zastoupení podat do dvou dnů žádost orgánu, aby byla záležitost předložena k posouzení nezávislému lékaři.
- 336 V projednávané věci ze spisu vyplývá, že žalobkyně byla oprávněna vykonávat své povinnosti na poloviční úvazek ze zdravotních důvodů od 17. listopadu 2014 a že dne 16. prosince 2014 lékař pověřený lékařským vyšetřením doporučil návrat do práce na plný úvazek od ledna 2015.
- 337 Z odůvodnění napadeného rozhodnutí ani z písemností obsažených ve spisu však nevyplývá, že žalobkyně tím, že v pondělí 22. prosince 2014 kontaktovala svého zaměstnavatele za účelem přípravy opětovného převzetí svých povinností na plný úvazek v lednu 2015, porušila lhůtu stanovenou ustanovením unijního práva nebo pokyn přímých nadřízených.
- 338 Zadruhé, i když je nesporné, že dne 22. prosince 2014 byla družina CPE uzavřena z důvodu vánočních prázdnin, Komise netvrdí, že správa CPE nezajistila během tohoto období nepřerušný provoz, aby byla zaručena kontinuita služby, takže z písemností obsažených ve spise nevyplývá, že by podmínky obnovení zaměstnání žalobkyně na plný úvazek nemohly být dohodnuty v době mezi 22. prosincem 2014 a 5. lednem 2015.
- 339 Zatřetí se rovněž nezdá, že by lhůta dvou týdnů nebyla dostatečná k přípravě návratu žalobkyně k práci na plný úvazek.
- 340 V důsledku toho žalobkyně důvodně tvrdí, že OOUPS tím, že vycházel z důvodu uvedeného na straně 3 v písm. h) dopisu ze dne 8. září 2016 zatížil napadené rozhodnutí zjevně nesprávným posouzením.

g) K šesté části čtvrtého žalobního důvodu, vycházející ze zjevně nesprávného posouzení, kterým je stížen důvod týkající se konfliktní situace v jeslích CPE Mamer

- 341 V této části žalobkyně v podstatě tvrdí, že důvod uvedený na straně 4 v písm. f) dopisu ze dne 8. září 2016 je stížen zjevně nesprávným posouzením v rozsahu, v němž OOUPS nezohlednil zvláště nepřátelské přijetí, kterého se jí dostalo od některých kolegů při jejím příchodu do jeslí CPE Mamer.

- 342 V tomto ohledu OOUPS na straně 4 v písm. f) dopisu ze dne 8. září 2016 konstatoval, že spolupracovníci žalobkyně ho informovali o obtížích, s nimiž se setkali při spolupráci s ní, a že zejména v dubnu 2015 zaslala vedoucí CPE Mamer vedoucí oddělení žalobkyně e-mail, v němž uvedla, že ačkoli sotva začala v jeslích CPE Mamer pracovat, již došlo k „velkému konfliktu“, „věci se vyvíjejí špatně“ a „veškerá dobrá dopolední atmosféra vymizela“.
- 343 Zaprvé z písemností obsažených ve spise vyplývá, že v dubnu 2015 byla žalobkyně přidělena do jeslí CPE Mamer jako „rotující vychovatelka“. Rovněž z nich vyplývá, že e-mailem ze dne 23. dubna 2015 adresovaným vedoucí oddělení žalobkyně a nazvaným „Konflikt v družině“ vedoucí CPE Mamer uvedla, že ačkoli žalobkyně sotva nastoupila do zaměstnání v jeslích v CPE Mamer, došlo již k závažnému konfliktu, situace je špatná, veškerá dobrá dopolední atmosféra v družině vymizela a jeden z kolegů žalobkyně plakal, zatímco druhá kolegyně křičela do telefonu. Kromě toho bylo rovněž uvedeno, že vedoucí CPE Mamer a jedna z jejích kolegyní se maximálně snažily situaci uklidnit, zejména že prvně jmenovaná dopoledne strávila s žalobkyní více než hodinu, zatímco druhá hovořila s ostatními kolegy, a že je nanejvýš naléhavé uspořádat schůzku se všemi před tím, než se „navzájem pozabíjejí“.
- 344 Nicméně vzhledem k chybějícím přesnějším informacím o příčině konfliktní situace popsané na straně 4 v písm. f) dopisu ze dne 8. září 2016 a potvrzené e-mailem ze dne 23. dubna 2015, uvedeným v bodě 343 výše, nevyplývá ani z tohoto e-mailu, ani z jiných dokumentů obsažených ve spise, že odpovědnost za tento konflikt byla výlučně nebo převážně přičitatelná žalobkyni.
- 345 Zadruhé je třeba konstatovat, že dokumenty, na které Komise odkazuje, neobsahují důkazy dostatečné k prokázání hlavní odpovědnosti žalobkyně za vznik konfliktu dne 23. dubna 2015 v jeslích CPE Mamer.
- 346 Obsah e-mailu kolegyně žalobkyně ze dne 9. prosince 2014, který téhož dne předala vedoucí CPE Mamer, totiž neobjasňuje příčiny konfliktní situace v jeslích CPE Mamer dne 23. dubna 2015.
- 347 Totéž platí pro výměnu e-mailů ze dne 25. června 2015 mezi vedoucí oddělení žalobkyně a vedoucí CPE Mamer, která se týká pouze obtíží, s nimiž se posledně jmenovaná potýkala kvůli nahrazení žalobkyně ve dnech 24. a 25. června 2015 z důvodu nepřítomnosti oznámené žalobkyní až ráno dne 24. června 2015.
- 348 Stejně tak prohlášení vedoucí a správkyně CPE Mamer, jakož i vedoucí oddělení žalobkyně, všechna ze dne 18. prosince 2018, obecně popisují, že se jim někteří kolegové přímo a opakovaně svěřovali se svými obtížemi spolupracovat v klidu s žalobkyní, avšak nezmínili konfliktní situaci v jeslích CPE Mamer ze dne 23. dubna 2015.
- 349 Konečně, i když Komise odkazuje rovněž na e-mail ze dne 21. října 2015 od rodiče dítěte, který byl přijat do „družiny“ CPE Kirchberg během školního roku 2014/2015, tento e-mail neuvádí žádné informace o příčinách konfliktní situace v jeslích CPE Mamer dne 23. dubna 2015.
- 350 V důsledku toho žalobkyně oprávněně tvrdí, že OOUPS tím, že vycházel z důvodu uvedeného na straně 4 v písm. f) dopisu ze dne 8. září 2016, zatížil napadené rozhodnutí zjevně nesprávným posouzením.

h) K sedmé části čtvrtého žalobního důvodu, vycházející ze zjevně nesprávného posouzení, kterým je stížen celkový závěr o nezpůsobilosti žalobkyně

- 351 Tato část žalobního důvodu obsahuje pět výtek, vycházejících první z absence opakování pochybení vytýkaných žalobkyni v jejích hodnotících posudcích v jednom roce ve srovnání s předchozím rokem, druhá z absence objektivitu posouzení uvedených v hodnotícím posudku za rok 2015, třetí ze stáří vytýkaných skutkových okolností za roky 2014 a 2015, čtvrtá z absence zavinění nebo nedbalosti žalobkyně při péči o děti, které jí byly svěřeny a pátá ze skutečnosti, že Komise nezohlednila počet odsloužených let žalobkyně, a ze skutečnosti, že jí nikdy nebyla vyslovena žádná důtka ani výstraha.
- 352 Zprv je třeba před přezkumem výtek uvedených v bodě 351 výše a s ohledem na přezkum třetího a čtvrtého žalobního důvodu v bodech 73 až 350 výše rozhodnout, zda protiprávnosti zjištěné Tribunálem v rámci přezkumu těchto žalobních důvodů vedou ke zrušení napadeného rozhodnutí nebo zda důvody, které žalobkyně nezpochybnila nebo jejichž protiprávnost dostatečně neprokázala, postačují k platnému odůvodnění tohoto rozhodnutí bez ohledu na důvody, které Tribunál shledal protiprávními.
- 353 V tomto ohledu zprv, pokud jde o chování žalobkyně během roku 2013, tato neprokázala protiprávnost odůvodnění napadeného rozhodnutí, které je uvedeno na straně 1 dopisu ze dne 8. září 2016 a podle kterého byla žalobkyně málo zapojena v pracovních skupinách „Kuchyně“ a „Organizace informativních schůzek pro rodiče“ a dále měla organizovat své aktivity související s těmito skupinami během hodin označovaných jako „flexibilní“, během kterých se nestarala o děti, a někteří rodiče si stěžovali na nepřítomnost žalobkyně ve třídě v době, kdy vyzvedávali své děti.
- 354 Zadruhé, pokud jde o odůvodnění napadeného rozhodnutí týkající se chování žalobkyně během roku 2014, tato rovněž neprokázala protiprávnost posouzení obsažených v hodnotícím posudku za rok 2014, která jsou zopakována na straně 2 dopisu ze dne 8. září 2016 a týkají se jednak obtíží se skloubením osobního a profesního života, s nimiž se údajně potýkala, a jednak nezohlednění zájmu služby při plánování činností souvisejících s jejím mandátem zástupkyně zaměstnanců.
- 355 Stejně tak žalobkyně neprokázala protiprávnost následujících důvodů uvedených na straně 2 v písm. b) až g) dopisu ze dne 8. září 2016, a sice svých neoprávněných nepřítomností ve dnech 7. května a 16. června 2014; skutečnosti, že plánovala svou nepřítomnost dne 2. května 2014 a že tuto nepřítomnost oznámila službě v den této nepřítomnosti; své neoprávněné nepřítomnosti dne 18. června 2014; skutečnosti, že své přímé nadřízené z důvodu své účasti na schůzi odborů dne 26. února 2014 informovala jen den předem v 17:26 hod.; okolností, za kterých dne 9. prosince 2014 změnila uspořádání místnosti bez souhlasu kolegyně, s níž pracovala, a neuvedla uspořádání do původního stavu, a konečně skutečnosti, že informovala své přímé nadřízené o své nepřítomnosti ve dnech 11. a 12. prosince 2014 z důvodu účasti na plenárním zasedání CCP jen den před 11. prosincem 2014.
- 356 Zatřetí, pokud jde o chování žalobkyně během roku 2015, tato nezpochybnila bod odůvodnění napadeného rozhodnutí, který je uveden na straně 3 dopisu ze dne 8. září 2016 a podle kterého byla v rámci hodnotícího posudku za rok 2015 celková úroveň jejího výkonu v roce 2015 posouzena jako nedostatečná.

- 357 Stejně tak žalobkyně neprokázala protiprávnost následujících bodů odůvodnění uvedených na straně 3 v písm. a) až e) a i) dopisu ze dne 8. září 2016, a sice nedostatečné nebo neexistující zapojení v pracovních skupinách, jichž byla členkou; její nedostatečná iniciativa v roli „rotující“ vychovatelky; nedostatek informací poskytovaných přímým nadřízeným o realizaci cíle organizování jógových aktivit; nevypracování tabulky vzdělávacích akcí; skutečnost, že nedostatečná kontinuita péče o skupinu dětí, za kterou byla odpovědná, vedla ke dvěma stížnostem dvou rodičů, a konečně její nedostatečná komunikace o některých jejích nepřítomnostech v červnu 2015.
- 358 Začtvrté, pokud jde o chování žalobkyně během roku 2016, tato neprokázala protiprávnost bodu odůvodnění napadeného rozhodnutí, který je uveden na straně 4 dopisu ze dne 8. září 2016 a podle kterého nedošlo k žádnému zlepšení jejího výkonu ve vztahu ke třem cílům, které jí byly stanoveny pro rok 2016.
- 359 Stejně tak žalobkyně neprokázala protiprávnost bodů odůvodnění napadeného rozhodnutí, které jsou uvedeny na straně 4 v písm. a) a b) a na straně 5 v písm. d) a e) dopisu ze dne 8. září 2016, a sice nepředání tabulky vzdělávacích akcí, která po ní byla požadována, před odchodem na rodičovskou dovolenou dne 15. července 2016; nepředání měsíčních zpráv o otázkách hromadného stravování v CPE, absence aktivního zapojení v pracovní skupině „Sport“, nevypracování ročních přehledů výsledků skupin „Kuchyně“ a „Časopis CPE“ před odchodem na rodičovskou dovolenou a odeslání návrhu časopisu CPE Vánoce 2015 v červenci 2016, který její přímí nadřízení považovali již za neaktuální; nedostatečné informování přímých nadřízených o svých nepřítomnostech, zejména o těch ve dnech 28. ledna a 24. května 2016; a konečně její neoprávněná nepřítomnost ve dnech 30. a 31. května 2016.
- 360 Napadené rozhodnutí obsahuje několik bodů odůvodnění, jejichž protiprávnost nebyla prokázána a které jsou dostatečně významné na to, aby podpořily celkový závěr o nezpůsobilosti, ke kterému přistoupil OOUPS s ohledem především na nedostatečné zapojení žalobkyně v pracovních skupinách, jichž byla členkou v letech 2013, 2015 a 2016, její neoprávněné nepřítomnosti v letech 2014 a 2016, nedostatečné informování svých přímých nadřízených s dostatečným předstihem o účasti na některých schůzích souvisejících s jejím odborovým mandátem nebo mandátem zástupkyně zaměstnanců v letech 2014 a 2016 a nedodržení některých pokynů stanovených jejími přímými nadřízenými v letech 2015 a 2016.
- 361 Za těchto podmínek nemůže být legalita celkového závěru o nezpůsobilosti žalobkyně zpochybněna nesprávným právním posouzením, kterým je stížen bod odůvodnění napadeného rozhodnutí uvedený na straně 4 v písm. c) dopisu ze dne 8. září 2016 a který se týká dat a doby požadované žalobkyní pro čerpání rodičovské dovolené, ani zjevně nesprávným posouzením, kterým jsou stíženy body odůvodnění napadeného rozhodnutí, které jsou uvedeny na straně 2 v písm. a), f) a g), jakož i na straně 3 v písm. h), na straně 4 v písm. f) a na straně 5 v písm. d) téhož dopisu a týkají se: náhlé žádosti žalobkyně o zpětvzetí povolení k výkonu povinností na částečný úvazek z rodinných důvodů; nedostatku informací adresovaných kolegům žalobkyně o její účasti na schůzi CCP dne 9. prosince 2014; nedostatku informací adresovaných kolegům žalobkyně o její účasti na schůzi CCP ve dnech 11. a 12. prosince 2014; žádosti žalobkyně směřující k přípravě jejího návratu k práci na plný úvazek po polovičním úvazku ze zdravotních důvodů; konfliktní situace v jeslích CPE Mamer dne 23. dubna 2015; a konečně neinformování kolegů žalobkyně ohledně její účasti na schůzích CCP konaných ve dnech 28. ledna a 24. května 2016.

- 362 Z výše uvedeného tedy vyplývá, že protiprávnosti zjištěné Tribunálem v rámci přezkumu třetího a čtvrtého žalobního důvodu v bodech 73 až 350 výše nemohou vést ke zrušení napadeného rozhodnutí.
- 363 Zadruhé, pokud jde o první výtku této části, žalobkyně tvrdí, že vzhledem k tomu, že se v jejích hodnotících posudcích neobjevují rok po roce stejné výtky, nemohl jí OOUPS vytýkat, že její pochybení přetrvávají po několik let.
- 364 Nejprve je třeba připomenout, že při nemožnosti použití článku 51 služebního řádu na smluvní zaměstnance, a to ani obdobným způsobem, nevyžaduje žádné ustanovení PŘOZ, aby OOUPS při přijímání rozhodnutí o ukončení smlouvy smluvního zaměstnance pro nezpůsobilost vycházel výlučně z opakujících se pochybení, které musí být zaznamenány v hodnotících posudcích dotčeného zaměstnance.
- 365 V projednávané věci tak OOUPS mohl napadené rozhodnutí založit legálně nejen na chování žalobkyně, které bylo předmětem určitých posouzení v jejích hodnotících posudcích za roky 2013, 2014 a 2015, ale rovněž na jednáních, které v těchto posudcích uvedeno nebylo.
- 366 Dále je třeba uvést, že některá jednání vytýkaná žalobkyni ze strany OOUPS bez ohledu na to, zda byla posuzována v jejích hodnotících posudcích či nikoli, odpovídají opakování týchž pochybení mezi lety 2013 až 2016.
- 367 Tak je tomu zejména v případě nedostatečného zapojení žalobkyně v pracovních skupinách, jichž byla členkou v letech 2013, 2015 a 2016, jejích neoprávněných nepřítomností v letech 2014 a 2016, nedostatečného informování přímých nadřízených s dostatečným předstihem o její účasti na některých schůzích souvisejících s jejím odborovým mandátem nebo mandátem zástupkyně zaměstnanců v letech 2014 a 2016 a nedodržení některých pokynů, zejména pokynu, kterým jí bylo uloženo vypracování tabulky vzdělávacích akcí v letech 2015 a 2016.
- 368 Z těchto důvodů žalobkyně nemůže důvodně tvrdit, že napadené rozhodnutí je stíženo zjevně nesprávným posouzením z důvodu, že se tatáž pochybení z roku na rok neopakovala. Projednávanou výtku je tedy třeba zamítnout jako neopodstatněnou.
- 369 Zatřetí, pokud jde o druhou výtku projednávané části, z bodu 266 výše vyplývá, že žalobkyně nemůže zpochybnit hodnotící posudek z roku 2015 incidenčně v rámci projednávané žaloby proti napadenému rozhodnutí, vůči kterému má tento posudek přípravou úlohu.
- 370 Je třeba konstatovat, že projednávanou výtkou žalobkyně směřuje ke zpochybnění objektivit svého hodnotícího posudku za rok 2015 s ohledem na posouzení *ad hoc* skupinou zástupců vyslaných a pověřených Komisí ohledně výkonu jejího mandátu zástupkyně zaměstnanců.
- 371 V důsledku toho musí být projednávaná výtku odmítnuta jako nepřípustná.
- 372 Začtvrté, pokud jde o třetí výtku projednávané části, vycházející ze stárí skutkových okolností vytýkaných žalobkyni v letech 2014 a 2015, z bodu 228 výše a z judikatury citované v bodech 222 a 227 výše vyplývá, že OOUPS může založit rozhodnutí o propuštění dočasného nebo smluvního zaměstnance pro nezpůsobilost na základě skutečností zjištěných, jako v projednávané věci, v průběhu tří let předcházejících přijetí takového rozhodnutí.
- 373 V důsledku toho musí být tato výtku zamítnuta jako neopodstatněná.

- 374 Zapáté, pokud jde o čtvrtou výtku projednávané části, žalobkyně tvrdí, že napadené rozhodnutí se nezakládá na žádném pochybení nebo nedbalosti, kterých by se dopustila při péči o svěřené děti.
- 375 Tato výtku vychází z předpokladu, podle kterého k rozvázání smlouvy smluvního nebo dočasného zaměstnance pro nezpůsobilost může dojít pouze v případě, že se dotčený zaměstnanec dopustí pochybení nebo nedbalosti při výkonu svých povinností, za které nese hlavní odpovědnost.
- 376 I když pochybení nebo nedbalost při plnění hlavních povinností svěřených dočasnému nebo smluvnímu zaměstnanci může případně vést k disciplinární sankci, nic to nemění na tom, že pokud k takovému pochybení nebo nedbalosti nedojde, může OOUPS rozvázat smlouvu dočasného nebo smluvního zaměstnance pro nezpůsobilost, pokud má jako v projednávané věci obecné chování dotčeného zaměstnance nevhodnou povahu a po několik po sobě následujících let negativní dopady na řádné fungování útvaru orgánu, který jej zaměstnává.
- 377 V důsledku toho s ohledem na nesprávnost předpokladu uvedeného v bodě 375 výše nelze tuto výtku než zamítnout.
- 378 Nakonec zašesté, pokud jde o pátou výtku této části žalobního důvodu, žalobkyně vytýká OOUPS, že nezohlednil počet let služby a skutečnost, že jí nebyla udělena důtka ani výstraha.
- 379 Jak nicméně vyplývá z bodu 376 výše, OOUPS může rozvázat smlouvu dočasného nebo smluvního zaměstnance pro nezpůsobilost, pokud má jako v projednávané věci obecné chování dotčeného zaměstnance nevhodnou povahu a po několik po sobě následujících let negativní dopady na řádné fungování útvaru orgánu, který jej zaměstnává.
- 380 Samotné okolnosti, že žalobkyně prokázala šestiletou dobu služby před tím, než se v roce 2013 projevilo její nevhodné chování, a že jí nikdy nebyla uložena disciplinární sankce, nemohou prokázat zjevně nesprávnou povahu napadeného rozhodnutí, když je nesporné, že žalobkyně v letech 2013 až 2016 svým nevhodným chováním nepřetržitě negativně narušovala řádné fungování CPE, k němuž byla přidělena.
- 381 Ze všeho výše uvedeného tedy vyplývá, že tato výtku musí být zamítnuta, stejně jako tato část žalobního důvodu a čtvrtý žalobní důvod jako celek.

[omissis]

Z těchto důvodů,

TRIBUNÁL (sedmý rozšířený senát)

rozhodl takto:

1) Žaloba se zamítá

2) UG a Evropská komise ponesou vlastní náklady řízení ve věcech T-571/17 a C-249/20 P.

3) Ve věci T-571/17 RENV ponese UG vlastní náklady řízení a nahradí jednu třetinu nákladů řízení Komise.

da Silva Passos

Valančius

Reine

Truchot

Sampol Pucurull

Vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 21. června 2023.

Podpisy

ⁱ Bod 48 tohoto znění byl po jeho prvním on-line zpřístupnění předmětem jazykové úpravy.