



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (sedmi razširjeni senat)

z dne 21. junija 2023 *

„Javni uslužbenci – Pogodbeni uslužbenci – Pogodba za nedoločen čas – Odpoved pogodbe – Člen 47, točka (c)(i), PZDU – Strokovna nesposobnost – Ravnanje v službi in odnos do dela, ki nista združljiva z interesom službe – Obveznost obrazložitve – Pravica do izjave – Pravica do starševskega dopusta – Člen 42a Kadrovskih predpisov – Uporaba minimalnih zahtev iz direktiv 2010/18/EU in 2002/14/ES za uradnike in uslužbence Unije – Členi 27, 30 in 33 Listine o temeljnih pravicah – Pravica delavcev do obveščanja in posvetovanja – Člen 24b Kadrovskih predpisov – Očitna napaka pri presoji – Varstvo v primeru neupravičene odpustitve – Izpodbijanje pravnomočnih aktov kot predhodno vprašanje – Nedopustnost – Načelo sorazmernosti – Zloraba pooblastil – Odgovornost“

V zadevi T-571/17 RENV,

UG, ki jo zastopa M. Richard, odvetnik,

tožeča stranka,

proti

Evropski komisiji, ki jo zastopa L. Radu Bouyon, agentka,

tožena stranka,

SPLOŠNO SODIŠČE (sedmi razširjeni senat),

ob posvetovanju v sestavi R. da Silva Passos, predsednik, V. Valančius, sodnik, I. Reine, sodnica, L. Truchot (poročevalec) in M. Sampol Pucurull, sodnika,

sodni tajnik: L. Ramette, administrator,

ob upoštevanju sodbe z dne 25. novembra 2021, Komisija/UG (C-249/20 P, neobjavljena, EU:C:2021:964),

na podlagi obravnave z dne 27. oktobra 2022

izreka naslednjo

* Jezik postopka: francoščina.

Sodbo¹

- 1 Tožeča stranka, UG, s tožbo na podlagi člena 270 PDEU v bistvu na eni strani predlaga razglasitev ničnosti odločbe z dne 17. oktobra 2016, s katero je Evropska komisija odpovedala njeno pogodbo pogodbenega uslužbenca (v nadaljevanju: izpodbijana odločba), ter na drugi strani povrnitev premoženjske in nepremoženjske škode, za katero zatrjuje, da jo je utrpela zaradi te odločbe.

[...]

II. Predlogi strank po vrnitvi zadeve v razsojanje

- 20 Tožeča stranka Splošnemu sodišču v bistvu predlaga, naj:
- razglasi za nično odločbo o zavrnitvi pritožbe in vse odločbe, na katerih temelji, ter jo vrne v položaj, v katerem je bila pred postopkom odpustitve, ki se je začel z dopisom z dne 8. septembra 2016;
 - odredi njeno ponovno zaposlitev in izplačilo plač, ki ji pripadajo;
 - razveljavi odtegljaje od plač, ki jih je Komisija izvajala od avgusta 2016;
 - Komisiji naloži, da ji povrne 6818,81 EUR, ki so ji bili nezakonito odtegnjeni od plač, skupaj z zamudnimi obrestmi od datumov, ko so bili odtegljaji od plač izvedeni;
 - ugotovi, da dodatni zneski, ki jih zahteva Komisija, niso dolgovani;
 - razglasi za nična sklepa Komisije, da se njena odsotnost 30. in 31. maja 2016 šteje za neupravičeno;
 - Komisiji naloži plačilo odškodnine v višini 40.000 EUR, skupaj z zamudnimi obrestmi, za nepremoženjsko škodo, ki ji je nastala zaradi ponižujočega in diskriminatornega obravnavanja, ki ga je bila deležna zaradi svoje sindikalne dejavnosti in koriščenja starševskega dopusta;
 - Komisiji naloži plačilo stroškov.
- 21 Komisija Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- tožbo zavrne;
 - tožeči stranki naloži plačilo stroškov.

¹ Navedene so le točke zadevne sodbe, za katere Splošno sodišče meni, da je njihova objava koristna.

III. Pravo

A. Obseg spora po vrnitvi zadeve v razsojanje

- 22 Tožeča stranka je v stališčih, ki jih je predložila po razglasitvi sodbe v pritožbenem postopku, ponovila vse predloge iz tožbe, vključno s predlogi za povrnitev premoženjske in nepremoženjske škode, ki ji je domnevno nastala, ter za povračilo zneskov, ki jih je Komisija po njenem mnenju nezakonito odtegnila od njene plače.
- 23 Nasprotno pa Komisija trdi, da je Splošno sodišče s prvotno sodbo pravnomočno odločilo o nekaterih predlogih tožeče stranke.
- 24 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v skladu s členom 61, drugi odstavek, Statuta Sodišča Evropske unije Splošno sodišče v primeru vrnitve zadeve v razsojanje glede pravnih vprašanj vezano na odločitev Sodišča (glej sodbo z dne 1. oktobra 2020, CC/Parlament, C-612/19 P, neobjavljena, EU:C:2020:776, točka 24 in navedena sodna praksa).
- 25 Tako se postopek pred Splošnim sodiščem po tem, ko je Sodišče razveljavilo odločbo Splošnega sodišča in mu zadevo vrnilo v razsojanje, na podlagi člena 215 Poslovnika Splošnega sodišča začne s sodbo Sodišča, Splošno sodišče pa mora odločiti o vseh predlogih za razglasitev ničnosti, ki jih je navedla tožeča stranka, razen o delih izreka, ki jih Sodišče ni razveljavilo, ter premislekih, ki so nujna podlaga navedenih delov, saj so ti postali pravnomočni (glej v tem smislu sodbo z dne 15. decembra 2021, Češka republika/Komisija, T-627/16 RENV, neobjavljena, EU:T:2021:894, točka 105 in navedena sodna praksa).
- 26 V obravnavani zadevi je Sodišče, kot je bilo poudarjeno v točki 19 zgoraj, s sodbo v pritožbenem postopku delno razveljavilo prvotno sodbo, saj je, prvič, razglasilo ničnost izpodbijane odločbe (sodba v pritožbenem postopku, točke od 20 do 44), drugič, ugotovilo, da je Komisija ravnala nezakonito, zaradi česar bi se lahko uveljavljala njena odgovornost, in stranke pozvalo, naj se dogovorijo o pravični denarni odškodnini za premoženjsko škodo (sodba v pritožbenem postopku, točka 45), ter, tretjič, kot nedopusten zavrnilo predlog tožeče stranke v zvezi z njeno nepremoženjsko škodo (sodba v pritožbenem postopku, točke od 55 do 62).
- 27 Zato je navedena sodba, z izjemo razlogov iz prvotne sodbe, za katere je Sodišče ugotovilo, da so nezakoniti, kot je navedeno v točki 26 zgoraj, in ki se nanašajo na predloge tožeče stranke za razglasitev ničnosti izpodbijane odločbe ter povrnitev premoženjske in nepremoženjske škode, ki naj bi ji zaradi te odločbe nastala, postala pravnomočna.
- 28 Splošno sodišče je tako pravnomočno odločilo, najprej, o predlogih tožeče stranke za razglasitev ničnosti dopisa z dne 8. septembra 2016, ocenjevalnega poročila za leto 2015, odtegljajev od plač in odločb, s katerimi je Komisija odsotnost tožeče stranke z dela 30. in 31. maja 2016 štela za neupravičeno odsotnost, dalje, o predlogih, da se tožečo stranko ponovno zaposli in se jo vrne v položaj pred postopkom, ki se je začel z dopisom z dne 8. septembra 2016, ter, končno, o predlogih, naj se Komisiji naloži vračilo odtegljaja in naj Splošno sodišče ugotovi, da dodatni zneski, ki jih je zahtevala Komisija, niso bili dolgovani.
- 29 V teh okoliščinah mora Splošno sodišče v okviru tega postopka preučiti le predloge tožeče stranke za, prvič, razglasitev ničnosti izpodbijane odločbe ter, drugič, povrnitev premoženjske in nepremoženjske škode, ki naj bi tožeči stranki nastali zaradi te odločbe.

- 30 Iz tega izhaja, da je treba predlog tožeče stranke, naj se v okviru tega postopka ponovno obravnavajo vsi predlogi iz točke 20 zgoraj, zavreči kot nedopusten.

B. Predlogi za razglasitev ničnosti izpodbijane odločbe

- 31 Uvodoma je treba opozoriti, da je iz tožbe razvidno, da je treba kljub temu, da se prvi tožbeni predlog formalno nanaša na razglasitev ničnosti odločbe o zavrnitvi pritožbe, šteti, da se z njim dejansko predlaga razglasitev ničnosti izpodbijane odločbe.
- 32 Tožeča stranka v utemeljitev teh predlogov v bistvu navaja sedem tožbenih razlogov, od katerih se prvi nanaša na neobstoj obrazložitve, drugi na kršitev člena 51 Kadrovskega predpisa in pravice do izjave, tretji na napačno uporabo prava v zvezi s pravico do starševskega dopusta ter pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja, četrti na očitne napake pri presoji in napačne ugotovitve dejanskega stanja, peti na kršitev načela sorazmernosti, šesti na kršitev disciplinskega postopka iz Priloge IX h Kadrovskemu predpisu ter sedmi na zlorabo pooblastil.

1. Prvi tožbeni razlog: neobstoj obrazložitve

- 33 Tožeča stranka trdi, da so razlogi v dopisu z dne 8. septembra 2016 in v izpodbijani odločbi nejasni in nenatančni, zlasti razlogi za odpustitev, ki se nanašajo na leto 2015 in so navedeni na strani 3, točke od (a) do (f), in strani 4, točka (i), dopisa z dne 8. septembra 2016, in razlogi, navedeni na strani 2, točke (c), (e) in (g), in strani 5, točka (d), istega dopisa.
- 34 Komisija izpodbija trditve tožeče stranke.
- 35 V zvezi s tem iz sodne prakse izhaja, da za odločbo o odpustitvi začasnega ali pogodbenega uslužbenca, zaposlenega za nedoločen čas, ki temelji na členu 47, točka (c)(i), PZDU, veljajo zahteve glede obrazložitve iz člena 25 Kadrovskega predpisa, v skladu s katerim je „[o] vsaki odločitvi, sprejeti po teh kadrovskih predpisih, ki se nanaša na nekega posameznika, [...] ta uradnik takoj pisno obveščen“, „[v] vsaki odločitvi, ki ima za uradnika škodljive posledice, [pa] morajo biti navedeni utemeljeni razlogi“ (glej v tem smislu sodbi z dne 24. oktobra 2011, P/Parlament, T-213/10 P, EU:T:2011:617, točka 28, in z dne 4. decembra 2013, ETF/Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, točka 77 in navedena sodna praksa).
- 36 V skladu z ustaljeno sodno prakso mora biti obrazložitev aktov institucij Evropske unije, ki se zahteva tudi s členom 296 PDEU in členom 41(2)(c) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), prilagojena naravi zadevnega akta ter mora jasno in nedvoumno izražati razlogovanje institucije, ki je zadevni akt izdala, tako da se lahko zadevne osebe seznani z razlogi za sprejeti ukrep in da lahko pristojno sodišče opravi nadzor. Obveznost obrazložitve je treba presojati glede na vse okoliščine posameznega primera, zlasti glede na vsebino akta, naravo podanih razlogov in interes za pojasnitev, ki ga lahko imajo naslovniki akta ali druge osebe, na katere se ta akt neposredno in posamično nanaša. Ne zahteva se, da so v obrazložitvi navedeni vsi upoštevni dejanski in pravni elementi, saj je treba vprašanje, ali obrazložitev akta izpolnjuje zahteve iz člena 296 PDEU, presojati ne le glede na njeno besedilo, ampak tudi glede na njeno sobesedilo in vsa pravna pravila, ki urejajo zadevno področje (glej sodbo z dne 11. junija 2020, Komisija/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, točki 29 in 51 ter navedena sodna praksa).
- 37 Zato je mogoče to, ali je obrazložitev odločbe neobstoječa ali nezadostna, ugotoviti zlasti ob upoštevanju cilja obveznosti obrazložitve in vseh elementov, navedenih v točkah 35 in 36 zgoraj.

- 38 V obravnavani zadevi je iz izpodbijane odločbe in dopisa z dne 8. septembra 2016, na katerega se izpodbijana odločba sklicuje, razvidno, da je Komisija v skladu s členom 47, točka (c), PZDU tožeči stranki odpovedala pogodbo za nedoločen čas, ker njena delovna uspešnost in ravnanje nista bila združljiva z zahtevami službe, saj se na tožečo stranko ni bilo mogoče zanesti pri izpolnjevanju ciljev in nalog, ki so ji bili dodeljeni, ker si ni aktivno prizadevala pomagati svojim sodelavcem in ker ni upoštevala interesov službe oziroma jim ni dajala prednosti, kar je imelo negativne posledice za kontinuiteto in kakovost storitve, ki jo center za predšolske otroke zagotavlja otrokom in njihovim staršem.
- 39 Natančneje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi se je skliceval na približno 20 okoliščin, predstavljenih v dopisu z dne 8. septembra 2016, ki zadevajo ravnanje tožeče stranke v obdobju od leta 2013 do leta 2016.
- 40 Tako je, prvič, v zvezi z letom 2013 organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi opozoril na navedbe iz ocenjevalnega poročila, ki se je nanašalo na leto 2013 (v nadaljevanju: ocenjevalno poročilo za leto 2013), v skladu s katerimi je bila tožeča stranka po eni strani zelo malo vključena v delovni skupini za prehrano in organizacijo roditeljskih sestankov, po drugi strani pa bi morala svoje dejavnosti v zvezi s tema delovnima skupinama načrtovati v okviru tako imenovanih „prožnih“ ur, med katerimi ni skrbela za otroke, saj so se nekateri starši pritožili, da tožeče stranke ni bilo v igralnici, ko so prišli po svoje otroke.
- 41 Drugič, v zvezi z letom 2014 je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi opozoril na navedbe iz ocenjevalnega poročila, ki se je nanašalo na leto 2014 (v nadaljevanju: ocenjevalno poročilo za leto 2014), v skladu s katerim so težave tožeče stranke pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter neupoštevanje interesov službe pri načrtovanju dejavnosti, povezanih z njeno funkcijo predstavnice zaposlenih, negativno vplivali na nemoteno delovanje oddelka.
- 42 Natančneje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je navedel: prvič, prenagljeno prošnjo tožeče stranke z dne 24. aprila 2014 za opravljanje dela s polnim delovnim časom, čeprav je bilo od 1. januarja 2014 predvideno, da bo od 1. maja 2014 delala s krajšim delovnim časom; drugič, njeni neupravičeni odsotnosti 7. maja in 16. junija 2014; tretjič, okoliščine, v katerih je tožeča stranka načrtovala svojo odsotnost 2. maja 2014 in o tej odsotnosti oddelk obvestila šele isti dan; četrtrič, njeno neupravičeno odsotnost 18. junija 2014; petič, dejstvo, da je tožeča stranka o svoji odsotnosti 26. februarja 2014 zaradi udeležbe na sindikalnem sestanku svoje neposredno nadrejene obvestila šele dan prej ob 17.26; šestič, dejstvo, da se je 9. decembra 2014 ena od sodelavk tožeče stranke pritožila nad njenim nesodelovanjem in pomanjkanjem komunikacije; sedmič, okoliščine, da je tožeča stranka o svoji odsotnosti 11. in 12. decembra 2014 zaradi udeležbe na plenarni seji centralnega odbora uslužbencev svoje neposredno nadrejene obvestila šele dan pred 11. decembrom 2014 in da o svoji odsotnosti ni obvestila svojih sodelavcev, s katerimi naj bi na zadevna dneva delala, ter, osmič, dejstvo, da se je tožeča stranka šele 22. decembra 2014 obrnila na svoje neposredno nadrejene, da bi po obdobju opravljanja dela s polovičnim delovnim časom iz zdravstvenih razlogov, odobrenega od 17. novembra do 23. decembra 2014, spet začela opravljati delo s polnim delovnim časom.
- 43 Tretjič, v zvezi z letom 2015 je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi opozoril, da se je glede na navedbe iz ocenjevalnega poročila za leto 2015 delovna uspešnost tožeče stranke štela za nezadovoljivo.

- 44 Natančneje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je navedel: njeno nezadostno sodelovanje ali nesodelovanje v delovnih skupinah, katerih članica je bila; drugič, njeno pomanjkanje proaktivnosti pri opravljanju nalog „leteče“ vzgojiteljice; tretjič, dejstvo, da tožeča stranka svojim neposredno nadrejenim ni zagotovila informacij o izvajanju cilja organiziranja dejavnosti joge; četrtič, dejstvo, da tožeča stranka ni pripravila preglednice vzgojnih dejavnosti; petič, neobstoj kontinuitete pri skrbi za skupino otrok, za katero je bila odgovorna tožeča stranka; šestič, težave, ki so jih imeli nekateri sodelavci pri delu s tožečo stranko, in, sedmič, pomanjkanje komunikacije glede nekaterih njenih odsotnosti junija 2015.
- 45 Četrtrič, v zvezi z letom 2016 je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi opozoril na tri cilje, ki so bili za tožečo stranko določeni v ocenjevalnem poročilu za leto 2015, in sicer, prvič, da sestavi preglednico vzgojnih dejavnosti, drugič, da pokaže večjo zavzetost pri izpolnjevanju zadolžitve različnih delovnih skupin, katerih članica je bila kot kontaktna oseba ali namestnica, z izvedbo štirih posebnih ukrepov („priprava in distribucija treh vrtčevskih glasil“, „vodenje mesečne preglednice pripomb/težav, s katerimi se srečujejo“, „predlogi/načrtovanje telesnih dejavnosti med šolskimi počitnicami“ in „priprava letnega poročila skupine za šport“), in, tretjič, da načrtuje svoj starševski dopust dovolj zgodaj, da omogoči nadomeščanje in ustrezno organizacijo začetka šolskega leta 2016/2017.
- 46 Tako je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi navedel, da čeprav je bila tožeča stranka od 5. aprila 2016 seznanjena s cilji, navedenimi v točki 45 zgoraj, ni zaznal znakov izboljšanja njene delovne uspešnosti v zvezi s temi cilji.
- 47 V tem okviru je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi opozoril, da se težave, navedene v ocenjevalnih poročilih za leti 2014 in 2015, nadaljujejo, in sicer: prvič, dejstvo, da tožeča stranka pred odhodom na starševski dopust 15. julija 2016 ni sestavila preglednice vzgojnih dejavnosti, navedene v točki 45 zgoraj; drugič, njeno pomanjkanje proaktivnosti v delovnih skupinah, kar dokazujejo neobstoj mesečnega poročila o vprašanih kolektivne prehrane v centru za predšolske otroke, pomanjkanje aktivnega sodelovanja v delovni skupini za šport, neizdelava letnih bilanc za skupini za prehrano in vrtčevsko glasilo pred odhodom na starševski dopust ter dejstvo, da je julija 2016 poslala številko vrtčevskega glasila za december 2015 z naslovom „Božič 2015“ (v nadaljevanju: božično glasilo 2015), za katero so njeni neposredno nadrejeni menili, da ni več relevantno; tretjič, dejstvo, da tožeča stranka ob prošnji za starševski dopust 25. aprila 2016 ni upoštevala navedb vodje enote z dne 18. februarja in 21. marca 2016, da, prvič, dopust v septembru ni zaželen in da je, drugič, starševski dopust na začetku šolskega leta predviden le za dva ali tri mesece; četrtič, njena slaba komunikacija z neposredno nadrejenimi in sodelavci glede njenih odsotnosti, zlasti odsotnosti 28. januarja in 24. maja 2016, ter, petič, njena neupravičena odsotnost 30. in 31. maja 2016.
- 48 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da so v izpodbijani odločbi, ki je bila izdana po vročitvi dopisa z dne 8. septembra 2016 in torej v kontekstu, ki je bil tožeči stranki znan, navedeni tako pravni preudarki kot zadostno število dejstev, ki so bila v sistematiki te odločbe bistvenega pomena ter na podlagi katerih je lahko tožeča stranka ocenila njeno utemeljenost in zakonitost.
- 49 Trditve tožeče stranke, da nekateri razlogi, navedeni v dopisu z dne 8. septembra 2016, na katerega se sklicuje izpodbijana odločba, niso dovolj natančni, ne morejo ovreči ugotovitve, navedene v točki 48 zgoraj.

- 50 Po eni strani je res, da je v zvezi z odločbo institucije Unije mogoče ugotoviti neobstoje obrazložitve, tudi če zadevna odločba vsebuje nekatere elemente obrazložitve. Vendar je taka ugotovitev mogoča le, če je obrazložitev izpodbijane odločbe protislovna ali nerazumljiva ali če so elementi obrazložitve v zadevni odločbi tako pomanjkljivi, da njenemu naslovniku v okviru sprejetja te odločbe nikakor ne omogočajo, da bi razumel razlogovanje njenega avtorja (glej sodbo z dne 11. junija 2020, Komisija/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, točka 55 in navedena sodna praksa).
- 51 V obravnavani zadevi obrazložitev izpodbijane odločbe ni niti protislovna niti nerazumljiva, in tudi če bi se lahko nekateri njeni deli šteli za pomanjkljive, to ne spremeni dejstva, da je iz nje jasno in nedvoumno razvidno razlogovanje avtorja.
- 52 Po drugi strani je treba spomniti, da obrazložitev odločbe pomeni, da je treba izrecno navesti razloge, na katerih ta odločba temelji. Če so ti razlogi napačni, to vpliva na vsebinsko zakonitost odločbe, in ne na njeno obrazložitev, ki je lahko zadostna, čeprav so v njej navedeni napačni razlogi. Očitki in trditve, s katerimi se izpodbija utemeljenost akta, zato niso upoštevni v okviru tožbenega razloga, ki se nanaša na neobrazložitev ali nezadostnost obrazložitve (glej sodbo z dne 12. oktobra 2022, Paesen/ESZD, T-88/21, EU:T:2022:631, točka 67 in navedena sodna praksa).
- 53 Tako tožeča stranka v okviru tega tožbenega razloga ne more smiselno izpodbijati utemeljenosti razlogov iz izpodbijane odločbe, navedenih na strani 2, točke (c), (e) in (g), strani 3, točki (b) in (e), strani 4, točka (i), in strani 5, točka (d), dopisa z dne 8. septembra 2016.
- 54 Zato je treba prvi tožbeni razlog zavrniti kot neutemeljen.

[...]

2. Tretji tožbeni razlog: napačna uporaba prava v zvezi s pravico do starševskega dopusta ter pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja

- 73 Ta tožbeni razlog je sestavljen iz dveh delov.
- 74 Prvi del se v bistvu nanaša na kršitev člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ki so ga 18. junija 2009 sklenile evropske medpanožne organizacije socialnih partnerjev (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC) (v nadaljevanju: okvirni sporazum), kot se uporablja na podlagi Direktive Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL 2010, L 68, str. 13).
- 75 Drugi del tretjega tožbenega razloga se v bistvu nanaša, prvič, na napačno uporabo prava, ker Komisija ni upoštevala minimalnih zahtev iz člena 7 Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 219), in, drugič, na kršitev prepovedi kaznivega dejanja oviranja.

a) Prvi del tretjega tožbenega razloga: kršitev člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma

- 76 V tem delu sta podana dva očitka, in sicer da so bile z izpodbijano odločbo kršene navedene določbe, prvič, s tem, da je bila tožeča stranka odpuščena, ko je bila na starševskem dopustu, in, drugič, zaradi njene prošnje za starševski dopust.

1) Upoštevanje minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma pri razlagi člena 42a Kadrovskih predpisov

- 77 Uvodoma je treba opozoriti, da člen 42a, drugi odstavek, Kadrovskih predpisov med drugim določa, da uradnik med starševskim dopustom „[o]hrani svoje delovno mesto“.
- 78 Poleg tega člen 16 PZDU določa, da se člen 42a Kadrovskih predpisov smiselno uporablja za začasne uslužbence in da starševski dopust ne sme trajati dlje od trajanja pogodbe. Člen 91 PZDU določa, da se člen 16 PZDU smiselno uporablja za pogodbene uslužbence.
- 79 Poleg tega je namen Direktive 2010/18, kot je navedeno v členu 1, izvajanje okvirnega sporazuma.
- 80 Res je, da v skladu s členom 288, tretji odstavek, PDEU zavezujoča narava direktive, kot je Direktiva 2010/18, na kateri temelji možnost sklicevanja nanjo, obstaja le glede „vsake države članice, na katero je naslovljena“ (glej v tem smislu sodbo z dne 12. decembra 2013, *Portgás*, C-425/12, EU:C:2013:829, točka 22 in navedena sodna praksa).
- 81 Vendar po eni strani člen 1e(2) Kadrovskih predpisov, ki se na podlagi člena 80(4) PZDU smiselno uporablja za pogodbene uslužbence, določa, da se „[a]ktivno zaposlenim uradnikom [...] zagotovijo delovni pogoji, skladni z ustreznimi standardi zdravja in varnosti, ki morajo biti vsaj enakovredni minimalnim zahtevam, veljavnim v skladu z ukrepi, sprejetimi na teh področjih na podlagi Pogodb“. Po drugi strani je treba v skladu s splošnim načelom razlage akt Unije, če je le mogoče, razlagati tako, da se ne vzbuja dvom o njegovi veljavnosti, in skladno s celotnim primarnim pravom ter predvsem z določbami Listine (glej sodbo z dne 13. septembra 2018, *UBS Europe* in drugi, C-358/16, EU:C:2018:715, točka 53 in navedena sodna praksa).
- 82 Splošno sodišče mora torej dati prednost razlagi določb Kadrovskih predpisov, ki zagotavlja, da so ti skladni z načeli socialnega prava Unije, izrecno zapisanimi v Listini, in v Kadrovske predpise vključiti vsebino določb sekundarnega prava Unije, ki pomenijo pravila minimalnega varstva, da bi po potrebi dopolnili druge določbe Kadrovskih predpisov (glej v tem smislu sodbo z dne 19. septembra 2013, *Preveritev Komisija proti Stracku*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 46).
- 83 Poleg tega je treba na eni strani opozoriti, da se, kot je razvidno iz člena 51(1) Listine, določbe te listine med drugim uporabljajo za institucije Unije, ki morajo zato spoštovati v njej določene pravice. Na drugi strani mora zakonodajalec Unije, zlasti kadar na podlagi člena 336 PDEU oblikuje akt, kakršen so Kadrovske predpisi, spoštovati člen 33(2) Listine, ki ima v skladu s členom 6(1), prvi pododstavek, PEU, enako pravno veljavnost kot določbe Pogodb (glej po analogiji sodbo z dne 8. septembra 2020, *Komisija in Svet/Carreras Sequeros* in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 110 in navedena sodna praksa).
- 84 S ciljem, da bi se lažje usklajevale starševske in poklicne obveznosti zaposlenih staršev, je bila pravica do starševskega dopusta vključena v člen 33(2) Listine v okviru temeljnih socialnih pravic, zbranih pod naslovom IV te listine, „Solidarnost“. V skladu s to določbo ima za uskladitev

družinskega in poklicnega življenja vsakdo pravico zlasti do starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka (glej v tem smislu sodbo z dne 16. julija 2015, Maïstrellis, C-222/14, EU:C:2015:473, točka 39 in navedena sodna praksa).

- 85 V skladu s pojasnili k Listini (UL 2007, C 303, str. 17, v nadaljevanju: pojasnila), ki jih je treba v skladu s členom 6(1), tretji pododstavek, PEU in členom 52(7) Listine upoštevati pri njeni razlagi, člen 33(2) Listine izhaja med drugim iz Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285), ki je bila nadomeščena z Direktivo 2010/18.
- 86 Tako iz pojasnil v zvezi s členom 33(2) Listine izhaja, da sklicevanje v njih na Direktivo 96/34 in na datum sprejetja izpodbijane odločbe na Direktivo 2010/18 napotuje na določbe te direktive, ki odražajo in natančneje določajo temeljno pravico do starševskega dopusta iz te določbe Listine.
- 87 To velja za določbo, katere namen je zaščititi delavce pred odpuščanjem zaradi prošnje za starševski dopust ali koriščenja tega dopusta, ki jo je treba v skladu s sodno prakso Sodišča razumeti tako, da odraža posebej pomembno socialno pravico Unije (glej v tem smislu sodbi z dne 27. februarja 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, točka 36, in z dne 25. februarja 2021, Caisse pour l'avenir des enfants (Zaposlitev ob rojstvu), C-129/20, EU:C:2021:140, točka 44).
- 88 Zato je treba minimalne zahteve iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma, ki vsakemu delavcu zagotavljajo zaščito pred manj ugodno obravnavo ali odpustitvijo zaradi prošnje za starševski dopust ali koriščenja starševskega dopusta, obravnavati kot sestavni del Kadrovskih predpisov in jih ob upoštevanju ugodnejših določb iz teh predpisov uporabljati za uradnike in uslužbenice institucij Unije (glej po analogiji sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 116 in navedena sodna praksa).
- 89 Iz tega izhaja, da tožeča stranka upravičeno trdi, da mora Splošno sodišče pri razlagi člena 42a Kadrovskih predpisov v okviru preučitve obeh očitkov v tem delu upoštevati klavzulo 5(4) okvirnega sporazuma, kot se uporablja na podlagi Direktive 2010/18.

2) Utemeljenost prvega očitka

- 90 Tožeča stranka v bistvu trdi, da je Komisija s tem, da jo je odpustila med njenim starševskim dopustom, kršila člen 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma.
- 91 Komisija izpodbija trditve tožeče stranke in poleg tega navaja, da je ta očitek nedopusten.
- 92 Uvodoma je treba opozoriti, da tožeča stranka zatrjuje kršitev člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma, ker je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi izpodbijano odločbo sprejel med njenim starševskim dopustom, in ne ker je ta odločba začela veljati v času, ko je bila na starševskem dopustu, tako da bi v zadnjenavedenem primeru sprejetje izpodbijane odločbe povzročilo prekinitev navedenega dopusta.

- 93 Zato mora Splošno sodišče ugotoviti le, ali je lahko organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi brez kršitve člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma izpodbijano odločbo sprejel na datum, ko je bila tožeča stranka že na starševskem dopustu, ne da bi počakal na njeno vrnitev na delovno mesto. V ta namen je treba upoštevati ne le besedilo člena 42a Kadrovskih predpisov, temveč tudi okvir, v katerega se ta določba umešča, in cilje, ki se uresničujejo z ureditvijo, katere del je (glej v tem smislu sodbo z dne 29. septembra 2022, TC Medical Air Ambulance Agency, C-633/20, EU:C:2022:733, točka 39 in navedena sodna praksa).
- 94 Na prvem mestu, res je, da besedilo člena 42a Kadrovskih predpisov od organa za sklepanje pogodb o zaposlitvi zahteva, da ohrani delovno mesto uradnika na starševskem dopustu v času tega dopusta.
- 95 V skladu s členom 1a Kadrovskih predpisov so namreč uradniki imenovani na stalno delovno mesto v instituciji Unije, tako da ima uradnik, ki je na starševskem dopustu, ob koncu tega dopusta načeloma pravico do vrnitve na delovno mesto.
- 96 Nasprotno pa se v primeru starševskega dopusta, odobrenega pogodbenemu uslužbencu, ki v skladu s členom 3a PZDU ni razporejen na delovno mesto s seznama delovnih mest, ki je priložen delu proračuna za zadevno institucijo, izraz „delovno mesto“ iz člena 42a Kadrovskih predpisov nujno nanaša na delo s krajšim ali polnim delovnim časom, za katero je bil ta uslužbenec zaposlen.
- 97 Vendar besedilo člena 42a Kadrovskih predpisov pristojnemu organu ne preprečuje, da sprejme odločbo o odpustitvi uradnika ali odpovedi pogodbe pogodbenemu ali začasnemu uslužbencu, tudi če je ta uslužbenec na dan sprejetja te odločbe na starševskem dopustu in bi se načeloma moral po koncu tega dopusta vrniti na to delovno mesto ali k tem nalogam.
- 98 Na drugem mestu, to razlago potrjuje okvir, v katerega se umešča člen 42a Kadrovskih predpisov, zlasti določbe Kadrovskih predpisov in PZDU, ki se nanašajo na ureditev prenehanja delovnega razmerja.
- 99 Prvič, člen 47 Kadrovskih predpisov, ki v zvezi z uradniki določa različne okoliščine prenehanja njihovega delovnega razmerja, ne določa nobenega pridržka ali odstopanja v zvezi z napotitvijo zadevnega uradnika na starševski dopust. Enako velja za člen 51, ki se nanaša na ugotavljanje nesposobnosti, in člen 9(1)(h) Priloge IX h Kadrovskim predpisom, ki se nanaša na odpustitev iz disciplinskih razlogov.
- 100 Drugič, to razlago potrjuje člen 47 PZDU, ki se nanaša na prenehanje delovnega razmerja začasnih uslužbencev in se v skladu s členom 119, prvi odstavek, PZDU smiselno uporablja za pogodbene uslužbenice.
- 101 Najprej, člen 47 PZDU ne določa nobenega pridržka ali odstopanja v zvezi z napotitvijo zadevnega uslužbenca na starševski dopust.
- 102 Dalje, tako člen 47, točka (b)(ii), PZDU v zvezi z odpovedjo pogodb za določen čas kot tudi člen 47, točka (c)(i), PZDU v zvezi z odpovedjo pogodb za nedoločen čas določata, da odpovedni rok ne more začeti teči in se prekine med nosečnostjo, potrjeno z zdravniškim potrdilom, med porodniškim dopustom ali bolniškim dopustom, če ta ne traja dlje od treh mesecev.

- 103 V zvezi s tem je iz sodne prakse razvidno, da te določbe ne prepovedujejo sprejetja odločbe o odpovedi pogodbe začasnemu ali pogodbenemu uslužbencu med porodniškim ali bolniškim dopustom, temveč določajo pogoj odpovednega roka, ki velja za tako odpoved (glej v tem smislu sodbo z dne 7. novembra 2019, WN/Parlament, T-431/18, neobjavljena, EU:T:2019:781, točka 114).
- 104 Starševski dopust ni eden od razlogov iz člena 47 PZDU za prekinitev odpovednega roka, določenega v pogodbi o zaposlitvi, po izteku katerega je lahko začasni ali pogodbeni uslužbenec odpuščen.
- 105 Iz tega izhaja, prvič, da lahko organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi sprejme odločbo o odpovedi pogodbe začasnemu ali pogodbenemu uslužbenca med trajanjem starševskega dopusta, ki ga koristi zadevni uslužbenec, med drugim zaradi njegove strokovne nesposobnosti, in, drugič, da okoliščina, da je navedeni uslužbenec na starševskem dopustu, ne prepreči ali prekine teka odpovednega roka, določenega v pogodbi.
- 106 Na tretjem mestu, to razlago potrjuje namen člena 42a Kadrovskih predpisov, kot izhaja iz uvodnih izjav Uredbe Sveta (ES, Euratom) št. 723/2004 z dne 22. marca 2004 o spremembi Kadrovskih predpisov za uradnike Evropskih skupnosti in pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropskih skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 1, zvezek 2, str. 130).
- 107 Zakonodajalec Unije je namreč s sprejetjem Uredbe št. 723/2004 temeljno pravico do starševskega dopusta razširil na uradnike in uslužbence Unije, da bi Kadrovske predpise prilagodil velikemu družbenemu napredku in novostim od prvega sprejetja Kadrovskih predpisov in PZDU leta 1962 ob spoštovanju upravne kulture in tradicije Unije, ki temeljita na načelu služenja državljanom (uvodna izjava 1 Uredbe št. 723/2004).
- 108 Tako je v skladu z uvodno izjavo 2 Uredbe št. 723/2004 cilj Unije imeti visoko kakovostno javno upravo, ki zagotavlja najvišji standard opravljanja njenih nalog v skladu s Pogodbami. Temeljno pravico do starševskega dopusta, ki jo uživajo uradniki in uslužbenci Unije, je treba uskladiti s tem ciljem.
- 109 Ob upoštevanju teh namenov temeljna pravica do starševskega dopusta, ki jo ima uradnik ali uslužbenec, ne more odložiti odločitve o odpustitvi zadevnega uradnika ali uslužbenca, če ima pristojni organ dovolj dokazov o njegovi strokovni nesposobnosti ali hudi disciplinski kršitvi.
- 110 Na četrtem in zadnjem mestu, v skladu s točkami od 79 do 89 zgoraj je treba člen 42a Kadrovskih predpisov razlagati ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma, kot se uporablja na podlagi Direktive 2010/18.
- 111 V zvezi s tem iz sodne prakse na podlagi klavzule 2(4) okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 14. decembra 1995 in priloženega Direktivi 96/34, ki vsebinsko ustreza klavzuli 5(4) okvirnega sporazuma, izhaja, da se s to klavzulo za zagotovitev učinkovitega uveljavljanja pravice delavcev do starševskega dopusta zahteva sprejetje potrebnih ukrepov za zaščito delavcev pred manj ugodno obravnavo ali odpustitvijo zaradi vložitve prošnje za starševski dopust ali koriščenja starševskega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 27. februarja 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, točka 34).

- 112 Tako niti cilj niti učinek klavzule 5(4) okvirnega sporazuma ni prepovedati delodajalcu, da odloči o odpustitvi delavca, tudi če je ta na datum sprejetja te odločitve na starševskem dopustu, če odpustitev ni posledica vložitve prošnje za ta dopust ali njegovega koriščenja in če so izpolnjeni drugi pogoji, določeni z veljavnim zakonom ali drugim predpisom.
- 113 Iz točk 93 do 112 zgoraj torej izhaja, da se tožeča stranka ne more sklicevati na kršitev člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma, ker je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi izpodbijano odločbo sprejel v času, ko je bila na starševskem dopustu.
- 114 Zato je treba, ne da bi bilo treba odločiti o ugovoru nedopustnosti, ki ga je podala Komisija, prvi očitek v tem delu zavrnil kot neutemeljen (glej v tem smislu sodbo z dne 18. maja 2022, TK/Komisija, T-435/21, neobjavljena, EU:T:2022:303, točka 42).

3) Utemeljenost drugega očitka

- 115 Tožeča stranka v bistvu trdi, da je Komisija s tem, da jo je odpustila zaradi njene prošnje za starševski dopust, kršila člen 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma.
- 116 Komisija izpodbija trditve tožeče stranke.
- 117 Na prvem mestu, opozoriti je treba, da besedilo člena 42a Kadrovskih predpisov pristojnemu organu ne prepoveduje odpustitve uradnika ali uslužbenca zaradi prošnje za starševski dopust ali koriščenja tega dopusta. Vendar iz točk od 79 do 89 zgoraj izhaja, da je treba to določbo razlagati ob upoštevanju minimalnih zahtev, določenih v klavzuli 5(4) okvirnega sporazuma.
- 118 Kot namreč izhaja iz prvega odstavka preambule okvirnega sporazuma in iz uvodne izjave 8 Direktive 2010/18, je ta okvirni sporazum zaveza socialnih partnerjev, ki jih zastopajo splošne medpanožne organizacije, da se z minimalnimi zahtevami glede starševskega dopusta določijo ukrepi, namenjeni temu, da se omogoči usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ter da se spodbujajo enake možnosti in enako obravnavanje moških in žensk (glej v tem smislu sodbo z dne 7. septembra 2017, H., C-174/16, EU:C:2017:637, točki 29 in 30).
- 119 Cilji, ki se uresničujejo z okvirnim sporazumom, so tako povezani z izboljšanjem življenjskih in delovnih razmer ter z obstojem ustreznega socialnega varstva delavcev, ki spadata, kot je razvidno iz člena 151 PDEU, med cilje socialne politike Unije (glej sodbo z dne 7. septembra 2017, H., C-174/16, EU:C:2017:637, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 120 Zato je treba za zagotovitev, da lahko delavci učinkovito uveljavljajo svojo pravico do starševskega dopusta, v skladu s klavzulo 5(4) okvirnega sporazuma sprejeti potrebne ukrepe za zaščito delavcev, zlasti pred odpuščanjem zaradi prošnje za starševski dopust ali koriščenja starševskega dopusta, v skladu z veljavno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali praksami (glej po analogiji sodbo z dne 27. februarja 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, točka 34).
- 121 Ob upoštevanju ciljev okvirnega sporazuma, kot so bili povzeti v točki 118 zgoraj, je treba klavzulo 5(4) razumeti tako, da odraža posebej pomembno socialno pravico Unije in je zato ni mogoče razlagati ozko (glej po analogiji sodbo z dne 27. februarja 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, točka 36 in navedena sodna praksa).

- 122 Na drugem mestu, določbe člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma pristojnemu organu prepovedujejo, da iz razloga strokovne nesposobnosti odpusti uradnika ali uslužbenca zaradi prošnje za starševski dopust, zlasti iz razlogov, povezanih z datumoma začetka in konca obdobja takega dopusta ali njegovega trajanja, za katera se zaprosi v taki prošnji.
- 123 Prvič, opozoriti je treba, da je pravica do starševskega dopusta v skladu tako z določbami okvirnega sporazuma kot z določbami člena 42a Kadrovskih predpisov opredeljena z minimalnim trajanjem in časovno omejitvijo, ki je povezana s starostjo otroka, za katerega se zaprosi za dopust. Tako prošnja za odobritev takega dopusta nujno vključuje podrobnosti o datumih in trajanju dopusta, ki jih prosilec želi.
- 124 Poleg tega prav te podrobnosti o datumih in trajanju starševskega dopusta pristojnemu organu omogočajo, da ugotovi, ali je koriščenje tega dopusta združljivo s potrebami organizacije, v kateri je prosilec zaposlen.
- 125 Drugič, to razlago potrjuje klavzula 3(2) okvirnega sporazuma, v skladu s katero mora delavec v določenem roku vnaprej obvestiti delodajalca, da želi izkoristiti pravico do starševskega dopusta, pa tudi navesti datuma začetka in konca tega dopusta, pri čemer je treba pri trajanju tega roka upoštevati interese delavcev in delodajalcev.
- 126 Tretjič, praksa, v skladu s katero bi bil delavec v okviru postopka ugotavljanja strokovne nesposobnosti lahko odpuščen, ker njegova prošnja za starševski dopust ni v skladu z navodili, ki jih je predhodno določil delodajalec, bi lahko delavca odvrnila od prošnje za tak dopust in bi bila v neposrednem nasprotju z namenom okvirnega sporazuma, katerega eden od ciljev je boljše usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (glej v tem smislu in po analogiji sodbo z dne 8. maja 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, točka 57 in navedena sodna praksa).
- 127 V obravnavani zadevi je treba preučiti, ali izpodbijana odločba temelji na prošnji za starševski dopust, ki jo je tožeča stranka predložila 25. aprila 2016.
- 128 V zvezi s tem je treba opozoriti, da so v izpodbijani odločbi ponovljeni vsi razlogi, navedeni v dopisu z dne 8. septembra 2016, vključno z razlogom, navedenim na strani 4, točka (c), tega dopisa, v skladu s katerim je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v zvezi z nadaljevanjem težav, navedenih med drugim v ocenjevalnem poročilu iz leta 2015, ugotovil, da tožeča stranka v prošnji za starševski dopust z dne 25. aprila 2016 ni upoštevala navedb svoje vodje enote z dne 18. februarja in 21. marca 2016. Glede na te navedbe po eni strani dopust v septembru ni bil zaželen, po drugi strani pa je bil starševski dopust na začetku šolskega leta predviden le za dva ali tri mesece.
- 129 Res je, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 tožeči stranki za leto 2016 določil cilj, da starševski dopust načrtuje dovolj zgodaj, da bi omogočila svoje nadomeščanje in nemoteno organizacijo začetka šolskega leta 2016/2017.
- 130 Kot pa je Splošno sodišče ugotovilo v točki 34 sodbe v pritožbenem postopku, je iz dopisa z dne 8. septembra 2016 jasno razvidno, da se kritika organa za sklepanje pogodb o zaposlitvi glede starševskega dopusta tožeče stranke ne nanaša na to, da tak dopust ni bil načrtovan dovolj vnaprej, temveč na izbrana datuma zanj.

- 131 Iz razlogov iz dopisa z dne 8. septembra 2016 namreč izhaja, da čeprav izpodbijana odločba temelji na splošni ugotovitvi strokovne nesposobnosti tožeče stranke, ta ugotovitev sama temelji na več razlogih, med katerimi je na strani 4, točka (c), dopisa navedeno dejstvo, da datuma starševskega dopusta, navedena v prošnji tožeče stranke z dne 25. aprila 2016, nista v skladu z navodili, ki jih je njena vodja enote dala 18. februarja in 21. marca 2016.
- 132 Tako se zdi, da izpodbijana odločba delno temelji na prošnji za starševski dopust, ki jo je tožeča stranka predložila 25. aprila 2016.
- 133 Po mnenju Komisije je treba razlog, naveden na strani 4, točka (c), dopisa z dne 8. septembra 2016, razumeti kot očitek tožeči stranki zaradi njene slabe komunikacije o zadevi, ki je pomembna za njene nadrejene.
- 134 V zvezi s tem je, prvič, iz spisa razvidno, da je tožeča stranka že 21. marca 2016 med razgovorom pred sprejetjem ocenjevalnega poročila za leto 2015 vodjo enote obvestila, da namerava v letu 2016 zaprositi za starševski dopust.
- 135 Iz elektronskega sporočila vodje enote z dne 26. maja 2016 namreč izhaja, da je bila med tem letnim razgovorom omenjena možnost, da bi tožeča stranka na začetku šolskega leta 2016/2017 vzela nekajmesečni starševski dopust, in da je vodja enote navedla, da bi bilo v interesu službe bolje, če bi starševski dopust tožeče stranke trajal od dva do tri mesece, če ga je mislila koristiti na začetku šolskega leta. Tak pristop bi namreč nadomestnemu vzgojitelju omogočil, da v skupini vzpostavi stabilnost in ustaljen ritem, da bi tožeči stranki olajšal ponovno vključitev v delo pozneje med šolskim letom.
- 136 Tožeča stranka je nato že 25. aprila 2016, manj kot mesec dni po pripravi ocenjevalnega poročila za leto 2015, v katerem je bila pozvana, naj starševski dopust načrtuje dovolj vnaprej, vložila prošnjo za starševski dopust v obdobju od 15. junija do 15. septembra 2016.
- 137 Drugič, ni sporno, da je vodja enote 20. maja 2016, torej skoraj mesec dni po vložitvi prošnje tožeče stranke za starševski dopust, to prošnjo delno zavrnila, in sicer v delu, ki se je nanašal na obdobje od 15. junija do 14. julija 2016.
- 138 Tožeča stranka, ki je medtem zaprosila za podaljšanje starševskega dopusta, je 25. maja 2016 ponovno zaprosila za odobritev starševskega dopusta v obdobju od 1. do 15. julija 2016.
- 139 Nazadnje, z elektronskim sporočilom z dne 26. maja 2016 se je neposredno nadrejena tožeče stranke strinjala s podaljšanjem njenega starševskega dopusta do 14. novembra 2016, pri čemer je vztrajala pri zavrnitvi odobritve starševskega dopusta v obdobju od 1. do 15. julija 2016, in sicer, prvič, zaradi njene prepozne vložitve prošnje in, drugič, zaradi načrtovanja dopusta njenih sodelavcev. Natančneje, neposredno nadrejena tožeče stranke je pojasnila, da je morala zavrniti še druge prošnje za dopust v prvi polovici julija 2016, ker je bilo v tem obdobju zaradi velikega števila vpisanih otrok veliko dela in ker ni bilo dovolj stalnega pedagoškega osebja, da bi zagotovili njihov varen sprejem.
- 140 Čeprav je torej iz okoliščin obravnavane zadeve, kot so navedene v točkah od 134 do 139 zgoraj, razvidno, da je prvotna prošnja tožeče stranke za starševski dopust vključevala njeno odsotnost z dela v prvih dveh tednih septembra in ne za obdobje dveh ali treh mesecev od začetka šolskega leta, kot je to želela vodja enote, se kljub temu ne zdi, da je tožeča stranka ob vložitvi prošnje za starševski dopust slabo komunicirala z vodjo enote.

- 141 Po drugi strani pa navedene okoliščine in njihova kronologija potrjujejo, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi menil, da neupoštevanje navodil vodje oddelka glede starševskega dopusta tožeče stranke kaže, da ta ni upoštevala potreb službe, in pomeni ravnanje, ki se lahko skupaj še z drugimi elementi upošteva za namene odpustitve zaradi strokovne nesposobnosti.
- 142 Čeprav je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi lahko zavrnil prošnjo tožeče stranke za starševski dopust, ker sta bila predvidena datuma trajanja tega dopusta nezdržljiva s potrebami službe, se na datuma starševskega dopusta, za katera je tožeča stranka zaprosila 25. aprila 2016, ni mogel sklicevati kot na enega od razlogov za odpustitev zaradi strokovne nesposobnosti, ne da bi kršil določbe člena 42a Kadrovskih predpisov ob upoštevanju minimalnih zahtev iz klavzule 5(4) okvirnega sporazuma, ki zagotavljajo pravico uradnika ali uslužbenca, da zaprosi za starševski dopust.
- 143 Zato je treba drugemu očitku v tem delu ugoditi.
- 144 Vendar nezakonitost, ugotovljena v točki 142 zgoraj, sama po sebi ne more povzročiti razglasitve ničnosti izpodbijane odločbe.
- 145 V skladu s sodno prakso namreč v primeru več razlogov, tudi če je eden ali več razlogov iz izpodbijanega akta neutemeljenih, ta pomanjkljivost ne more povzročiti ničnosti tega akta, če eden ali več drugih razlogov zadostuje za pravno utemeljitev tega akta, neodvisno od nezakonitih razlogov (glej v tem smislu sodbi z dne 5. marca 2019, Pethke/EUIPO, T-169/17, neobjavljena, EU:T:2019:135, točka 93 in navedena sodna praksa, in z dne 23. septembra 2020, VE/ESMA, T-77/18 in T-567/18, neobjavljena, EU:T:2020:420, točka 213 in navedena sodna praksa).
- 146 Ker v obravnavani zadevi splošna ugotovitev o strokovni nesposobnosti tožeče stranke temelji na več razlogih, ki se razlikujejo od razloga, povezanega z datumoma, ki ju je izbrala v prošnji za starševski dopust z dne 25. aprila 2016, je treba preučiti drugi del tretjega tožbenega razloga in druge podane tožbene razloge.

b) Drugi del tretjega tožbenega razloga: napačna uporaba prava zaradi neupoštevanja minimalnih zahtev iz člena 7 Direktive 2002/14/ES in kršitve prepovedi kaznivega dejanja oviranja

- 147 Ta del vključuje dva očitka; prvi se nanaša na napačno uporabo prava, ker Komisija ni upoštevala minimalnih zahtev iz člena 7 Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 219), drugi pa na kršitev pravila o prepovedi kaznivega dejanja oviranja.

1) Upoštevanje minimalnih zahtev iz člena 7 Direktive 2002/14, ko pristojni organ sprejme odločbo o odpustitvi zaradi strokovne nesposobnosti na podlagi člena 47, točka (c)(i), PZDU

- 148 Tožeča stranka v bistvu trdi, da je Komisija s sprejetjem izpodbijane odločbe na podlagi člena 47, točka (c)(i), PZDU napačno uporabila pravo, ker ni upoštevala minimalnih zahtev iz člena 7 Direktive 2002/14, saj je bila odpuščena med opravljanjem sindikalnih funkcij v lokalnem odboru uslužbencev.
- 149 Komisija izpodbija trditve tožeče stranke.

- 150 Kot izhaja iz točk 80 in 81 zgoraj, mora Splošno sodišče dati prednost razlagi določb Kadrovskih predpisov in PZDU, ki zagotavlja njihovo skladnost z načeli socialnega prava Unije, ki so zdaj izrecno zapisana v Listini, ter v Kadrovske predpise in PZDU vključiti vsebino določb sekundarnega prava Unije, ki pomenijo pravila minimalnega varstva, da bi po potrebi dopolnjevala druge določbe Kadrovskih predpisov.
- 151 Člen 27 Listine z naslovom „Pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju“ določa, da je treba delavcem na različnih ravneh zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji.
- 152 V skladu s pojasnili glede člena 27 Listine je bila ta določba pojasnjena z Direktivo 2002/14.
- 153 Tako iz sodne prakse izhaja, da je določitev splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci iz Direktive 2002/14 odraz splošnih načel prava Unije, določenih s členom 27 Listine, ki jih morajo institucije upoštevati (sodba z dne 15. septembra 2016, TAO-AFI in SFIE-PE/Parlament in Svet, T-456/14, EU:T:2016:493, točka 76).
- 154 Natančneje, iz člena 1(1), člena 2, točki (f) in (g), ter člena 4 Direktive 2002/14 izhaja, prvič, da so s temi določbami postavljene minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci, in sicer brez poseganja v določbe, ki so za delavce ugodnejše, ter, drugič, da se informiranje delavcev in posvetovanje z njimi organizirata prek predstavnikov zaposlenih, ki jih predvidevajo nacionalna zakonodaja in predpisi ali praksa (sodba z dne 15. septembra 2016, TAO-AFI in SFIE-PE/Parlament in Svet, T-456/14, EU:T:2016:493, točka 80).
- 155 V skladu s členom 9(3) Kadrovskih predpisov odbor uslužbencev „zastopa interese zaposlenih nasproti instituciji in vzdržuje stalni stik med institucijo in zaposlenimi“. Pri tem „[z] izražanjem mnenj zaposlenih prispeva k dobremu delovanju službe“.
- 156 Iz tega izhaja, da mora Komisija za svoj odbor uslužbencev in člane tega predstavniškega organa uporabljati minimalne zahteve glede obveščanja in posvetovanja z delavci, določene v Direktivi 2002/14.
- 157 V obravnavani zadevi iz spisa ni razvidno, da tožeča stranka na dan odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni bila več članica lokalnega in centralnega odbora uslužbencev. Zato tožeča stranka v okviru prvega očitka iz tega dela utemeljeno trdi, da bi morala Komisija pri sprejetju izpodbijane odločbe, sprejete na podlagi člena 47, točka (c)(i), PZDU, upoštevati minimalne zahteve iz člena 7 Direktive 2002/14.

2) Utemeljenost prvega očitka

- 158 V skladu s sodno prakso odpoved delovnega razmerja predstavniku delavcev zaradi njegove vloge ali zaradi nalog, ki jih opravlja v vlogi predstavnika, ni v skladu z varstvom, ki ga določa člen 7 Direktive 2002/14 (sodba z dne 11. februarja 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, točka 58).
- 159 Predstavniku delavcev, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana, mora biti torej omogočeno, da v ustreznih upravnih ali sodnih postopkih preveri, ali je razlog za odpoved njegova vloga ali opravljanje nalog predstavnika, če pa obstaja povezava med to vlogo ali opravljanjem nalog in

odpovedjo pogodbe o zaposlitvi temu predstavniku, morajo biti zagotovljene primerne kazni (sodba z dne 11. februarja 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, točka 59).

- 160 Kar zadeva zlasti uradnike in uslužbence Unije, je treba poleg tega upoštevati člen 24b Kadrovskih predpisov, v skladu s katerim imajo „[u]radniki [...] pravico združevanja; zlasti so lahko člani sindikatov ali združenj evropskih uradnikov“. Institucije Unije namreč ne smejo storiti ničesar, kar bi lahko oviralo uresničevanje sindikalne svobode, priznane z določbami člena 24b Kadrovskih predpisov (glej po analogiji sodbo z dne 18. januarja 1990, Maurissen in Union syndicale/Računsko sodišče, C-193/87 in C-194/87, EU:C:1990:18, točka 12).
- 161 Sindikalna svoboda, ki je tako priznana uradnikom in uslužbencem Unije, vključuje pravico sindikatov in združenj uslužbencev, da opravljajo vse zakonite dejavnosti za zaščito poklicnih interesov svojih članov (glej sodbo z dne 18. januarja 1990, Maurissen in Union syndicale/Računsko sodišče, C-193/87 in C-194/87, EU:C:1990:18, točka 13 in navedena sodna praksa).
- 162 Iz tega izhaja, prvič, da morajo institucije Unije dopustiti, da sindikati in združenja uslužbencev opravljajo svoje naloge zastopanja in posvetovanja na vseh področjih, ki zadevajo zaposlene, in, drugič, da ne morejo na noben način kaznovati uradnikov ali uslužbencev zaradi njihovih sindikalnih dejavnosti (glej v tem smislu sodbo z dne 18. januarja 1990, Maurissen in Union syndicale/Računsko sodišče, C-193/87 in C-194/87, EU:C:1990:18, točki 14 in 15).
- 163 Glede na te določbe in načela je treba presojati utemeljenost prvega očitka iz tega dela.
- 164 Na prvem mestu, niti iz obrazložitve izpodbijane odločbe niti iz dokumentov v spisu ni razvidno, da naj bi ta odločba temeljila zgolj na vlogi tožeče stranke kot članice centralnega in lokalnega odbora uslužbencev, ki jo je imela od 13. maja 2014, neodvisno od opravljanja teh funkcij predstavnice zaposlenih ali, širše, njenih sindikalnih dejavnosti.
- 165 Na drugem mestu, izpodbijana odločba ne vsebuje nobenega razloga, na podlagi katerega bi organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi menil, da je način, na katerega je tožeča stranka na datum sprejetja navedene odločbe opravljala svoje naloge predstavnice zaposlenih ali, širše, svoje sindikalne dejavnosti, upravičeval odpoved njene pogodbe zaradi strokovne nesposobnosti.
- 166 Poleg tega je iz razprav na obravnavi razvidno, da je tožeča stranka na vprašanje Splošnega sodišča v zvezi s tem potrdila, da je z odhodom na starševski dopust 15. julija 2016 prenehala sodelovati pri dejavnostih lokalnega in centralnega odbora uslužbencev ter da jo je moral v teh odborih zamenjati namestnik.
- 167 Tako naj bi bilo dejstvo, da tožeča stranka na datum sprejetja izpodbijane odločbe ni več dejansko opravljala nalog predstavnice zaposlenih, dokaz, da navedena odločba ne temelji na dejstvu, da je tožeča stranka na zadevni datum opravljala navedene naloge.
- 168 Na tretjem mestu, res je, da je bil eden od razlogov, na podlagi katerih je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi tožečo stranko odpustil zaradi strokovne nesposobnosti, neupoštevanje interesov službe pri načrtovanju dejavnosti, povezanih z njeno funkcijo predstavnice zaposlenih v letih 2014 in 2016.

- 169 Natančneje, iz točk 41 in 42 zgoraj razvidno, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi tožeči stranki v zvezi z letom 2014 očital, da je nadrejene prepozno obvestila o svoji udeležbi na sestankih lokalnega in centralnega odbora uslužbencev ter da svojih sodelavcev včasih ni vnaprej obvestila o svoji udeležbi na teh sestankih. Poleg tega je iz točke 47 zgoraj razvidno, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v zvezi z letom 2016 tožeči stranki očital, da je neposredno nadrejene prepozno obvestila o svoji udeležbi na nekaterih sestankih centralnega odbora uslužbencev in da o tem ni obvestila svojih sodelavcev oziroma jih v nekaterih primerih obvestila z zamudo.
- 170 Tako je treba ugotoviti, ali je lahko pristojni organ izpodbijano odločbo oprl na tak razlog, ne da bi kršil obveznost upoštevanja minimalnih zahtev iz člena 7 Direktive 2002/14.
- 171 V zvezi s tem je treba opozoriti, da člen 1, šesti odstavek, Priloge II h Kadrovskim predpisom določa, da so dolžnosti, ki jih prevzamejo med drugim člani odbora uslužbencev, del njihovih običajnih delovnih dolžnosti v instituciji. Institucije so torej dolžne ustvariti pogoje, ki so potrebni za zagotovitev izvajanja nalog zastopanja zaposlenih, in v zvezi s tem uradnik ne sme utrpeti negativnih posledic zaradi izvajanja nalog v organih zastopanja zaposlenih (glej sodbo z dne 26. septembra 1996, Maurissen/Računsko sodišče, T-192/94, EU:T:1996:133, točka 40 in navedena sodna praksa).
- 172 Podobno je namen člena 1, šesti odstavek, drugi stavek, Priloge II h Kadrovskim predpisom varovati pravice med drugim članov odbora uslužbencev, tako da jih zavaruje pred vsakršno škodo, ki bi jo lahko utrpeli zaradi svojih dejavnosti zastopanja zaposlenih na podlagi navedenih predpisov. Prav zato je treba dejavnosti zastopanja zaposlenih upoštevati pri pripravi ocenjevalnega poročila zadevnih uradnikov in uslužbencev (sodbi z dne 26. septembra 1996, Maurissen/Računsko sodišče, T-192/94, EU:T:1996:133, točka 41, in z dne 5. novembra 2003, Lebedef/Komisija, T-326/01, EU:T:2003:291, točka 49). Poleg tega je namen te določbe v skladu s prvim stavkom olajšati sodelovanje uradnikov pri zastopanju osebja njihove institucije, tako da se jim zlasti omogoči, da pri tej dejavnosti sodelujejo v okviru rednega delovnega časa, ki je običajno namenjen delu, ki ga morajo opravljati v svoji instituciji, in ne zunaj tega delovnega časa (sodba z dne 16. decembra 2010, Lebedef proti Komisiji, T-364/09 P, EU:T:2010:539, točka 23), oziroma v okviru dodelitve na razpolago sindikatu ali združenju uslužbencev, kar pomeni delno ali popolno oprostitev delovnih obveznosti v okviru službe institucije.
- 173 Kljub temu mora uradnik ali uslužbenec, ki je napoten v okviru sindikalne dejavnosti v obsegu 50 %, v skladu s členom 60 Kadrovskih predpisov pridobiti predhodno dovoljenje svojega neposredno nadrejenega, da je odsoten z dela in da se udeleži sestankov, na katere je bil povabljen na podlagi svoje sindikalne funkcije ali funkcije predstavnika zaposlenih. Od obveznosti predhodnega dovoljenja iz člena 60 Kadrovskih predpisov je namreč mogoče odstopati le v primeru bolezni ali nesreče, ne pa v primeru udeležbe pri sindikalnem zastopanju zaposlenih ali na sestankih predstavniškega organa, kot sta lokalni ali centralni odbor uslužbencev (glej v tem smislu sodbo z dne 16. decembra 2010, Lebedef/Komisija, T-52/10 P, EU:T:2010:543, točka 30).
- 174 V okviru tega je treba navesti, da je morala tožeča stranka v skladu s členom 7, točka 3.1, Sklepa Komisije C(2011) 3588 final z dne 27. maja 2011 (v nadaljevanju: Sklep C(2011) 3588) „pravočasno“ obvestiti svoje nadrejene o svojih vabilih na sestanke lokalnega in centralnega odbora uslužbencev, pri čemer lahko nadrejeni po potrebi s pisnim in obrazloženim sklepom zavrne udeležbo zadevne osebe na teh sestankih.

175 Izpodbijana odločba se je torej lahko, ne da bi bile kršene minimalne zahteve iz člena 7 Direktive 2002/14, oprla na razlog, povezan s tem, da tožeča stranka ni izpolnila obveznosti pravočasnega obveščanja nadrejenih pred sestanki lokalnega in centralnega odbora uslužbencev, katerih članica je bila, o svoji udeležbi na teh sestankih, saj tak razlog ne temelji na opravljanju nalog predstavnika zaposlenih, temveč na njenem neizpolnjevanju pogojev organizacije službe, potrebnih za opravljanje funkcije, ki ji je bila zaupana.

176 Zato je treba prvi očitek v tem delu zavrni kot neutemeljen.

3) *Drugi očitek*

177 Tožeča stranka trdi, da je Komisija z izpodbijano odločbo kršila pravilo o prepovedi oviranja.

[...]

3. Četrty tožbeni razlog: očitne napake pri presoji in napačne ugotovitve dejanskega stanja

[...]

a) Stopnja nadzora sodišča Unije

184 Uvodoma je treba pojasniti stopnjo nadzora, ki jo mora opraviti Splošno sodišče, ko odloča o zakonitosti odločbe o odpustitvi pogodbenega uslužbenca zaradi strokovne nesposobnosti.

185 Tožeča stranka namreč trdi, da je ustaljena sodna praksa, v skladu s katero je nadzor sodišča Unije nad zakonitostjo odločb o odpustitvi uradnikov ali uslužbencev zaradi strokovne nesposobnosti omejen na očitne napake pri presoji, v nasprotju s členom 30 Listine, ki se nanaša na varstvo pred neupravičeno odpustitvijo. Poleg tega trdi, da mora dokazno breme glede zakonitosti odločbe, kot je izpodbijana odločba, nositi delodajalec, saj je sicer členu 30 Listine odvzet ves polni učinek. Nazadnje zatrjuje, da mora Splošno sodišče pri presoji dokaznega bremena upoštevati neobičajno dolgo trajanje sodnega postopka, in sicer ob upoštevanju določb člena 6 Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, podpisane 4. novembra 1950 v Rimu (v nadaljevanju: EKČP).

186 Komisija izpodbija dopustnost in utemeljenost trditev tožeče stranke.

187 V zvezi s tem je ustaljena sodna praksa, da ima organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v zvezi z odpovedjo pogodbe začasemu ali pogodbenemu uslužbencu za nedoločen čas v skladu s členom 47, točka (c)(i), PZDU in ob upoštevanju odpovednega roka, določenega v pogodbi, široko diskrecijsko pravico, zato se mora nadzor, ki ga izvaja sodišče Unije, omejiti na preverjanje neobstoja očitne napake ali zlorabe pooblastil (glej v tem smislu sodbo z dne 26. februarja 1981, de Briey/Komisija, 25/80, EU:C:1981:56, točka 7; glej v tem smislu tudi sodbo z dne 6. julija 2022, YF/EFCA, T-664/21, neobjavljena, EU:T:2022:425, točka 44 in navedena sodna praksa).

188 Presoja strokovne usposobljenosti uradnikov in uslužbencev institucij Unije je namreč v prvi vrsti v pristojnosti navedenih institucij (glej v tem smislu sodbo z dne 19. julija 1955, Kergall/Skupna skupščina, 1/55, EU:C:1955:9, str. 23).

- 189 V tem okviru je mogoče napako opredeliti kot očitno le, kadar jo je mogoče brez težav odkriti z vidika meril, ki jih je zakonodajalec določil za izvajanje diskrecijske pravice uprave. Povedano drugače, tožbeni razlog, ki se nanaša na očitno napako, je treba zavrnil, če je mogoče izpodbijano presojo kljub dokazom tožeče stranke še vedno sprejeti kot utemeljeno in dosledno (glej sodbo z dne 2. aprila 2019, Fleig/ESZD, T-492/17, EU:T:2019:211, točka 55 (neobjavljena) in navedena sodna praksa).
- 190 Poleg tega je treba upoštevati, da se za akte institucij Unije načeloma domneva, da so zakoniti, in imajo zato pravne učinke toliko časa, dokler niso preklicani, razglašeni za nične v okviru ničnostne tožbe ali razglašeni za neveljavne v okviru postopka predhodnega odločanja ali ugovora nezakonnosti (glej sodbo z dne 10. septembra 2019, HTTS/Svet, C-123/18 P, EU:C:2019:694, točka 100 in navedena sodna praksa).
- 191 Tako iz načela domneve zakonitosti aktov institucij Unije izhaja, da mora začasni ali pogodbeni uslužbenec, zoper katerega je bila izdana odločba o odpustitvi in ki vloži tožbo pri sodišču Unije, dokazati nezakonnost take odločbe.
- 192 Člen 30 Listine ne more postaviti pod vprašaj načel in sodne prakse, navedenih v točkah od 187 do 191 zgoraj.
- 193 Prvič, iz člena 30 Listine, v skladu s katerim ima „[vsak] delavec [...] pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“, je razvidno, da njegovo besedilo ne opredeljuje natančnih obveznosti (sodba z dne 4. decembra 2013, ETF/Schuerings, T-107/11, EU:T:2013:624, točka 100). Člen 30 Listine torej ne določa nobenega pravila, ki bi postavilo pod vprašaj nadzor, omejen na očitne napake pri presoji, ki ga Splošno sodišče opravi, ko odloča o zakonitosti odločbe o odpovedi pogodbe začasnega ali pogodbenega uslužbenca za nedoločen čas.
- 194 Drugič, enako velja za točko 24 dela I Evropske socialne listine, podpisane 18. oktobra 1961 v Torinu, kakor je bila spremenjena, iz katere glede na pojasnila izhaja člen 30 Listine in v skladu s katero imajo „[v]si delavci [...] pravico do varstva v primerih prenehanja delovnega razmerja“.
- 195 Tretjič, v pojasnilih sta v zvezi s členom 30 Listine posebej omenjeni Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98) ter Direktiva Sveta 80/987/EGS z dne 20. oktobra 1980 o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 217). Vendar je treba tudi ob predpostavki, da bi bilo mogoče člen 30 Listine razlagati tako, da zagotavlja posebno varstvo delavcem, odpuščenim na podlagi teh posebnih določb sekundarnega prava Unije, ugotoviti, da položaj tožeče stranke ne spada na področje uporabe navedenih določb.
- 196 Zato iz člena 30 Listine ni mogoče sklepati, da mora Splošno sodišče pri presoji zakonitosti odločbe o odpustitvi uradnika ali začasnega ali pogodbenega uslužbenca zaradi strokovne nesposobnosti opraviti podrobnejši nadzor kot v primeru očitne napake pri presoji ali da mora zadevni instituciji naložiti dokazno breme glede zakonitosti take odločbe.
- 197 Poleg tega je treba opozoriti, da čeprav so – kot potrjuje člen 6(3) PEU – temeljne pravice, ki so vsebovane v EKČP, kot splošna načela del prava Unije in čeprav člen 52(3) Listine določa, da sta vsebina in obseg pravic iz Listine, ki ustrezajo pravicam, zagotovljenim z EKČP, enaka kot

vsebina in obseg pravic, ki ju določa navedena konvencija, ta konvencija, dokler Unija ne postane njena pogodbenica, ni pravni instrument, ki bi bil formalno vključen v pravni red Unije (glej sodbo z dne 22. oktobra 2020, *Silver Plastics in Johannes Reifenhäuser/Komisija*, C-702/19 P, EU:C:2020:857, točka 24 in navedena sodna praksa).

- 198 V zvezi s tem je namen člena 52(3) Listine, ker Listina vsebuje pravice, ki ustrezajo pravicam, ki jih zagotavlja EKČP, zagotoviti potrebno usklajenost med pravicami iz Listine in ustreznimi pravicami, zagotovljenimi z EKČP, „ne da bi to škodilo avtonomiji prava Unije in Sodišča Evropske unije“. Po pojasnilih v zvezi s členom 47, drugi odstavek, Listine ta določba ustreza členu 6(1) EKČP (glej sodbo z dne 22. oktobra 2020, *Silver Plastics in Johannes Reifenhäuser/Komisija*, C-702/19 P, EU:C:2020:857, točka 25 in navedena sodna praksa).
- 199 Zato je treba trditev, ki se nanaša na kršitev člena 6 EKČP, razumeti tako, da se v bistvu zatrjuje, da je Splošno sodišče z uporabo nadzora, omejenega na očitno napako pri presoji, ob preučitvi zakonitosti izpodbijane odločbe po vrnitvi zadeve v razsojanje s strani Sodišča, medtem ko sodni postopek zaradi svojega neobičajno dolgega trajanja ni bil v skladu s pravilom o razumnem roku, kršilo pravico do poštenega sojenja, ki je med drugim zapisana v členu 47, drugi odstavek, Listine.
- 200 Iz sodne prakse pa izhaja, da je treba morebitno kršitev obveznosti iz člena 47, drugi odstavek, Listine, ki jo je storilo sodišče Unije, to je obveznosti, da o predloženi zadevi odloči v razumnem roku, sankcionirati z odškodninsko tožbo, ki se vloži pri Splošnem sodišču, saj je taka tožba učinkovito sredstvo (glej sodbo z dne 13. decembra 2018, *Evropska unija/Kendrion*, C-150/17 P, EU:C:2018:1014, točka 32 in navedena sodna praksa).
- 201 Poleg tega mora Splošno sodišče, pristojno na podlagi člena 256(1) PDEU, ko odloča o takem odškodninskem zahtevku, o njem odločiti v drugačni sestavi, kot je bila tista, ki je odločala o sporu, v zvezi s katerim je potekal postopek, katerega trajanje se graja (glej sodbo z dne 14. septembra 2016, *Trafilerie Meridionali/Komisija*, C-519/15 P, EU:C:2016:682, točka 66 in navedena sodna praksa).
- 202 Iz sodne prakse, navedene v točkah 200 in 201 zgoraj, torej izhaja, da pri preučitvi predlogov za razglasitev ničnosti, ki so jim po potrebi dodani odškodninski zahtevki, potem ko Sodišče v skladu s členom 61 Statuta Sodišča Evropske unije vrne zadevo v razsojanje, senat Splošnega sodišča, ki odloča o teh zahtevkih, ni pristojen za presojo morebitnega predolgega trajanja sodnega postopka in zato te napake ne more poskušati odpraviti, zlasti s spremembo obsega svojega nadzora nad zakonitostjo razlogov iz odločbe, katere razglasitev ničnosti se predlaga.
- 203 Zato je treba trditev tožeče stranke, navedeno v točki 185 zgoraj, zavrniti, ne da bi bilo treba preučiti ugovor nedopustnosti, ki ga je podala Komisija.

b) Prvi del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji v zvezi z razlogi, ki se nanašajo na prenačljeno prošnjo tožeče stranke za preklic dovoljenja za opravljanje dela s krajšim delovnim časom

- 204 Tožeča stranka v tem delu v bistvu trdi, da z navedbami na strani 2, točka (a), dopisa z dne 8. septembra 2016 ni mogoče zares podkrepiti ugotovitve Komisije o njeni morebitni strokovni nesposobnosti, ker je imela težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

- 205 Natančneje, tožeča stranka navaja, da se je aprila 2014 po razvezi zakonske zveze znašla v položaju samohranilke s tremi vzdrževanimi otroki, tako da je upravičeno poskušala delati več, da bi pokrila družinske stroške. Prav tako trdi, da Komisija ni dokazala, da je preklic njene prošnje za opravljanje dela s krajšim delovnim časom povzročil motnje v organizaciji oddelka.
- 206 V zvezi s tem je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 2, točka (a), dopisa z dne 8. septembra 2016 ugotovil, da je bilo januarja 2014 ugodeno prošnji tožeče stranke za opravljanje dela s polovičnim delovnim časom v obdobju od 1. maja 2014 do konca šolskega leta, da pa je 24. aprila 2014 tožeča stranka iz družinskih razlogov vložila nujno prošnjo, naj se ji še naprej omogoči opravljanje dela s polnim delovnim časom, ter da je upravitelj storil vse potrebno, da bi tožeči stranki pomagal, in je prilagodil organizacijo službe, tako da je lahko tožeča stranka od 15. maja 2014 delo opravljala s polnim delovnim časom.
- 207 Poleg tega je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi navedel, da je bilo treba zaradi poznega prispetja informacije, da bo tožeča stranka od 15. maja 2014 delala s polnim delovnim časom, v enoto za upravljanje človeških virov, vložiti neobičajne napore v prilagoditev zahtev službe osebnim potrebam tožeče stranke.
- 208 Uvodoma je treba opozoriti, da tožeča stranka ne izpodbija sklicevanja organa za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 2 dopisa z dne 8. septembra 2016 na presojo iz ocenjevalnega poročila za leto 2014, da je imela v letu 2014 težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, temveč le razlog iz izpodbijane odločbe, ki je naveden na strani 2, točka (a), dopisa z dne 8. septembra 2016. Ta razlog ne povzema presoje, ki naj bi bila vsebovana v ocenjevalnem poročilu za leto 2014.
- 209 Posledično ni mogoče šteti, da se s trditvami, ki jih je tožeča stranka navedla v tem delu, izpodbija presoja iz ocenjevalnega poročila za leto 2014, za katero Komisija trdi, da je postalo pravnomočno.
- 210 V zvezi z utemeljenostjo trditev, navedenih v tem delu, je treba, prvič, opozoriti, da člen 55a Kadrovskih predpisov, ki se na podlagi povezanih določb členov 16 in 91 PZDU smiselno uporablja za pogodbene uslužbence, določa pogoje, pod katerimi lahko pogodbeni uslužbenci delajo s krajšim delovnim časom. Ureditev dela s krajšim delovnim časom in postopek dovoljenja za to sta določena v Prilogi IVa h Kadrovskim predpisom in po potrebi v izvedbenih pravilih, ki jih je sprejel pristojni organ.
- 211 Natančneje, člen 2, prvi odstavek, Priloge IVa h Kadrovskim predpisom določa:
- „Organ za imenovanja lahko na uradnikovo zahtevo dovoljenje prekliče pred iztekom obdobja, za katerega je bilo izdano. Datum preklica ne sme biti več kot dva meseca po datumu, ki ga predlaga uradnik ali štiri mesece po tem datumu, če se delo s krajšim delovnim časom dovoli za več kot eno leto.“
- 212 Iz teh določb izhaja, da je tožeča stranka s tem, da je zaprosila za preklic dovoljenja za delo s krajšim delovnim časom pred iztekom obdobja, za katero je bilo to dovoljenje izdano, izkoristila možnost, ki ji je bila izrecno dodeljena s Kadrovskimi predpisi.
- 213 Drugič, niti iz obrazložitve izpodbijane odločbe niti iz dokumentov v spisu ni razvidno, da so bile v obdobju med vložitvijo prošnje tožeče stranke za preklic dovoljenja za delo s krajšim delovnim časom 24. aprila 2014 in začetkom veljavnosti tega dovoljenja 1. maja 2014 kršene določbe člena 55a in Priloge IVa h Kadrovskim predpisom ali izvedbena pravila, ki jih je Komisija sprejela za izvajanje teh določb.

- 214 Tretjič, ker je bilo tožeči stranki dovoljeno, da od 15. maja 2014 znova opravlja delo s polnim delovnim časom, se ne zdi, da je bila njena predčasna vrnitev na delo s polnim delovnim časom nezdržljiva z zahtevami službe. Iz dokumentov v spisu prav tako ni razvidno, da je obravnavanje prošnje tožeče stranke od pristojnih služb zahtevalo neobičajen napor.
- 215 Četrtrič, ni sporno, da je prošnja tožeče stranke z dne 24. aprila 2014 za opravljanje dela s polnim delovnim časom sledila postopku razveze, ki se je začel v istem mesecu in na podlagi katerega je bila postavljena v položaj samohranilke s tremi vzdrževanimi otroki. Čeprav je ta prenatgljena prošnja temeljila na zasebnih razlogih, ti razlogi torej niso bili nič manj resni in legitimni.
- 216 Petič, iz spisa je razvidno, da je Komisija v odgovor na trditve tožeče stranke navedla le, da je tožeča stranka zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja lahko izkoristila starševski dopust in prilagojen delovni čas, ko je novembra in decembra 2014 iz zdravstvenih razlogov delala s krajšim delovnim časom. Poleg tega je Komisija trdila, da uprava tožeči stranki ni očitala vložitve prošnje, naj se njen delovni čas prilagodi njenim potrebam.
- 217 Komisija tako ni dokazala upravičenosti in doslednosti presoje iz izpodbijane odločbe, da je prošnja tožeče stranke z dne 24. aprila 2014 za preklic dovoljenja za opravljanje dela s krajšim delovnim časom pričala o njenih težavah pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, ob upoštevanju okoliščin iz točk od 210 do 215 zgoraj, v katerih je bila taka prošnja vložena.
- 218 V teh okoliščinah tožeča stranka utemeljeno trdi, da je Komisija s tem, da je z opiranjem na razlog, naveden na strani 2, točka (a), dopisa z dne 8. septembra 2016, ugotovila, da je imela težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, v izpodbijani odločbi storila očitno napako pri presoji.

c) Drugi del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji v zvezi z razlogom, ki se nanaša na domnevno neupravičene odsotnosti tožeče stranke

- 219 Tožeča stranka v tem delu navaja dva očitka, in sicer se prvi nanaša na prepozno in nepravilno naravo razloga iz izpodbijane odločbe, ki temelji na njenih domnevno neupravičenih odsotnostih v letu 2014, drugi pa na neutemeljenost tega razloga, kar zadeva njene odsotnosti 7. maja 2014, 16. in 18. junija 2014 ter 30. in 31. maja 2016.
- 220 Komisija trdi, da je ta del nedopusten, ker ga tožeča stranka ni podrobneje pojasnila v predhodni pritožbi in ker ugotovitev o neupravičenosti njenih odsotnosti ni izpodbijala v rokih, določenih v Kadrovskih predpisih in PZDU.
- 221 V zvezi s tem je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 2, točka (b), dopisa z dne 8. septembra 2016 navedel, da je bila tožeča stranka neupravičeno odsotna 7. maja in 16. junija 2014, na strani 2, točka (d), navedenega dopisa pa, da je bila neupravičeno odsotna 18. junija 2014. Nazadnje, na strani 5, točka (e), dopisa z dne 8. septembra 2016 se je skliceval tudi na neupravičeno odsotnost tožeče stranke 30. in 31. maja 2016.
- 222 Na prvem mestu, opozoriti je treba, da je mogoče odločbo o odpustitvi začasnega ali pogodbenega uslužbenca na podlagi člena 47, točka (c)(i), PZDU, ki je v bistvu posledica strokovne nesposobnosti, očitane zadevni osebi, utemeljiti s sklicevanjem na vrsto konkretnih in skladnih materialnih dejstev, po potrebi podprtih z več letnimi ocenjevalnimi poročili, ki kažejo na

nezadovoljivo delovno uspešnost, čeprav se ta dejstva sama po sebi ne zdijo dovolj resna, da bi upravičila tak ukrep (glej v tem smislu sodbo z dne 6. julija 2022, YF/EFCA, T-664/21, neobjavljena, EU:T:2022:425, točka 46 in navedena sodna praksa).

- 223 Strokovno nesposobnost uradnika oziroma začasnega ali pogodbenega uslužbenca je namreč treba presojati zlasti glede na njegovo usposobljenost, uspešnost in obnašanje v službi (glej v tem smislu sodbo z dne 21. oktobra 1980, Vecchioli/Komisija, 101/79, EU:C:1980:243, točka 7).
- 224 Zlasti v zvezi z uradniki je treba opozoriti, da člen 51(1)(a) Kadrovskih predpisov določa, da se uradnika odpusti, če je iz petih zaporednih letnih poročil razvidna njegova nezadostna delovna uspešnost.
- 225 Iz te določbe izhaja, da lahko organ, pristojen za imenovanja, ko odloči o odpustitvi uradnika zaradi strokovne nesposobnosti, svojo odločitev utemelji na dejstvih, ki dokazujejo tako nesposobnost v obdobju petih let pred odločitvijo o odpustitvi.
- 226 Čeprav je treba ugotoviti, da se člen 51 Kadrovskih predpisov niti smiselno ne uporablja za pogodbene ali začasne uslužbenke, pa teh glede postopkov za ugotavljanje strokovne nesposobnosti, določenih v Kadrovskih predpisih in PZDU, ni mogoče postaviti v ugodnejši položaj kot uradnike.
- 227 Čeprav se pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas glede na varnost zaposlitve razlikujejo od pogodb o zaposlitvi za določen čas, ni mogoče zanikati, da javni uslužbenci Unije, zaposleni na podlagi pogodbe za nedoločen čas, ne morejo prezretičasnosti svoje zaposlitve in tega, da ta ne zagotavlja zaposlitve (glej sodbo z dne 6. julija 2022, YF/EFCA, T-664/21, neobjavljena, EU:T:2022:425, točka 42 in navedena sodna praksa).
- 228 Iz sodne prakse, navedene v točkah 222 in 227 zgoraj, torej izhaja, da lahko organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi odločbo o odpustitvi začasnega ali pogodbenega uslužbenca zaradi strokovne nesposobnosti utemelji z dejstvi, ugotovljenimi, kot v tej zadevi, v treh letih pred sprejetjem take odločbe.
- 229 Iz tega izhaja, da je treba prvi očitok v tem delu zavrnil, ne da bi bilo treba preučiti ugovora nedopustnosti, ki ju je podala Komisija in sta navedena v točki 220 zgoraj.
- 230 Na drugem mestu, preučiti je treba ugovora nedopustnosti, ki ju je Komisija podala v zvezi z drugim očitkom v tem delu.
- 231 Prvič, v skladu s sodno prakso pravilo o ujemanju med pritožbo v smislu člena 91(2) Kadrovskih predpisov, na katero se sklicuje Komisija, in poznejšo tožbo zahteva, da se je treba na tožbeni razlog, ki se navaja pred sodiščem Unije, sklicevati že v okviru predhodnega postopka, da se je lahko pristojni organ seznanil z očitki zadevne osebe zoper izpodbijano odločbo, sicer tak razlog ni dopusten. To pravilo je utemeljeno s samim ciljem predhodnega postopka, katerega namen je omogočiti mirno rešitev sporov, ki nastanejo med začasnimi ali pogodbenimi uslužbenci in upravo. Iz navedenega sledi, kot izhaja tudi iz ustaljene sodne prakse, da lahko predlogi, predstavljeni pred sodiščem Unije, vsebujejo le izpodbojne razloge, ki imajo enako podlago kot izpodbojni razlogi, navedeni v pritožbi, pri čemer je te izpodbojne razloge pred sodiščem Unije vseeno mogoče razviti s predstavitvijo tožbenih razlogov in trditev, ki niso nujno navedeni v pritožbi, vendar so z njo tesno povezani (glej sodbo z dne 28. septembra 2022, Zegers/Komisija, T-663/21, neobjavljena, EU:T:2022:589, točka 63 in navedena sodna praksa).

- 232 Vendar je tožeča stranka v svoji predhodni pritožbi z dne 17. januarja 2017 „kategorično“ izpodbijala „domnevne neupravičene odsotnosti“, ki so ji bile pripisane za leto 2014, in trdila, da ta dejstva nikakor nimajo zadostne teže. Navedla je tudi, da domnevno neupravičena odsotnost od 30. maja do 1. junija 2016 ni bila dokazana in je bila ovržena z zdravniškimi potrdili.
- 233 Zato Komisija nima podlage za trditev, da se z drugim očitkom v tem delu krši pravilo o ujemanju med pritožbo in tožbo, na katero je opozorjeno v točki 231 zgoraj.
- 234 Drugič, navesti je treba, da so roki za zahteve, pritožbe in tožbe, določeni v členih 90 in 91 Kadrovskih predpisov, del javnega reda in jih stranke ali sodišče ne morejo spreminjati, saj so bili uvedeni za zagotovitev jasnosti in varnosti pravnih položajev. Morebitne izjeme ali odstopanja od teh rokov je treba razlagati ozko (glej sodbo z dne 25. junija 2020, XH/Komisija, T-511/18, EU:T:2020:291, točka 74 (neobjavljena) in navedena sodna praksa).
- 235 Čeprav lahko torej v skladu s členom 90(2) Kadrovskih predpisov vsak uradnik ali začasni ali pogodbeni uslužbenec pri pristojnem organu vloži pritožbo zoper akt, ki posega v njegov položaj, pa ta pravica zadevnemu uradniku ali uslužbencu ne dovoljuje neupoštevanja rokov, ki so v členih 90 in 91 Kadrovskih predpisov določeni za vložitev pritožbe in tožbe, tako da bi z zahtevo posredno izpodbijal predhodno odločbo, ki ni bila izpodbijana v rokih. Le obstoj novega in bistvenega dejstva lahko upraviči predložitev zahteve za ponovni preizkus odločbe, ki se ni izpodbijala pravočasno (glej v tem smislu sodbi z dne 21. februarja 2006, V/Komisija, T-200/03 in T-313/03, EU:T:2006:57, točki 94 in 95 ter navedena sodna praksa, in z dne 25. junija 2020, XH/Komisija, T-511/18, EU:T:2020:291, točka 75 (neobjavljena) in navedena sodna praksa).
- 236 Vendar ima tožeča stranka v okviru tožbe zoper akt, ki ima zanjo škodljive posledice, pravico, zlasti v okviru tožbenega razloga, ki se nanaša na očitno napako pri presoji, izpodbijati posledice, ki jih je institucija izpeljala iz predhodnega akta, ki je prav tako imel zanjo škodljive posledice, čeprav je ta akt postal pravnomočen in njegovih razlogov ni več mogoče izpodbijati (glej v tem smislu sodbo z dne 23. septembra 2020, VE/ESMA, T-77/18 in T-567/18, neobjavljena, EU:T:2020:420, točka 41 in navedena sodna praksa).
- 237 Tožeča stranka najprej v zvezi z domnevno neupravičenima odsotnostma 7. maja in 16. junija 2014 navaja, da se ji dejansko očita, da je za ta dva dneva prepozno poslala zdravniško potrdilo o hudi bolezni enega od svojih otrok, in da v izpodbijani odločbi niso omenjene časovne okoliščine v zvezi s to zamudo.
- 238 Tožeča stranka tako ne zanika, da je zdravniški potrdili, ki opravičujeta njeno odsotnost z dela 7. maja in 16. junija 2014, poslala z zamudo, vendar v bistvu zatrjuje, da se organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ni mogel opreti na sklep, s katerim je bila ugotovljena njena neupravičena odsotnost ta dva dneva, ne da bi v izpodbijani odločbi storil očitno napako pri presoji.
- 239 Posledično tožeča stranka s svojimi trditvami ne izpodbija pravnomočnega sklepa, s katerim sta bili ugotovljeni njeni neupravičeni odsotnosti 7. maja in 16. junija 2014, tako da je treba drugi ugovor nedopustnosti Komisije zavrni v delu, v katerem se nanaša na trditve tožeče stranke v zvezi z navedenima odsotnostma.

- 240 Dalje, v zvezi z domnevno neupravičeno odsotnostjo 18. junija 2014 je treba ugotoviti, da tožeča stranka sicer trdi, da je v primeru odsotnosti iz zdravstvenih razlogov vedno predložila zdravniško potrdilo, vendar ne navaja vzroka za svojo odsotnost z dela na zadevni dan in se ne sklicuje na noben dokument, predložen v postopku, ki bi lahko upravičil to odsotnost.
- 241 S trditvami tožeče stranke torej ni mogoče izpodbijati sklepa, s katerim je bila ugotovljena njena neupravičena odsotnost 18. junija 2014, tako da je treba ta očitek v delu, v katerem je usmerjen zoper razlog, naveden na strani 2, točka (d), dopisa z dne 8. septembra 2016, zavrniti kot neutemeljen, ne da bi bilo treba v zvezi s tem preučiti drugi ugovor nedopustnosti, ki ga je podala Komisija.
- 242 Nazadnje, tožeča stranka v zvezi s svojo domnevno neupravičeno odsotnostjo 30. in 31. maja 2016 v bistvu trdi, da se organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ni mogel opreti na mnenje zdravnika, ki jo je pregledal, z dne 27. maja 2016, saj ta ob tem zdravniškem pregledu ni mogel predvideti njenega sprejema na urgenco zaradi parestezije po levi strani od 30. maja 2016. Trdi še, da je predložila dokazila o tej odsotnosti.
- 243 S temi trditvami tožeča stranka izpodbija odločbo z dne 1. junija 2016, s katero je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ugotovil, da sta bili njeni odsotnosti 30. in 31. maja 2016 neupravičeni, ker se na ta dneva ni vrnila na delo, kljub mnenju zdravnika, ki jo je pregledal, z dne 27. maja 2016, v katerem je bilo navedeno, da se je zmožna vrniti na delo.
- 244 Poleg tega je iz spisa razvidno, da je bila ta odločba tožeči stranki vročena z elektronskim sporočilom z dne 1. junija 2016. Kot pa je Splošno sodišče ugotovilo v točki 46 prvotne sodbe, tožeča stranka zoper to odločbo, ki je očitno posegla v njen položaj, ni vložila pritožbe v skladu z zahtevami iz člena 91(2) Kadrovskih predpisov.
- 245 Nazadnje, tožeča stranka ne navaja novega in bistvenega dejstva, ki bi upravičevalo preizkus zakonitosti te odločbe.
- 246 Zato so trditve tožeče stranke, s katerimi kot predhodno vprašanje izpodbija odločbo z dne 1. junija 2016, nedopustne, saj se z njimi izpodbija akt, ki je že postal pravnomočen.
- 247 Na tretjem mestu, preučiti je treba utemeljenost trditev tožeče stranke v zvezi z delom obrazložitve izpodbijane odločbe, ki temelji na njenih domnevno neupravičenih odsotnostih 7. maja in 16. junija 2014.
- 248 V zvezi s tem je iz razloga v izpodbijani odločbi, ki je naveden na strani 2, točka (b), dopisa z dne 8. septembra 2016, razvidno, da je tožeča stranka 7. in 28. februarja 2014 ter 7. maja in 16. junija 2014 zaprosila za izredni dopust zaradi hude bolezni enega od svojih otrok. Prav tako je iz nje razvidno, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi menil, da sta bili odsotnosti 7. maja in 16. junija 2014 neupravičeni, ker tožeča stranka ni predložila ustreznih dokazil v zahtevanem roku.
- 249 Uvodoma je treba opozoriti, da člen 60 Kadrovskih predpisov, ki se za pogodbene uslužbence uporablja v skladu s členoma 16 in 91 PZDU:
- „Uradnik ne sme biti odsoten z dela brez predhodnega dovoljenja svojega neposredno nadrejenega, razen ob bolezni ali nesreči. Brez vpliva na kateri koli možen disciplinski ukrep se vsaka pravilno ugotovljena odsotnost, ki ni bila odobrena, uradniku odšteje od letnega dopusta. Če je letni dopust že izrabil, izgubi pravico do osebnih prejemkov za ustrezno obdobje.“

- 250 Poleg tega se lahko v skladu s členom 57, drugi odstavek, Kadrovskih predpisov, ki se za pogodbenne uslužbenke uporablja v skladu s členoma 16 in 91 PZDU, pogodbenim uslužbencem izjemoma in na njihovo prošnjo odobri izredni dopust, pri čemer so podrobna pravila za odobritev takega dopusta določena v Prilogi V h Kadrovskim predpisom.
- 251 Tako člen 6 Priloge V h Kadrovskim predpisom določa, da se lahko uradniku poleg letnega dopusta na njegovo prošnjo odobri izredni dopust do dveh dni v primeru hude bolezni otroka in do petih dni v primeru zelo hude bolezni otroka, ki jo potrdi zdravnik, ali v primeru hospitalizacije otroka, starega 12 let ali manj.
- 252 V obravnavani zadevi je iz razlogov v izpodbijani odločbi razvidno, da ugotovitev neupravičene odsotnosti tožeče stranke 7. maja in 16. junija 2014 temelji zgolj na tem, da je tožeča stranka prepozno posredovala zdravniški potrdili v zvezi s hudo boleznijo enega od svojih otrok.
- 253 Sicer je res, da rok, ki je bil v obravnavani zadevi določen za tako posredovanje, in rok, v katerem je tožeča stranka ta dokazila nazadnje posredovala Uradu za infrastrukturo in logistiko, nista razvidna niti iz obrazložitve izpodbijane odločbe niti iz listin v spisu, vendar tožeča stranka ni dokazala niti ne trdi, da je potrdili, potrebni za ureditev njenega upravnega položaja, predložila kmalu po roku, ki ji je bil določen.
- 254 Prav tako tožeča stranka ne navaja razlogov, ki bi lahko veljavno pojasnili tako zamudo pri posredovanju.
- 255 Vendar lahko neupoštevanje, zlasti večkratno, roka, ki ga ima uradnik ali začasni ali pogodbeni uslužbenec za posredovanje dokazil o odsotnosti z dela, kaže na neprimerno ravnanje zadevnega uradnika ali uslužbenca.
- 256 V teh okoliščinah tožeča stranka ni dokazala, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi storil očitno napako pri presoji s tem, da se je ob sprejetju izpodbijane odločbe skliceval na prejšnjo odločbo, s katero sta bili ugotovljeni njeni neupravičeni odsotnosti 7. maja in 16. junija 2014, in sicer zaradi zamude pri posredovanju dokumentov, ki bi lahko upravičili ti odsotnosti.
- 257 Zato je treba ta očitek zavrnil, prav tako pa tudi ta del v celoti.

d) Tretji del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji in napačne ugotovitve dejanskega stanja v zvezi z razlogom, ki se nanaša na vključenost tožeče stranke v delo

- 258 V tem delu tožeča stranka navaja osem očitkov. Prvič, tožeča stranka trdi, da je bila njena vključenost v delovni skupini v letu 2014 priznana v njenem ocenjevalnem poročilu za zadevno leto. Drugič, trdi, da je bila leta 2015 v celoti vključena v naloge leteče vzgojiteljice v centru za predšolske otroke Mamer in da je 22. aprila 2015 eni od sodelavk dejansko poslala preglednico vzgojnih dejavnosti. Tretjič, navaja, da je organizirala ure joge z otroki, čeprav ta dejavnost ni bila cilj, ki ji je bil formalno dodeljen. Četrto, tožeča stranka izpodbija pomanjkanje proaktivnosti, ki se ji očita v zvezi z njenim sodelovanjem v delovnih skupinah, zlasti v delovni skupini za prehrano. Petič, navaja, da je bila v delovni skupini za šport le nadomestna članica. Šestič, tožeča stranka zanika, da je božično glasilo 2015 svojim neposredno nadrejenim poslala julija 2016. Sedmič, tožeča stranka trdi, da pedagoški načrt ni bil nujno formaliziran in da ni bilo primerno, da bi poslala tak načrt za začetek šolskega leta septembra 2016, ko je odhajala na starševski dopust. Osmič, tožeča stranka trdi, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ugotovil, da ni izpolnila ciljev, določenih za leto 2016, po samo dveh mesecih dela.

- 259 Komisija trdi, da tožeča stranka ne more več grajati presoje iz ocenjevalnih poročil za leta 2013, 2014 in 2015, na katerih temelji izpodbijana odločba, ker teh poročil ni izpodbijala v rokih, določenih v Kadrovskih predpisih. Poleg tega izpodbija trditve tožeče stranke.
- 260 Na prvem mestu, v zvezi z ugovorom nedopustnosti, ki ga je podala Komisija, se je treba sklicevati na sodno prakso, navedeno v točkah 235 in 236 zgoraj.
- 261 V obravnavani zadevi je treba opozoriti, da se obrazložitev izpodbijane odločbe sklicuje na nekatere presoje, vsebovane med drugim v ocenjevalnih poročilih za leta 2013, 2014 in 2015, ki se nanašajo na tožečo stranko.
- 262 Natančneje, iz spisa je razvidno, da se razlogi v zadnjem odstavku na strani 1 dopisa z dne 8. septembra 2016 sklicujejo na ocenjevalno poročilo za leto 2013. Prav tako iz njega izhaja, da se razlog, povezan s težavami tožeče stranke pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, ki je naveden v drugem odstavku na strani 2 istega dopisa, nanaša na ocenjevalno poročilo za leto 2014. Nazadnje, v okviru razlogov, navedenih na strani 3, točke od (a) do (e), istega dopisa, je ponovljena kvalitativna presoja uspešnosti tožeče stranke, ki ustreza točki 3.1 ocenjevalnega poročila za leto 2015.
- 263 Tožeča stranka s svojimi trditvami v okviru od drugega do petega očitka v tem delu izpodbija vsebino te kvalitativne presoje in posledično ocenjevalnega poročila za leto 2015.
- 264 Vendar ni sporno, da je bilo tožeči stranki vročeno ocenjevalno poročilo za leto 2015, ki se nanaša nanjo, in da ga ni izpodbijala v rokih, določenih v členih 90 in 91 Kadrovskih predpisov, tako da so to poročilo in tudi v njem vsebovane presoje postali pravnomočni.
- 265 Poleg tega tožeča stranka ni navedla obstoja novega in bistvenega elementa, s katerim bi dokazala, da je še vedno imela pravico izpodbijati ocenjevalno poročilo za leto 2015.
- 266 V teh okoliščinah tožeča stranka ne more ocenjevalnega poročila za leto 2015 izpodbijati kot predhodno vprašanje v okviru te tožbe zoper izpodbijano odločbo, v zvezi s katero je imelo to poročilo pripravljalo vlogo. Zato so očitki od drugega do petega iz tretjega dela četrtega tožbenega razloga nedopustni, ker se z njimi izpodbija akt, ki je postal pravnomočen.
- 267 Nasprotno pa se s prvim, šestim, sedmim in osmim očitkom ne izpodbijajo presoje, ki naj bi jih vsebovala ocenjevalna poročila za leta 2013, 2014 in 2015. Zato je treba v tem delu ugovor nedopustnosti, ki ga je podala Komisija, zavrnil.
- 268 Na drugem mestu, v zvezi s prvim očitkom se tožeča stranka sklicuje na presoje, vsebovane v ocenjevalnem poročilu za leto 2014, ki se nanašajo na njeno vključenost v delovni skupini za organizacijo roditeljskih sestankov in prehrano.
- 269 Vendar je iz ocenjevalnih poročil za leta 2013 in 2015, na kateri se sklicuje izpodbijana odločba, razvidno, da je bila leta 2013 vključenost tožeče stranke v delovni skupini za prehrano in organizacijo roditeljskih sestankov zelo omejena, leta 2015 pa je bila njena vključenost v delovni skupini za vrtčevsko glasilo, prehrano in šport nezadostna ali je sploh ni bilo.
- 270 Poleg tega je iz razlogov v izpodbijani odločbi, navedenih na strani 4 dopisa z dne 8. septembra 2016, razvidno, da je bil v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 za tožečo stranko v letu 2016 med drugim določen cilj, da pokaže večjo zavzetost pri izvajanju zadolžitev v različnih

delovnih skupinah kot kontaktna oseba ali namestnica, in sicer z vodenjem mesečne preglednice pripomb ali težav (stvarno in natančno), s podajanjem predlogov ali pripravo urnika telesnih dejavnosti med šolskimi počitnicami ter s pripravo letnega poročila delovne skupine za šport. Vendar iz nje tudi izhaja, da ni bilo ugotovljenih znakov, da se je kakor koli izboljšala uspešnost tožeče stranke pri doseganju tega cilja, s katerim je bila seznanjena od 5. aprila 2016.

- 271 Organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je namreč na strani 4, točka (b), dopisa z dne 8. septembra 2016 ugotovil, da je bilo pred odhodom tožeče stranke na starševski dopust 15. julija 2016 za njeno vključenost v zadolžitve različnih delovnih skupin, v katere je spadala, značilno enako pomanjkanje proaktivnosti. Natančneje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je tožeči stranki očital, da ni dala pobude za uvedbo mesečne preglednice težav, s katerimi se je srečevala skupina za prehrano, da ni bila aktivno vključena v delovno skupino za šport in da pred odhodom na starševski dopust ni predložila letnih poročil skupin za prehrano in vrtčevsko glasilo, čeprav jo je vodja enote k temu pozvala 26. maja 2016.
- 272 Tako to, da naj bi tožeča stranka leta 2014 dokazala zahtevano vključenost v delovne skupine, katerih članica je bila, ne vpliva na ugotovitev, navedeno na strani 1, strani 3, točka (a), in strani 4, točka (b), dopisa z dne 8. septembra 2016. Ta ugotovitev se nanaša na pomanjkanje vključenosti tožeče stranke v delovne skupine, v katere je spadala, v letih 2013 in 2015 ter v obdobju od 5. aprila do 15. julija 2016.
- 273 Zato tožeča stranka ni dokazala, da je bila v delu obrazložitve izpodbijane odločbe, ki se nanaša na njeno vključenost v delovne skupine, katerih članica je bila leta 2013, 2015 in del leta 2016, storjena očitna napaka pri presoji, tako da je treba ta očitek zavrnil kot neutemeljen.
- 274 Na tretjem mestu, tožeča stranka s šestim očitkom trdi, da je bilo v izpodbijani odločbi napačno ugotovljeno dejansko stanje, ker je osnutek božičnega glasila 2015 osebam, pristojnim za potrditev tega osnutka, poslala 22. januarja 2016 in ne julija 2016. Pojasnjuje, da je bila vzrok za zamudo pri pošiljanju njenega elektronskega sporočila, ki mu je bil priložen osnutek glasila, računalniška napaka in da so za zamudo pri objavi glasila odgovorni dva njena sodelavca in njena neposredno nadrejena.
- 275 V zvezi s tem je iz razlogov v izpodbijani odločbi, navedenih na strani 4 dopisa z dne 8. septembra 2016, razvidno, da je bil tožeči stranki v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 med drugim določen cilj za leto 2016, da kot kontaktna oseba ali namestnica pokaže večjo zavzetost pri izpolnjevanju zadolžitve različnih delovnih skupin s pripravo in distribucijo treh vrtčevskih glasil. Glede na ta razlog naj ne bi bilo znakov izboljšanja uspešnosti tožeče stranke pri izpolnjevanju tega cilja, s katerim je bila seznanjena od 5. aprila 2016.
- 276 Natančneje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je na strani 4, točka (b), dopisa z dne 8. septembra 2016 tožeči stranki očital, da je božično glasilo 2015 poslala 18. julija 2016, ko po mnenju njene nadrejene ni bilo več relevantno.
- 277 V zvezi s tem je treba, prvič, navesti, da se tožeča stranka sklicuje na elektronsko sporočilo, ki ga je poslala 22. januarja 2016 in katerega kopijo je priložila svoji tožbi.

- 278 Vendar, kot navaja Komisija, ta dokument ni dovolj prepričljiv, saj čeprav to elektronsko sporočilo vsebuje sporočilo „[v] priponki vam pošiljam osnutek posebne izdaje božičnega glasila za tiskanje“ in omembo priponke z naslovom „Le petit journal garderie NOEL.edition specialdocx“, je v njem navedeno tudi, da bo „pustno glasilo sledilo čim prej“, čeprav je to praznovanje potekalo februarja tistega leta.
- 279 Drugič, Komisija je predložila elektronsko sporočilo, v katerem je bil kot datum pošiljanja naveden 18. julij 2016, ki ga je tožeča stranka poslala istim naslovnikom in ki je vsebovalo povsem enako sporočilo, kot ga je vsebovalo elektronsko sporočilo, na katero se sklicuje tožeča stranka.
- 280 Tretjič, čeprav tožeča stranka trdi, da elektronsko sporočilo, s katerim naj bi sodelavcem poslala osnutek božičnega glasila 2015, ni prišlo do naslovnikov zaradi računalniške napake, v podporo tej trditvi ne predloži nobenega dokaza.
- 281 Četrtrič, tožeča stranka zatrjuje, da je bila objava božičnega glasila 2015, potem ko je bilo to poslano 22. januarja 2016, odložena zaradi dveh njenih sodelavcev in nato zaradi odgovorne osebe centra za predšolske otroke Kirchberg v Luksemburgu, kar naj bi pojasnjevalo, zakaj je osnutek božičnega glasila 2015 svojim nadrejenim poslala dvakrat.
- 282 Vendar tožeča stranka ne predloži nobenega dokaza v podporo svojim trditvam, ki so poleg tega delno v nasprotju z dokumenti v spisu.
- 283 Navesti je namreč treba, da ime enega od dveh sodelavcev, omenjenih v točki 281 zgoraj, ni navedeno niti na seznamu naslovnikov elektronskega sporočila z dne 22. januarja 2016, na katero se sklicuje tožeča stranka, niti v sestavi delovne skupine za vrtčevsko glasilo, ki jo je predložila tožeča stranka.
- 284 Poleg tega, čeprav tožeča stranka trdi, da je morala osnutek božičnega glasila 2015 potrditi odgovorna oseba centra za predšolske otroke Kirchberg, je ta oseba tako v elektronskem sporočilu z dne 22. januarja 2016, na katero se sklicuje, kot tudi v elektronskem sporočilu z dne 18. julija 2016, ki ga je predložila Komisija, navedena le v kopiji teh elektronskih sporočil, medtem ko sta bili naslovljeni na tri druge osebe, za katere tožeča stranka trdi, da so bile članice delovne skupine za vrtčevsko glasilo.
- 285 Ta okoliščina torej potrjuje trditve Komisije, da osnutka božičnega glasila 2015 ni bilo treba potrditi odgovorni osebi centra za predšolske otroke Kirchberg, temveč so ga morali potrditi le drugi člani delovne skupine za vrtčevsko glasilo.
- 286 V teh okoliščinah tožeča stranka ni predložila dokazov, s katerimi bi omajala dokaz, ki ga je predložila Komisija in v skladu s katerim je članom delovne skupine za vrtčevsko glasilo osnutek božičnega glasila 2015 v potrditev poslala šele 18. julija 2016.
- 287 Zato je treba ta očitke zavrniti kot neutemeljen.
- 288 Na četrtem mestu, tožeča stranka s sedmim očitkom trdi, da neposredovanje pedagoškega načrta, ki se ji očita za leto 2016, ne pomeni, da tak načrt ni obstajal, medtem ko pred tem pedagoški načrt ni bil formaliziran. Poleg tega se je po njenem mnenju treba vprašati, ali je nujno, da uslužbenec, ki odhaja na starševski dopust, pripravi pedagoški načrt za obdobje, ko bo odsoten z dela, saj mora biti tak načrt prilagojen otrokom, za katere skrbi, in individualiziran.

- 289 V zvezi s tem je iz razlogov v izpodbijani odločbi, navedenih na strani 4 dopisa z dne 8. septembra 2016, razvidno, da je bil tožeči stranki v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 med drugim za leto 2016 določen cilj, da pripravi preglednico vzgojnih dejavnosti. Na strani 4, točka (a), istega dopisa je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi tožeči stranki očital, da pred odhodom na starševski dopust 15. julija 2016 ni predložila navedene preglednice, čeprav je bila, prvič, na to opozorjena 26. maja 2016 in, drugič, je imela za pripravo preglednice na voljo 112,5 prožne ure, kar ustreza 14 delovnim dnevom.
- 290 Vendar s trditvami tožeče stranke, da po eni strani priprava preglednice vzgojnih dejavnosti pred tem ni bila formalizirana praksa in da po drugi strani taka preglednica ni bila niti potrebna niti primerna, ker je načrtovala odhod na starševski dopust, ni mogoče smiselno izpodbijati obvezne narave cilja priprave navedene preglednice, ki ji je bil dodeljen v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 in s katerim je bila, kar ni sporno, seznanjena od 5. aprila 2016.
- 291 Poleg tega je iz elektronskega sporočila, ki ga je vodja enote tožeči stranki poslala 26. maja 2016, razvidno, da jo je v njem prosila, naj pripravi preglednico vzgojnih dejavnosti za pripravo na šolsko leto 2016/2017, in sicer po vzorcu, ki je bil priložen elektronskemu sporočilu. Poleg tega jo je vodja enote opozorila, da je treba tako načrtovanje vsako šolsko leto izvesti v skladu z navodilom, ki velja od leta 2014. Nazadnje, ta preglednica vzgojnih dejavnosti naj bi služila kot osnova za delo za osebo, ki naj bi septembra 2016 prevzela skrb za skupino otrok, ki je bila tožeči stranki dodeljena za šolsko leto 2016/2017, do njene vrnitve s starševskega dopusta.
- 292 Tako je treba spomniti, da člen 21, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov, ki se smiselno uporablja za pogodbene uslužbenke na podlagi členov 11 in 81 PZDU, določa, da „[u]radnik ne glede na svoj položaj pomaga in svetuje svojim nadrejenim; odgovoren je za opravljanje nalog, ki so mu dodeljene“.
- 293 V skladu s členom 21a Kadrovskih predpisov, ki se na podlagi členov 11 in 81 PZDU smiselno uporablja tudi za pogodbene uslužbenke, se lahko uradnik izogne obveznosti izpolnitve nalog iz člena 21 Kadrovskih predpisov le, če je navodilo, ki ga nanj naslovi neposredno nadrejeni, očitno nezakonito ali pomeni kršitev ustreznih varnostnih standardov.
- 294 V obravnavani zadevi pa tožeča stranka ni dokazala niti ne zatrjuje, da je bilo navodilo, ki ji je bilo dano, da pred odhodom na starševski dopust pripravi preglednico vzgojnih dejavnosti, očitno nezakonito ali da je pomenilo kršitev ustreznih varnostnih standardov.
- 295 V teh okoliščinah je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi brez očitne napake pri presoji menil, da dejstvo, da tožeča stranka neposredno nadrejeni pred odhodom na starševski dopust ni posredovala preglednice vzgojnih dejavnosti, za katero jo je ta zaprosila, kaže na neprimerno ravnanje tožeče stranke in ga je bilo mogoče vključiti v obrazložitev iz izpodbijane odločbe.
- 296 Zato je treba ta očitek zavrni kot neutemeljen.
- 297 Na petem in zadnjem mestu, tožeča stranka z osmim očitkom v bistvu trdi, da organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ni mogel, ne da bi storil očitno napako pri presoji, oceniti doseganja ciljev, določenih za leto 2016, po samo dveh mesecih dela.

- 298 Vendar, kot je Splošno sodišče ugotovilo v točki 28 sodbe v pritožbenem postopku, iz dopisa z dne 8. septembra 2016 izrecno izhaja, da se je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v svoji splošni presoji načina, kako je tožeča stranka upoštevala te cilje, omejil na ugotovitev, da ni bilo znakov, da se je njena delovna uspešnost v zvezi s tem izboljšala.
- 299 Čeprav je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi tožeči stranki očital, da ni v celoti izpolnila prvega cilja, ki ji je bil dodeljen v ocenjevalnem poročilu za leto 2015, in sicer da pripravi preglednico vzgojnih dejavnosti, pa namreč tega ni mogoče trditi za druga dva cilja, in sicer da pokaže večjo zavzetost pri izvajanju zadolžitev različnih delovnih skupin, v katerih je sodelovala, in da svoj starševski dopust načrtuje dovolj zgodaj (glej v tem smislu sodbo v pritožbenem postopku, točka 29).
- 300 Poleg tega, kar zadeva natančneje prvi cilj, ki se nanaša na pripravo preglednice vzgojnih dejavnosti in za katerega ni sporno, da je bila tožeča stranka z njim seznanjena 5. aprila 2016, tožeča stranka ni dokazala niti ne zatrjuje, da je imela premalo časa za izpolnitev tega cilja pred odhodom na starševski dopust 15. julija 2016, medtem ko je v izpodbijani odločbi navedeno, da je imela za to na voljo 14 delovnih dni.
- 301 V teh okoliščinah tožeča stranka ni dokazala, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi storil očitno napako pri presoji, ko je po približno treh mesecih ugotovil, da ni izpolnila prvega cilja, ki ji je bil dodeljen v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 in se je nanašal na pripravo preglednice vzgojnih dejavnosti.
- 302 Zato je treba ta očitek zavrniti kot neutemeljen, prav tako pa tudi ta del v celoti.

e) Četrta del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji v zvezi z razlogi, ki se nanašajo na to, da tožeča stranka svojih neposredno nadrejenih in sodelavcev ni obvestila o svoji udeležbi na nekaterih sestankih centralnega in lokalnega odbora uslužbencev

- 303 Tožeča stranka v tem delu v bistvu navaja dva očitka. Prvič, trdi, da v pravu Unije ni nobene določbe, v skladu s katero bi morala svoje sodelavce obvestiti o svoji udeležbi na sestankih centralnega in lokalnega odbora uslužbencev, na katere je bila povabljen. Drugič, trdi, da je neposredno nadrejene vedno vnaprej obvestila o sestankih, ki se jih je morala udeležiti zaradi svoje funkcije pooblaščenke zaposlenih, da so imeli ti na voljo koledar sestankov centralnega in lokalnega odbora uslužbencev ter da je bila na sestanek centralnega odbora uslužbencev 11. in 12. decembra 2014 povabljen v zadnjem trenutku.
- 304 Komisija izpodbija trditve tožeče stranke.
- 305 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da splošna ugotovitev strokovne nesposobnosti, ki jo je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi navedel v izpodbijani odločbi, med drugim temelji na razlogu, da tožeča stranka ni vedno upoštevala interesov službe, ko je načrtovala dejavnosti, povezane s svojo funkcijo predstavnice zaposlenih.
- 306 Natančneje, na strani 2, točka (e), dopisa z dne 8. septembra 2016 je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi tožeči stranki očital, da je svoje neposredno nadrejene o udeležbi 26. februarja 2014 na sestanku, povezanem z njeno sindikalno funkcijo, obvestila šele dan prej ob 17.26.

- 307 Poleg tega je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 2, točka (f), dopisa z dne 8. septembra 2016 tožeči stranki očitil, da sodelavcev ni obvestila o svoji udeležbi na sestanku centralnega odbora uslužbencev 9. decembra 2014.
- 308 Dalje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je na strani 2, točka (g), dopisa z dne 8. septembra 2016 tožeči stranki očitil, prvič, da je neposredno nadrejene obvestila o svoji udeležbi na sestanku centralnega odbora uslužbencev 11. in 12. decembra 2014 šele dan prej, in, drugič, da o njej ni obvestila svojih sodelavcev.
- 309 Nazadnje, organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi je na strani 5, točka (d), dopisa z dne 8. septembra 2016 tožeči stranki očitil, da je neposredno nadrejene in sodelavce o svoji udeležbi na sestankih centralnega odbora uslužbencev 28. januarja in 24. maja 2016 obvestila na dan teh sestankov.
- 310 Uvodoma je treba opozoriti, da tožeča stranka ne izpodbija sklicevanja organa za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 2 dopisa z dne 8. septembra 2016 na presojo iz ocenjevalnega poročila za leto 2014, da pri načrtovanju svojih sindikalnih dejavnosti ni vedno upoštevala interesov službe, temveč le razloge v izpodbijani odločbi, ki so navedeni na strani 2, točke od (e) do (g), dopisa z dne 8. septembra 2016 in ki ne povzemajo presoje iz ocenjevalnega poročila za leto 2014.
- 311 Posledično ni mogoče šteti, da se s trditvami, ki jih je tožeča stranka navedla v tem delu, izpodbija presoja iz ocenjevalnega poročila za leto 2014, za katero Komisija trdi, da je postalo pravnomočno.
- 312 Na prvem mestu, v zvezi s prvim očitkom in kot je navedeno v točki 173 zgoraj, uradnik ali drug uslužbenec, ki opravlja sindikalno funkcijo ali funkcijo predstavnika zaposlenih, mora v skladu s členom 60 Kadrovskih predpisov pridobiti predhodno dovoljenje svojega neposredno nadrejenega, da je lahko odsoten z dela in da se udeleži sestankov, na katere je povabljen na podlagi navedene funkcije. Zahteve po predhodni odobritvi, določene v členu 60 Kadrovskih predpisov, namreč ni treba upoštevati le v primeru bolezni ali nesreče, ne pa v primeru udeležbe pri sindikalnih dejavnostih ali na sestankih predstavniškega organa zaposlenih, kot sta lokalni ali centralni odbor uslužbencev.
- 313 V tem okviru, kot je navedeno v točki 174 zgoraj, je morala tožeča stranka v skladu s členom 7, točka 3.1, Sklepa C(2011) 3588 svoje neposredno nadrejene pravočasno obvestiti o vabilih na sestanke lokalnega in centralnega odbora uslužbencev, pri čemer je lahko nadrejeni, kadar je bilo to primerno, s pisno obrazloženo odločbo zavrnil udeležbo tožeče stranke na teh sestankih.
- 314 Vendar je treba, prvič, ugotoviti, da se niti s členom 60 Kadrovskih predpisov niti s Sklepom C(2011) 3588 ne zahteva, da uslužbenec, ki opravlja sindikalno funkcijo ali funkcijo predstavnika zaposlenih, o svoji udeležbi na sestankih, povezanih z izvajanjem njegove funkcije, obvesti svoje sodelavce.
- 315 Drugič, v nasprotju s trditvami Komisije iz dokumentov v spisu ni razvidno, da je tožeča stranka od neposredno nadrejenih prejela uradno navodilo, da mora svoje sodelavce obvestiti o svojih odsotnostih zaradi udeležbe na sestankih lokalnega in centralnega odbora uslužbencev.
- 316 Najprej, iz elektronskega sporočila, ki ga je tožeči stranki 6. septembra 2011 poslala vodja enote, je res razvidno, da je ta menila, da posebne zahteve centra za predšolske otroke in narava nalog tožeče stranke tej ne omogočajo sistematične udeležbe na sestankih, povezanih z izvajanjem

njene sindikalne funkcije. V elektronskem sporočilu je bila tožeči stranki dovoljena udeležba na sindikalnih sestankih pod dvema pogoje, prvič, da se dogovori s sodelavko, s katero je skrbela za skupino otrok, ter, drugič, da o tem obvesti tajništvo enote in upraviteljico vrtca.

- 317 Vendar iz dokumentov v spisu ni razvidno, da je to navodilo veljalo tudi po koncu šolskega letu 2011/2012, zlasti po imenovanju tožeče stranke za članico lokalnega in centralnega odbora uslužbencev v letu 2014.
- 318 Natančneje, čeprav je iz obvestila vodje enote tožeče stranke z dne 7. februarja 2017 razvidno, da je bilo izvajanje njene sindikalne funkcije predmet dogovora s predsednikom sindikata, katerega članica je bila tožeča stranka, se ne zdi, da bi bil ta dogovor, ki je veljal od 16. julija 2011 do 1. aprila 2014, po tem datumu obnovljen.
- 319 Dalje, iz elektronskega sporočila, navedenega na strani 2, točka (f), dopisa z dne 8. septembra 2016, je razvidno, da je s tem elektronskim sporočilom sodelavka tožeče stranke odgovorni osebi jasli v centru za predšolske otroke Mamer izrazila začudenje, ker je tožeča stranka ni obvestila o svoji odsotnosti 9. decembra 2014. Glede na isto elektronsko sporočilo je to odgovorno osebo vprašala o obstoju protokola o sodelovanju med sodelavci.
- 320 Nazadnje, dokumenti, na katere se sklicuje Komisija, ne potrjujejo obstoja formalnega navodila tožeči stranki, naj sodelavce obvesti o svoji odsotnosti zaradi udeležbe na sestankih lokalnega in centralnega odbora uslužbencev.
- 321 V zvezi s tem vprašanjem je namreč v ocenjevalnem poročilu za leto 2014 le navedba, da je morala tožeča stranka sistematično upoštevati organizacijo službe, ko se je nameravala udeležiti sindikalnih dejavnosti, in da se je morala izogibati odsotnostim v septembru.
- 322 Podobno elektronsko sporočilo, ki ga je tožeča stranka 27. aprila 2015 poslala v namenski poštni predal centra za predšolske otroke Mamer, pri čemer je v kopijo dodala nekatere svoje sodelavce, in v katerem je med drugim navedla svoje prihodnje odsotnosti v naslednjem mesecu, ne zadostuje za ugotovitev obstoja formalnega navodila, ki naj bi ji bilo dano, da sodelavce sistematično obvešča o svoji udeležbi na sestankih lokalnega in centralnega odbora uslužbencev.
- 323 Poleg tega je v obvestilu z dne 15. julija 2016, na katero se sklicuje tudi Komisija, vodja enote tožeče stranke menila, da ima tožeča stranka kot predstavnica zaposlenih sicer pravico, da se udeleži sestanka centralnega odbora uslužbencev, določenega za december 2014, brez predhodne odobritve, vendar je obveščanje neposredno nadrejenih in sodelavcev dovolj vnaprej „dobra praksa“.
- 324 V teh okoliščinah Komisija ni dokazala, da tožeča stranka ni upoštevala formalnega navodila nadrejenih, v skladu s katerim naj bi morala sodelavce obveščati o svoji udeležbi na sestankih centralnega in lokalnega odbora uslužbencev, ter da je posledično kršila obveznosti lojalnosti in poslušnosti, ki izhajata iz členov 11 in 21 Kadrovskih predpisov.
- 325 Iz navedenega izhaja, da tožeča stranka utemeljeno trdi, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v izpodbijani odločbi storil očitno napako pri presoji, ker je ugotovil, da je to, da sodelavcev ni vnaprej obvestila o svoji udeležbi na sestankih 9., 11. in 12. decembra 2014 ter 28. januarja in 24. maja 2016, pomenilo neprimerno ravnanje.

- 326 Na drugem mestu, v zvezi z drugim očitkom v tem delu je treba, prvič, ugotoviti, da dejstvo, da so imeli neposredno nadrejeni tožeče stranke dostop do koledarja sestankov lokalnega in centralnega odbora uslužbencev, tožeče stranke ni odvezovalo obveznosti, da zaprosi za odobritev odsotnosti, da bi se udeležila teh sestankov, v skladu s členom 60, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov.
- 327 Drugič, čeprav tožeča stranka trdi, da je neposredno nadrejene vedno vnaprej obvestila o sestankih, ki se jih je udeležila zaradi svoje funkcije predstavnice zaposlenih, ni predložila dokazov tem, da je takoj, ko je prejela vabila na sestanke, navedene v izpodbijani odločbi, zaprosila za odobritev odsotnosti, da bi lahko njeni nadrejenim takoj poskrbeli za njeno nadomeščanje in zagotovili kontinuiteto službe.
- 328 Natančneje, tožeča stranka zlasti ni dokazala niti ne trdi, da je bila na sestanek sindikata 26. februarja 2014 povabljen pozno.
- 329 Poleg tega je iz spisa razvidno, da so sestanki centralnega odbora uslužbencev 11. in 12. decembra 2014 ter 28. januarja in 24. maja 2016 potekali v Bruslju, tako da je glede na čas, potreben za potovanje med Luksemburgom in Brusljem, odvisno od prevoznega sredstva, malo verjetno, da je bila tožeča stranka obveščena šele dan prej ali celo na dan teh sestankov.
- 330 V teh okoliščinah organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi v izpodbijani odločbi ni storil očitne napake pri presoji, ko je ugotovil, da je to, da tožeča stranka neposredno nadrejenih ni obvestila o svoji udeležbi na sestankih 26. februarja 2014, 11. in 12. decembra 2014 ter 28. januarja in 24. maja 2016, pomenilo neprimerno ravnanje.

f) Peti del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji v zvezi z razlogom, ki se nanaša na prepozno vloženo prošnjo tožeče stranke za ponovno opravljanje dela s polnim delovnim časom po obdobju opravljanja dela s krajšim delovnim časom iz zdravstvenih razlogov

- 331 Tožeča stranka v tem delu v bistvu trdi, da je bila v zvezi z razlogom iz izpodbijane odločbe, ki je naveden na strani 3, točka (h), dopisa z dne 8. septembra 2016, storjena očitna napaka pri presoji, saj bi ji bilo mogoče opravljanje dela s polovičnim delovnim časom iz zdravstvenih razlogov podaljšati, ker je začela ponovno opravljati delo s polnim delovnim časom na lastno pobudo in ker ta razlog ne izraža natančno tega, kar se ji očita.
- 332 Komisija izpodbija trditve tožeče stranke.
- 333 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 3, točka (h), dopisa z dne 8. septembra 2016 ugotovil, da je tožeči stranki, potem ko je ta od 17. novembra do 23. decembra 2014 iz zdravstvenih razlogov opravljala naloge s polovičnim delovnim časom, zdravstvena služba svetovala, naj se sestane s svojim nadrejenim, da bi januarja 2015 organizirali njeno ponovno opravljanje nalog s polnim delovnim časom. Ugotovil je tudi, da se je tožeča stranka na svojega nadrejenega obrnila šele 22. decembra 2014.
- 334 Uvodoma je treba opozoriti, da razlog, naveden na strani 3, točka (h), dopisa z dne 8. septembra 2016, ne povzema presoje, ki naj bi bila navedena v ocenjevalnem poročilu za leto 2014, ki je po trditvah Komisije postalo pravnomočno.

- 335 Kar zadeva utemeljenost trditev, navedenih v tem delu, prvič, iz odstavkov od 3 do 5 člena 59 Kadrovske predpise, ki se na podlagi členov 16 in 91 PZDU smiselno uporablja za pogodbene uslužbenke, izhaja, da je lahko uradnik ali začasni ali pogodbeni uslužbenec na bolniškem dopustu kadar koli napoten na zdravniški pregled, ki ga organizira institucija, da se, če se na pregledu ugotovi, da uradnik lahko opravlja delo, njegova odsotnost z dela od datuma pregleda šteje kot neupravičena, razen če zadevni uradnik ali drugi uslužbenec meni, da ugotovitve zdravniškega pregleda, ki ga organizira pristojni organ, niso medicinsko utemeljene, v tem primeru pa lahko uradnik sam, ali v njegovem imenu zdravnik, pri instituciji v dveh dneh vloži zahtevo, da se zadeva predloži neodvisnemu zdravniku, ki da mnenje.
- 336 V obravnavani zadevi je iz spisa razvidno, da je bilo pritožnici iz zdravstvenih razlogov od 17. novembra 2014 dovoljeno opravljati naloge s polovičnim delovnim časom, 16. decembra 2014 pa je zdravnik, ki je opravil zdravniški pregled, priporočil, naj od januarja 2015 začne delati s polnim delovnim časom.
- 337 Vendar niti iz obrazložitve izpodbijane odločbe niti iz dokumentov v spisu ni razvidno, da je tožeča stranka s tem, da je v ponedeljek 22. decembra 2014 stopila v stik s svojim delodajalcem, da bi uredila ponovno opravljanje dela s polnim delovnim časom od januarja 2015, kršila rok, predviden z določbo prava Unije, ali navodilo svojih neposredno nadrejenih.
- 338 Drugič, čeprav ni sporno, da je bila 22. decembra 2014 služba dnevnega varstva v centru za predšolske otroke zaprta zaradi božičnih praznikov, Komisija ne trdi, da uprava centra v tem obdobju ni zagotovila stalne prisotnosti, da bi zagotovila kontinuiteto službe, tako da iz dokumentov v spisu ni razvidno, da med 22. decembrom 2014 in 5. januarjem 2015 ni bilo mogoče urediti ponovnega opravljanja dela tožeče stranke s polnim delovnim časom.
- 339 Tretjič, prav tako se ne zdi, da dvotedenski rok ni zadostoval za organizacijo ponovnega opravljanja dela tožeče stranke s polnim delovnim časom.
- 340 Zato tožeča stranka upravičeno trdi, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi z opiranjem na razlog, naveden na strani 3, točka (h), dopisa z dne 8. septembra 2016, v izpodbijani odločbi storil očitno napako pri presoji.

g) Šesti del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji v zvezi z razlogom, ki se nanaša na konfliktno razmere v jaslih centra za predšolske otroke Mamer

- 341 Tožeča stranka v tem delu v bistvu trdi, da je bila v zvezi z razlogom, navedenim na strani 4, točka (f), dopisa z dne 8. septembra 2016, storjena očitna napaka pri presoji, ker organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ni upošteval še posebno sovražnega sprejema, ki so ji ga ob njenem prihodu v jasli centra za predšolske otroke Mamer namenili nekateri njeni sodelavci.
- 342 V zvezi s tem je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi na strani 4, točka (f), dopisa z dne 8. septembra 2016 ugotovil, da so sodelavci tožeče stranke opozorili na težave, ki so jih imeli pri delu z njo, in da je zlasti aprila 2015 odgovorna oseba centra za predšolske otroke Mamer vodji enote tožeče stranke poslala elektronsko sporočilo, v katerem je navedla, da je, ko je komaj začela delati v jaslih centra za predšolske otroke Mamer, že prišlo do „večjega konflikta“, da „se stvari slabo razvijajo“ in da je „vse dobro jutranje vzdušje izpuhtelo“.

- 343 Na prvem mestu, iz dokumentov v spisu je razvidno, da je bila tožeča stranka aprila 2015 razporejena v jasli centra za predšolske otroke Mamer kot „leteča vzgojiteljica“. Iz njih je razvidno tudi, da je odgovorna oseba centra za predšolske otroke Mamer v elektronskem sporočilu z dne 23. aprila 2015, poslanem vodji enote tožeče stranke in naslovljenem „Spor v vrtcu“, navedla, da je v času, ko je tožeča stranka komaj začela delati v jaslih centra za predšolske otroke Mamer, že prišlo do večjega konflikta, da so se stvari slabo razvijale, da je vse dobro jutranje vzdušje v vrtcu izpuhtelo in da je eden od sodelavcev tožeče stranke jokal, druga sodelavka pa je kričala po telefonu. Poleg tega je bilo tudi navedeno, da sta se odgovorna oseba centra za predšolske otroke Mamer in ena od njenih sodelavk po najboljših močeh trudili umiriti razmere, da je zlasti prva zjutraj več kot eno uro preživela s tožečo stranko, medtem ko je druga govorila z drugimi sodelavci, in da je bilo treba nujno organizirati sestanek z vsemi, preden bi se „pobili med seboj“.
- 344 Ker pa ni bil natančneje naveden vzrok za konfliktno razmere, opisane na strani 4, točka (f), dopisa z dne 8. septembra 2016 in potrjene z elektronskim sporočilom z dne 23. aprila 2015, navedenim v točki 343 zgoraj, niti iz tega elektronskega sporočila niti iz drugih dokumentov v spisu ni razvidno, da je bila odgovornost za ta konflikt izključno ali primarno pripisana tožeči stranki.
- 345 Na drugem mestu, ugotoviti je treba, da dokumenti, na katere se sklicuje Komisija, ne vsebujejo dovolj prepričljivih elementov, ki bi potrjevali primarno odgovornost tožeče stranke za nastanek konflikta 23. aprila 2015 v jaslih centra za predšolske otroke Mamer.
- 346 Vsebina elektronskega sporočila ene od sodelavk tožeče stranke z dne 9. decembra 2014, ki ga je še isti dan posredovala odgovorna oseba centra za predšolske otroke Mamer, namreč v ničemer ne osvetljuje vzrokov za konfliktno razmere v jaslih centra za predšolske otroke Mamer 23. aprila 2015.
- 347 Enako velja za izmenjavo elektronskih sporočil z dne 25. junija 2015 med vodjo enote tožeče stranke in odgovorno osebo centra za predšolske otroke Mamer, ki se nanaša izključno na težave, ki jih je ta imela pri zagotovitvi nadomeščanja tožeče stranke 24. in 25. junija 2015, ker je tožeča stranka odsotnost napovedala šele 24. junija 2015 zjutraj.
- 348 Podobno je tudi v izjavah odgovorne osebe in upraviteljice centra za predšolske otroke Mamer ter vodje enote tožeče stranke, ki imajo vse datum 18. december 2018, na splošno navedeno, da so jim nekateri sodelavci neposredno in večkrat poročali, da s tožečo stranko težko delajo v miru, pri čemer pa niso omenile konfliktnih razmer v jaslih centra za predšolske otroke Mamer 23. aprila 2015.
- 349 Nazadnje, čeprav se Komisija sklicuje tudi na elektronsko sporočilo z dne 21. oktobra 2015, ki ga je poslal starš otroka, za katerega je tožeča stranka v šolskem letu 2014/2015 skrbela v vrtcu centra za predšolske otroke Kirchberg, iz tega elektronskega sporočila v ničemer niso razvidni vzroki za konfliktno razmere v jaslih centra za predšolske otroke Mamer 23. aprila 2015.
- 350 Tožeča stranka torej upravičeno trdi, da je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi s sklicevanjem na razlog, naveden na strani 4, točka (f), dopisa z dne 8. septembra 2016, v izpodbijani odločbi storil očitno napako pri presoji.

h) Sedmi del četrtega tožbenega razloga: očitna napaka pri presoji v zvezi s splošno ugotovitvijo o strokovni nesposobnosti tožeče stranke

- 351 Ta del vključuje pet očitkov, od katerih se prvi nanaša na to, da se tožeči stranki v njenih ocenjevalnih poročilih niso iz leta v leto očitale vedno iste kršitve, drugi na to, da presoje v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 niso bile objektivne, tretji na to, da so bila dejstva, ki se očitajo za leti 2014 in 2015, stara, četrtič, na neobstoj kakršne koli napake ali malomarnosti tožeče stranke pri skrbi za otroke, ki so ji bili zaupani, in, petič, na to, da Komisija ni upoštevala delovne dobe tožeče stranke in dejstva, da ji nikoli ni bila izrečena nobena graja ali opomin.
- 352 Na prvem mestu, pred preučitvijo očitkov iz točke 351 zgoraj in ob upoštevanju preučitve tretjega in četrtega tožbenega razloga v točkah od 73 do 350 zgoraj je treba ugotoviti, ali nezakonnosti, ki jih je Splošno sodišče ugotovilo v okviru preučitve navedenih tožbenih razlogov, povzročijo razglasitev ničnosti izpodbijane odločbe ali pa razlogi, ki jih tožeča stranka ni izpodbijala oziroma katerih nezakonnosti ni dokazala, zadostujejo za pravno utemeljitev navedene odločbe, ne glede na razloge, za katere je Splošno sodišče ugotovilo, da so nezakoniti.
- 353 V zvezi s tem, prvič, kar zadeva ravnanje tožeče stranke v letu 2013, ta ni dokazala nezakonnosti razlogov v izpodbijani odločbi, ki so navedeni na strani 1 dopisa z dne 8. septembra 2016 in v skladu s katerimi je bila tožeča stranka po eni strani zelo malo vključena v delovni skupini za prehrano in organizacijo roditeljskih sestankov, po drugi strani pa bi morala svoje dejavnosti, povezane s tema delovnim skupinama, načrtovati v tako imenovanih „prožnih“ urah, med katerimi ni skrbela za otroke, saj so se nekateri starši pritožili, da tožeče stranke ni bilo v igralnici, ko so prišli po svoje otroke.
- 354 Drugič, kar zadeva razloge v izpodbijani odločbi, ki se nanašajo na ravnanje tožeče stranke v letu 2014, ta prav tako ni dokazala nezakonnosti presoj iz ocenjevalnega poročila za leto 2014, ki so povzete na strani 2 dopisa z dne 8. septembra 2016 in se nanašajo na eni strani na težave, ki naj bi jih imela pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, ter na drugi strani na neupoštevanje interesov službe pri načrtovanju dejavnosti, povezanih z njeno funkcijo predstavnice zaposlenih.
- 355 Prav tako tožeča stranka ni dokazala nezakonnosti naslednjih razlogov, navedenih na strani 2, točke od (b) do (g), dopisa z dne 8. septembra 2016, in sicer njenih neupravičenih odsotnosti 7. maja in 16. junija 2014; dejstva, da je načrtovala svojo odsotnost 2. maja 2014 in da je oddelek o svoji odsotnosti obvestila isti dan; njene neupravičene odsotnosti 18. junija 2014; dejstva, da je svoje neposredno nadrejene o svoji odsotnosti 26. februarja 2014 zaradi udeležbe na sindikalnem sestanku obvestila šele dan prej ob 17.26; okoliščin, v katerih je 9. decembra 2014 brez soglasja sodelavke, s katero je delala, spremenila razporeditev igralnice in je ni vrnila v prvotno razporeditev, in, nazadnje, dejstva, da je neposredno nadrejene o svoji odsotnosti 11. in 12. decembra 2014, ker naj bi se udeležila plenarne seje centralnega odbora uslužbencev, obvestila šele dan pred 11. decembrom 2014.
- 356 Tretjič, kar zadeva ravnanje tožeče stranke v letu 2015, ta ni izpodbijala razloga v izpodbijani odločbi, ki je naveden na strani 3 dopisa z dne 8. septembra 2016 in v skladu s katerim je bila v ocenjevalnem poročilu za leto 2015 njena splošna delovna uspešnost v letu 2015 ocenjena kot nezadostna.

- 357 Prav tako tožeča stranka ni dokazala nezakonnosti razlogov, navedenih na strani 3, točke od (a) do (e) in (i), dopisa z dne 8. septembra 2016, in sicer nezadostne vključenosti ali ne vključenosti v delovne skupine, katerih članica je bila; pomanjkanja proaktivnosti pri opravljanju nalog „leteče“ vzgojiteljice; neobveščanja neposredno nadrejenih o izvajanju cilja organiziranja dejavnosti joge; neizdelave preglednice vzgojnih dejavnosti; dejstva, da sta se dva starša pritožila zaradi pomanjkanja kontinuitete pri skrbi za skupino otrok, za katere je bila odgovorna, in, nazadnje, pomanjkanja komunikacije o nekaterih njenih odsotnostih junija 2015.
- 358 Četrtrič, kar zadeva ravnanje tožeče stranke v letu 2016, ta ni dokazala nezakonnosti razloga v izpodbijane odločbi, ki je naveden na strani 4 dopisa z dne 8. septembra 2016 in v skladu s katerim ni bilo znakov o izboljšanju njene delovne uspešnosti v zvezi s tremi cilji, ki so ji bili določeni za leto 2016.
- 359 Prav tako tožeča stranka ni dokazala nezakonnosti razlogov v izpodbijani odločbi, navedenih na strani 4, točki (a) in (b), in na strani 5, točki (d) in (e), dopisa z dne 8. septembra 2016, in sicer neposredovanja preglednice vzgojnih dejavnosti, za katero je bila zaprosena, pred odhodom na starševski dopust 15. julija 2016; neposredovanja mesečnih poročil o vprašanih kolektivne prehrane v centru za predšolske otroke, pomanjkanja aktivne vključenosti v delovno skupino za šport, dejstva, da pred odhodom na starševski dopust ni pripravila letnih poročil skupin za šport in vrtčevsko glasilo ter da je julija 2016 poslala osnutek božičnega glasila 2015, za katerega so njeni neposredno nadrejeni menili, da ni več relevanten; neobstoja komunikacije z neposredno nadrejenimi o njenih odsotnostih, zlasti 28. januarja in 24. maja 2016, ter, nazadnje, njene neupravičene odsotnosti 30. in 31. maja 2016.
- 360 Izpodbijana odločba tako vsebuje več razlogov, katerih nezakonnost ni dokazana in ki so dovolj pomembni, da podpirajo splošno ugotovitev o strokovni nesposobnosti, ki jo je sprejel organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi, predvsem glede na to, da se tožeča stranka ni vključila v delovne skupine, katerih članica je bila v letih 2013, 2015 in 2016, glede na njene neupravičene odsotnosti v letih 2014 in 2016, glede na to, da neposredno nadrejenih ni pravočasno obvestila o svoji udeležbi na nekaterih sestankih, povezanih z njeno sindikalno funkcijo ali funkcijo predstavnice zaposlenih v letih 2014 in 2016, ter glede na to, da ni upoštevala nekaterih navodil neposredno nadrejenih v letih 2015 in 2016.
- 361 V teh okoliščinah zakonitosti splošne ugotovitve o strokovni nesposobnosti tožeče stranke ni mogoče izpodbijati zaradi napačne uporabe prava v zvezi z razlogi v izpodbijani odločbi, ki so navedeni na strani 4, točka (c), dopisa z dne 8. septembra 2016 ter ki se nanašajo na datume in obdobje, ko je tožeča stranka zaprosila za koriščenje starševskega dopusta, niti zaradi očitnih napak pri presoji v zvezi z razlogi v izpodbijani odločbi, ki so navedeni na strani 2, točke (a), (f) in (g), ter na strani 3, točka (h), strani 4, točka (f), in strani 5, točka (d), istega dopisa ter se nanašajo na prenatrgeno prošnjo tožeče stranke za preklic dovoljenja za opravljanje dela s krajšim delovnim časom iz družinskih razlogov; neobveščanje sodelavcev tožeče stranke o njeni udeležbi na sestanku centralnega odbora uslužbencev 9. decembra 2014; neobveščanje sodelavcev tožeče stranke o njeni udeležbi na sestanku centralnega odbora uslužbencev 11. in 12. decembra 2014; prošnjo tožeče stranke, da se uredi njeno ponovno opravljanje dela s polnim delovnim časom po obdobju opravljanja dela s polovičnim delovnim časom iz zdravstvenih razlogov; konfliktna razmere v jaslih centra za predšolske otroke Mamer 23. aprila 2015, ter, nazadnje, neobveščanje sodelavcev tožeče stranke o njeni udeležbi na sestankih centralnega odbora uslužbencev 28. januarja in 24. maja 2016.

- 362 Posledično iz navedenega izhaja, da nezakonnosti, ki jih je Splošno sodišče navedlo v okviru preučitve tretjega in četrtega tožbenega razloga v točkah od 73 do 350 zgoraj, ne povzročijo ničnosti izpodbijane odločbe.
- 363 Na drugem mestu, kar zadeva prvi očitok v tem delu, tožeča stranka trdi, da ji organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi ni mogel očitati, da so njene kršitve trajale več let, ker v njenih ocenjevalnih poročilih ni vsako leto obravnaval istih očitkov.
- 364 Najprej je treba opozoriti, da se člen 51 Kadrovskih predpisov niti smiselno ne uporablja za pogodbene uslužbenke, v PZDU pa ni nobene določbe o tem, da mora organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi pri sprejetju odločitve o odpovedi pogodbe pogodbenemu uslužbencu zaradi strokovne nesposobnosti izhajati izključno iz ponavljajočih se kršitev, ki bi morale biti navedene v ocenjevalnih poročilih za zadevnega uslužbenca.
- 365 V obravnavani zadevi je torej organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi izpodbijano odločbo lahko zakonito oprl ne le na ravnanje tožeče stranke, ki je bilo predmet nekaterih presoj v njenih ocenjevalnih poročilih za leta 2013, 2014 in 2015, temveč tudi na ravnanje, ki v navedenih poročilih ni bilo omenjeno.
- 366 Dalje, opozoriti je treba, da nekatera ravnanja, ki jih je organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi očitil tožeči stranki, ne glede na to, ali so bila podlaga za presoje v njenih ocenjevalnih poročilih ali ne, ustrezajo ponavljanju istih kršitev med letoma 2013 in 2016.
- 367 To velja zlasti za ne vključenost tožeče stranke v delovne skupine, katerih članica je bila, v letih 2013, 2015 in 2016, njene neupravičene odsotnosti v letih 2014 in 2016, nepravočasno obveščanje neposredno nadrejenih o njeni udeležbi na sestankih, povezanih z njeno sindikalno funkcijo ali funkcijo predstavnice zaposlenih, v letih 2014 in 2016 ter neupoštevanje nekaterih navodil, zlasti navodila, da pripravi preglednico vzgojnih dejavnosti, v letih 2015 in 2016.
- 368 Posledično tožeča stranka ne more utemeljeno trditi, da je bila v izpodbijani odločbi storjena očitna napaka pri presoji, ker se iste kršitve niso ponavljale iz leta v leto. Zato je treba ta očitok zavrniti kot neutemeljen.
- 369 Na tretjem mestu, v zvezi z drugim očitkom v tem delu iz točke 266 zgoraj izhaja, da tožeča stranka ne more kot predhodno vprašanje izpodbijati ocenjevalnega poročila za leto 2015 v okviru te tožbe zoper izpodbijano odločbo, v zvezi s katero je imelo to poročilo pripravljalo vlogo.
- 370 Ugotoviti je treba, da tožeča stranka s tem očitkom izpodbija objektivnost svojega ocenjevalnega poročila za leto 2015 glede na presoje, ki jih je *ad hoc* skupina napotenih in pooblaščenih predstavnikov Komisije podala v zvezi z izvajanjem njene funkcije predstavnice zaposlenih.
- 371 Zato je treba ta očitok zavreči kot nedopusten.
- 372 Na četrtem mestu, v zvezi s tretjim očitkom v tem delu, ki se nanaša na to, da so se dejstva, ki se tožeči stranki očitajo v zvezi z letoma 2014 in 2015, stara, iz točke 228 zgoraj in sodne prakse, navedene v točkah 222 in 227 zgoraj, izhaja, da lahko organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi odločbo o odpustitvi začasnega ali pogodbenega uslužbenca zaradi strokovne nesposobnosti opre na dejstva, ki so bila tako kot v obravnavani zadevi ugotovljena v treh letih pred sprejetjem take odločbe.

- 373 Zato je treba ta očitek zavriniti kot neutemeljen.
- 374 Na petem mestu, v zvezi s četrtnim očitkom v tem delu tožeča stranka trdi, da izpodbijana odločba ne temelji na nobeni njeni morebitni napaki ali malomarnosti pri skrbi za otroke, ki so ji bili zaupani v varstvo.
- 375 Ta očitek temelji na predpostavki, da se lahko pogodba pogodbenega ali začasnega uslužbenca odpove zaradi strokovne nesposobnosti le, če je zadevni uslužbenec storil napako ali malomarnost pri opravljanju svojih glavnih nalog.
- 376 Čeprav se lahko zaradi napake ali malomarnosti, ki jo začasni ali pogodbeni uslužbenec stori pri opravljanju svojih glavnih nalog, po potrebi uvede disciplinski ukrep, pa ostaja dejstvo, da lahko tudi brez take napake ali malomarnosti organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi odpove pogodbo začasnemu ali pogodbenemu uslužbencu zaradi strokovne nesposobnosti, če ima tako kot v obravnavani zadevi splošno ravnanje zadevnega uslužbenca, ker je bilo neprimerno in je trajalo več let, negativne posledice za nemoteno delovanje službe institucije, v kateri je zaposlen.
- 377 Zato je glede na napačno naravo predpostavke, navedene v točki 375 zgoraj, ta očitek mogoče le zavriniti.
- 378 Na šestem in zadnjem mestu, v zvezi s petim očitkom v tem delu tožeča stranka organu za sklepanje pogodb o zaposlitvi očita, da ni upošteval njene delovne dobe in dejstva, da ji ni bil izrečen opomin ali opozorilo.
- 379 Kot pa je razvidno iz točke 376 zgoraj, lahko organ za sklepanje pogodb o zaposlitvi odpove pogodbo začasnega ali pogodbenega uslužbenca zaradi strokovne nesposobnosti, če ima tako kot v obravnavani zadevi splošno ravnanje zadevnega uslužbenca, ker je bilo neprimerno in je trajalo več let, negativne posledice za nemoteno delovanje službe institucije, v kateri je zaposlen.
- 380 Tako zgolj okoliščina, da je imela tožeča stranka že šest let delovne dobe, preden je leta 2013 pokazala neprimerno vedenje, in da ji po drugi strani nikoli ni bila izrečena disciplinska kazen, ne dokazuje očitne napačne narave izpodbijane odločbe, medtem ko ni sporno, da je tožeča stranka s svojim neprimernim ravnanjem med letoma 2013 in 2016 ves čas negativno vplivala na nemoteno delovanje centra za predšolske otroke, v katerega je bila razporejena.
- 381 Tako iz vsega navedenega izhaja, da je treba ta očitek zavriniti, kot je treba zavriniti tudi ta del in četrti tožbeni razlog v celoti.

[...]

Iz teh razlogov je

SPLOŠNO SODIŠČE (sedmi razširjeni senat)

razsodilo:

1. Tožba se zavrne.

2. Oseba UG in Evropska komisija nosita svoje stroške v zadevah, vpisanih pod številka T-571/17 in C-249/20 P.

3. V zadevi, vpisani pod številko T-571/17 RENV, oseba UG nosi svoje stroške in tretjino stroškov Komisije.

da Silva Passos

Valančius

Reine

Truchot

Sampol Pucurull

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourggu, 21. junija 2023.

Podpisi