



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

19. september 2013\*

»Forny et prøvelse af Rettens dom i sag T-286/11 P — personalesag — Kommissionens afgørelse om afslag på overførsel af årlig betalt ferie, der ikke har kunnet tages i referenceperiode af en tjenestemand på grund af længere sygeorlov — artikel 1e, stk. 2, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union — artikel 4 i bilag V til denne vedtægt — direktiv 2003/88/EF — artikel 7 — ret til årlig betalt ferie — princip i Unionens sociallovgivning — artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder — påvirkning af EU-retten ensartede anvendelse og sammenhæng«

I sag C-579/12 RX-II,

angående forny et prøvelse i medfør af artikel 256, stk. 2, andet punktum, TEUF af den dom, som Den Europæiske Unions Ret afsagde den 8. november 2012 i sag T-268/11 P, Kommissionen mod Strack, i sagen:

**Europa-Kommissionen,**

mod

**Guido Strack**, tidligere tjenestemand ved Europa-Kommissionen, Köln (Tyskland),

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, L. Bay Larsen, og dommerne J. Malenovský, U. Löhms, M. Safjan og A. Prechal (refererende dommer),

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Guido Strack ved Rechtsanwalt H. Tettenborn

— Europa-Kommissionen ved B. Eggers, J. Curall og H. Kraemer, som befuldmægtigede

— Rådet for Den Europæiske Union ved P. Plaza Garcia, M. Bauer og J. Hermann, som befuldmægtigede,

\* Processprog: tysk.

henset til artikel 62a og artikel 62b, stk. 1, i statuten for Den Europæiske Unions Domstol,

og efter at have hørt generaladvokaten,

afsagt følgende

### Dom

- 1 Denne sag angår fornyet prøvelse af den dom, som Den Europæiske Unions Ret (Appelafdelingen) afsagde den 8. november 2012, Kommissionen mod Strack (sag T-268/11 P, EU:T:2012:588, herefter »dommen af 8. november 2012«), hvorved Retten ophævede den dom, der var blevet afsagt af Retten for EU-personalesager den 15. marts 2011, Strack mod Kommissionen (sag F-120/07), EU:F:2011:22, vedrørende annullation af Kommissionens afgørelse af 15. marts 2007 om begrænsning til 12 dage af overførslen af den årlige ferie, som Guido Strack ikke havde afholdt i 2004 (herefter »den anfægtede afgørelse«).
- 2 Den fornyede prøvelse vedrører spørgsmålet om, hvorvidt dommen af 8. november 2012, henset til Domstolens praksis vedrørende ret til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes udtrykkeligt er fastsat i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og bl.a. omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9), påvirker EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng derved, at Den Europæiske Unions Ret som appelinstant har fortolket:
  - artikel 1e, stk. 2, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«) således, at den ikke dækker forskrifterne om tilrettelæggelse af arbejdstiden i direktiv 2003/88 og, bl.a., årlig betalt ferie, og
  - efterfølgende, artikel 4 i bilag V til nævnte vedtægt således, at den indebærer, at ret til overførsel af årlig ferie ud over den grænse, som er fastsat i nævnte bestemmelse, kun kan tildeles i tilfælde af en forhindring, som har sammenhæng med tjenestemandens virksomhed som følge af udøvelsen af tjenesten.

### Retsforskrifter

#### *Chartret*

- 3 Under overskriften »Retfærdige og rimelige arbejdsforhold« bestemmes følgende i chartrets artikel 31:
  - »1. Enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.
  2. Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.«

### *Vedtægten*

- 4 Artikel 1e, stk. 2, der står i vedtægtens afsnit 1 under overskriften »Almindelige bestemmelser«, lyder således:

»Tjenestemænd i aktiv tjeneste skal tildeles arbejdsvilkår, der opfylder passende sundheds- og sikkerhedsstandarder, der mindst svarer til de mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på disse områder i henhold til traktaterne.«

- 5 I vedtægtens artikel 57, stk. 1, bestemmes:

»Tjenestemanden har i overensstemmelse med en ordning, der skal fastlægges efter fælles aftale mellem [Unionens] institutioner og efter udtalelse fra vedtægtsudvalget, ret til en årlig ferie på mindst 24 og højst 30 arbejdsdage inden for hvert kalenderår.«

- 6 Artikel 4 i bilag V til vedtægten bestemmer:

»Hvis en tjenestemand ved det løbende kalenderårs udgang kun har taget en del af sin årlige ferie af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige, kan overførslen af ferie til det følgende år ikke overstige [12] feriedage.

Har en tjenestemand ved fratræden fra tjenesten kun taget en del af sin årlige ferie, får han som kompensation for hver af de feriedage, han ikke har brugt, et beløb svarende til en tredjedel af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet.

[...]«

### *Direktiv 2003/88*

- 7 Artikel 1 i direktiv 2003/88 med overskriften »Formål og anvendelsesområde« bestemmer:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

- a) de minimale [...] årlige ferier [...]

[...]«

- 8 Nævnte direktivs artikel 7 bestemmer:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

## Baggrunden for sagen, der er underlagt fornyet prøvelse

### *Sagens faktiske omstændigheder*

- 9 Guido Strack er forhenværende tjenestemand i Kommissionen. Fra den 1. marts 2004, og indtil han gik på invalidepension med virkning fra den 1. april 2005, havde han sygeorlov.
- 10 Den 27. december 2004 ansøgte Guido Strack om overførsel til 2005 af 38,5 feriedage, som han ikke havde afholdt i 2004, idet han oplyste, at han ikke havde kunnet afholde disse navnlig som følge af hans erhvervssygdom. Denne ansøgning blev afslået ved afgørelse af 30. maj 2005 for så vidt angår de 26,5 dage, som oversteg de 12 dage, der uden videre blev overført i medfør af artikel 4 i bilag V til vedtægten. Denne afgørelse blev efter klage stadfæstet ved en afgørelse af 25. oktober 2005, idet det deri dog anførtes, at der var mulighed for senere at indgive en ny ansøgning om overførsel af restferie for 2004, såfremt Guido Stracks sygdom blev anerkendt som en erhvervssygdom.
- 11 Guido Strack indgav den 22. november 2006 en sådan ny ansøgning om overførsel, og denne ansøgning blev afslået ved den anfægtede afgørelse.

### *Dommen i sagen Strack mod Kommissionen*

- 12 Den 22. oktober 2007 anlagde Guido Strack sag for Personaleretten bl.a. med påstand om annullation af den anfægtede afgørelse, for så vidt som der herved blev fastsat en begrænsning til 12 dage af overførslen af den årlige ferie, som han ikke havde afholdt i 2004, og følgelig foretaget en forholdsmæssig nedsættelse af det kompensationsbeløb, som han fik udbetalt for disse feriedage, da han fratrådte tjenesten.
- 13 Til støtte for søgsmålet gjorde Guido Strack et enkelt anbringende gældende vedrørende tilsidesættelse af artikel 4, stk. 1 og 2, i bilag V til vedtægten. Under retsmødet påberåbte han sig desuden dom af 20. januar 2009, Schultz-Hoff m.fl. (forenede sager C-350/06 og C-520/06, Sml. I, s. 179), der i mellemtiden var blevet afsagt af Domstolen.
- 14 I præmis 55-58 i dommen i sagen Strack mod Kommissionen udtalte Personaleretten først, at det fremgår af vedtægtsens artikel 1e, stk. 2, at det påhviler Kommissionen ved anvendelsen og fortolkningen af vedtægtsbestemmelserne vedrørende årlig ferie, og navnlig af artikel 4, stk. 1 og 2, i bilag V til vedtægten, at sikre overholdelsen af de mindstekrav, der gælder i forbindelse med arbejdsvilkår, der opfylder sundheds- og sikkerhedsstandarder, der er indeholdt i direktiv 2003/88, og navnlig dette direktivs artikel 7 vedrørende retten til årlig betalt ferie.
- 15 Det fremgår endvidere af nævnte doms præmis 59-69, at Personaleretten for det første konstaterede, at Guido Strack i næsten hele 2004 af helbredsmæssige grunde havde været ude af stand til at benytte sig af sin ret til årlig betalt ferie. For det andet udtalte Personaleretten, idet den i denne forbindelse henviste særligt til præmis 22, 23, 25, 41, 45, 50 og 61 i dommen i sagen Schulz-Hoff m.fl., at det fremgår af artikel 7 i direktiv 2003/88, at retten til årlig betalt ferie – som er en ret, der i øvrigt udgør et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, og som ligeledes er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2 – indbefatter, at Guido Strack i det foreliggende tilfælde ikke kunne fratages muligheden for at oppebære en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig ferie.
- 16 I præmis 70-78 i dommen i sagen Strack mod Kommissionen udtalte Personaleretten endelig i det væsentlige, at artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten, ikke regulerer spørgsmålet om, hvorvidt der skal ske overførsel af årlige feriedage, når tjenestemanden ikke har været i stand til at afholde dem af grunde, som han ikke har nogen indflydelse på, såsom helbredsmæssige grunde. Personaleretten fandt, at de minimumskrav for sikkerhed og sundhed, der er indeholdt i vedtægtsens artikel 1e, og navnlig bestemmelserne i artikel 7 i direktiv 2003/88, i den henseende supplerer de egentlige

vedtægtsbestemmelser vedrørende ferie, og at den fortolkning, som Domstolen havde foretaget i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. vedrørende nævnte artikel 7, derfor i det foreliggende tilfælde skulle overføres ved en kombineret anvendelse af vedtægtens artikel 1e og artikel 57.

- 17 Personaleretten konkluderede følgelig i dommens præmis 79, at Kommissionen ved i henhold til artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten at begrænse overførslen af årlig betalt ferie, der ikke var blevet afholdt i løbet af 2004 på grund af en længere sygeorlov, til 12 dage, under omstændighederne i den foreliggende sag havde tilsidesat rækkevidden af nævnte bestemmelse. Den annullerede følgelig den anfægtede afgørelse.

*Dommen af 8. november 2012*

- 18 Kommissionen appellerede dommen i sagen Strack mod Kommissionen til Retten, som i dommen af 8. november 2012 først forkastede det tredje appelanbringende om en procedurefejl.
- 19 Retten tog derefter det første anbringende og det første led i det andet anbringende vedrørende tilsidesættelse af henholdsvis artikel 4 i bilag V til vedtægten og vedtægtens artikel 1e, stk. 2, til følge, idet den anførte følgende i den nævnte doms præmis 38-56:

»38 [...] [Personaleretten] fandt, at vedtægtens artikel 1e, stk. 2, [...] kræver, at de bestemmelser, der er fastsat i vedtægten vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden og, bl.a., årlig ferie, er i overensstemmelse med eller i det mindste svarer til de mindstekrav, der er fastsat ved artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, som fortolket i Domstolens praksis og navnlig i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.

[...]

40 Det skal imidlertid bemærkes, at direktiver er rettet til medlemsstaterne og ikke til Unionens institutioner. Derfor kan bestemmelserne i direktiv 2003/88 ikke udlægges således, at de i sig selv pålægger institutionerne forpligtelser i forhold til deres ansatte [...]

[...]

42 Den omstændighed, at et direktiv ikke i sig selv binder institutionerne, og at det ikke kan udgøre grundlaget for en ulovlighedsindsigelse med hensyn til en vedtægtsbestemmelse, udelukker dog ikke, at de regler eller principper, der er fastlagt i dette direktiv, kan påberåbes over for institutionerne, når de kun synes at være et specifikt udtryk for grundlæggende regler i [EF-]traktaten og generelle principper, der forpligter de nævnte institutioner direkte (jf. i denne retning Domstolens dom af 9.9.2003, sag C-25/02, Rinke, Sml. I, s. 8349, præmis 25-28 [...]).

43 Et direktiv kan ligeledes binde en institution, når denne, inden for rammerne af sin organisatoriske autonomi og inden for vedtægtens grænser, har til hensigt at gennemføre en særlig forpligtelse, ifølge et direktiv, eller som i det foreliggende tilfælde, hvor en intern akt med generel rækkevidde selv udtrykkeligt henviser til foranstaltninger, der er vedtaget af unionslovgiver i henhold til traktaterne ([Personalerettens] dom i sagen Aayhan m.fl. mod Parlamentet, [sag F-65/07, Sml. Pers. I-A-1, s. 1054, og II-A-1, s. 567], præmis 116).

[...]

45 De ovennævnte undtagelser, hvorefter bestemmelserne i et direktiv indirekte kan binde en institution under visse omstændigheder [...] finder imidlertid ikke anvendelse i den foreliggende sag.

- 46 I denne forbindelse skal det for det første bemærkes, [...] at retten til årlig betalt ferie, som er omhandlet i artikel 7 i direktiv 2003/88, ifølge fast retspraksis skal opfattes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved selve direktivet (jf. Domstolens dom af 24.1.2012, sag C-282/10, Dominguez, EU:C:2012:33, præmis 16 og den deri nævnte retspraksis).
- 47 Det bemærkes for det andet, at retten til årlig ferie fremgår udtrykkeligt af artikel 31, stk. 2, i [chartret], som i medfør af artikel 6, stk. 1, TEU [...] har samme juridiske værdi som traktaterne (jf. i denne retning Domstolens dom af 22.11.2011, sag C-214/10, KHS, EU:C:2011:761, præmis 37, af 3.5.2012, sag C-337/10, Neidel, EU:C:2011:761, præmis 40, og af 21.6.2012, sag C-78/11, ANGED, EU:C:2012:372, præmis 17).
- 48 Retten til årlig betalt ferie kan for det tredje ikke fortolkes indskrænkende (jf. ANGED-dommen, præmis 18 og den deri nævnte retspraksis).
- 49 Selv hvis det antages, at retten til årlig ferie kan opfattes som et generelt retsprincip i henhold til den retspraksis, der er nævnt ovenfor i præmis 42, som direkte binder institutionerne, og ved hjælp af hvilket en af disse institutioners retsakters lovlighed kunne efterprøves, kan det imidlertid ikke lægges til grund, at Guido Strack ved artikel 4 i bilag V til vedtægten blev forhindret i at udøve denne ret.
- 50 I denne artikel fastlægges nemlig alene måderne for overførsel og kompensation i tilfælde af, at den årlige ferie ikke er blevet taget, idet der tillades en automatisk overførsel af 12 årlige feriedage, der ikke er blevet taget, til det følgende år, og idet der fastsættes en mulighed for overførsel for de dage, der går ud over denne grænse, når grundene til, at ferien ikke er blevet taget, er tjenstlige. Det kan således ikke lægges til grund, at artikel 4 i bilag V til vedtægten lader tildelingen eller udøvelsen af retten til årlig ferie være underlagt en betingelse, der tømmer den for indhold, eller at den er uforenelig med systematikken og formålet med artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88. Både af hensyn til nødvendigheden af at undgå ubegrænset kumulation af ikke afholdt ferie og af hensyn til beskyttelsen af Unionens finansielle interesser forekommer det i øvrigt berettiget at underkaste overførslen og kompensationen af ikke afholdt årlig ferie visse betingelser.
- [...]
- 52 Det skal endelig bemærkes, at det i betragtning af ordlyden af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, ikke kan lægges til grund, at denne artikel svarer til den situation, der er skildret ovenfor i præmis 43, hvor institutionerne med indførelsen af artiklen i vedtægten har villet gennemføre en særlig forpligtelse, der er opstillet i direktiv 2003/88, eller at den henvisning, der er indeholdt i denne artikel, til de mindstekrav, som gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på områderne for sundhed og sikkerhed i henhold til traktater, henviser til direktivets artikel 7, stk. 1, eftersom sidstnævntes genstand adskiller sig fra genstanden for vedtægtens artikel 1e.
- 53 Det skal nemlig for det første bemærkes, at vedtægtens artikel 1e, der indgår i vedtægtens almindelige bestemmelser i afsnit I, henviser til foreneligheden af arbejdsvilkår for tjenestemænd i aktiv tjeneste og »passende sundheds- og sikkerhedsstandarder«, hvilket synes at omhandle de tekniske minimumsstandarder for beskyttelse af arbejdstageres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der ikke reguleres af andre vedtægtsbestemmelser, og ikke de minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed generelt, der også omfatter de forskrifter vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdstiden, der er omhandlet i direktiv 2003/88, og bl.a. den årlige ferie. Som Kommissionen har gjort gældende, ville en så vid fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, være i strid med unionslovgivers autonomi inden for tjenestemandens retten, der er forankret i artikel 336 TEUF.

- 54 For det andet indeholder vedtægten i afsnit IV og i bilag V særlige bestemmelser om tilrettelæggelse af arbejdstiden og ferier. Det i den foreliggende sag rejste spørgsmål vedrørende måderne for overførsel til det følgende år af eller kompensation for feriedage, der ikke er afholdt, er særligt reguleret i artikel 4 i bilag V til vedtægten. Eftersom denne bestemmelse fastsætter en klar og præcis regel, der begrænser retten til overførsel af og kompensation for årlig ferie i forhold til antallet af feriedage, der ikke er afholdt, kan der ikke på grundlag af en argumentation, der analogt er afledt af dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., gøres brug af bestemmelserne i direktiv 2003/88 på grundlag af en anden vedtægtsbestemmelse, såsom artikel 1e, som udgørende en generel regel, der gør det muligt at fravige de særlige bestemmelser i vedtægten i den forbindelse. Dette ville, som Kommissionen med rette gjorde gældende for Personaleretten, føre til en fortolkning af statuten contra legem.
- 55 Det følger heraf, at Personaleretten med urette har anvendt vedtægtens artikel 1e, stk. 2, i stedet for at støtte sig på artikel 4 i bilag V til vedtægten.
- 56 Følgelig må det fastslås, at Personaleretten har begået to retlige fejl, idet den har overført artikel 7 i direktiv 2003/88 på Guido Stracks situation på grundlag af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, til trods for de i artikel 4 i bilag V til vedtægten indeholdte restriktioner og har antaget, at sidstnævnte bestemmelse ikke regulerer det spørgsmål, der er rejst i den foreliggende sag.«
- 20 På denne baggrund nåede Retten til den konklusion, at dommen i sagen Strack mod Kommissionen måtte ophæves, uden at det i øvrigt var nødvendigt at behandle det andet led i det andet anbringende, hvormed Kommissionen gjorde gældende, at Personaleretten i strid med begrundelsespligten havde undladt at undersøge spørgsmålet om anvendelsesområdet for vedtægtens artikel 1e, stk. 2, der var blevet rejst af Kommissionen.
- 21 Retten traf endelig afgørelse i den sag, der var blevet anlagt i første instans af Guido Strack, og frifandt Kommissionen, idet den bl.a. anførte følgende i præmis 65-67 i dommen af 8. november 2012:
- »65 [...] Begrebet »grunde, der kan betegnes som tjenstlige«, der er anvendt i artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten, skal fortolkes således, at det omfatter tjenstlig virksomhed, der forhindrer tjenestemanden i, på grund af sine pligter, at afholde de årlige feriedage, som han har ret til ([Retten dom af 9.6.2005, sag T-80/04, Castets mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 161, og II, s. 729], præmis 29). Selv hvis det antages, at ordet »tjenstlige«, der anvendes i udtrykket »grunde, der kan betegnes som tjenstlige«, henviser til »den ansattes aktivitet i administrationens tjeneste«, fremgår det af bestemmelserne i vedtægtens artikel 59, stk. 1, første afsnit, at en tjenestemand kun har ret til sygeorlov, såfremt han »gødtgør, at han er forhindret i at gøre tjeneste«. Det følger heraf, at når en tjenestemand har ret til sygeorlov, er han pr. definition fritaget for at gøre tjeneste og er derfor ikke i tjeneste som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten (jf. Retten dom af 29.3.2007, sag T-368/04, Verheyden mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A-2, s. 93, og II-A-2, s. 665, præmis 61 og den deri nævnte retspraksis).
- 66 De grunde, der kan betegnes som tjenstlige, og som er nævnt i artikel 4 i bilag V til vedtægten, svarer nemlig til de grunde, der kan forhindre en tjenestemand i at tage ferie, fordi han skal vedblive med at udøve sin aktivitet for at udføre de opgaver, som den institution, som han arbejder for, kræver. Disse grunde kan være punktuelle eller vedvarende, men skal nødvendigvis være knyttet til en aktivitet i institutionens tjeneste. I modsætning hertil gør sygeorloven det muligt at undskylde en tjenstemands fravær af en gyldig grund. I betragtning af tjenstemandens helbredsmæssige situation skal denne ikke længere arbejde for institutionen. Som følge heraf kan udtrykket »grunde, der kan betegnes som tjenstlige« ikke fortolkes som omfattende fravær fra tjenesten på grund af sygeorlov og dette selv i tilfælde af langvarig sygdom (dommen i sagen Castets mod Kommissionen, præmis 33). En tjenestemand på sygeorlov kan ikke anses for at arbejde i institutionens tjeneste, for han er jo netop fritaget for denne (dommen i sagen Verheyden mod Kommissionen, præmis 62 og 63).

67 I betragtning af den særligt strenge fortolkning af begrebet »grunde, der kan betegnes som tjenstlige« i den retspraksis, der er nævnt ovenfor i præmis 65 og 66, følger det heraf, at i modsætning til hvad Guido Strack gør gældende, skal retten til overførsel af årlig ferie ud over grænsen på 12 dage nødvendigvis følge af en forhindring, som har sammenhæng med tjenstemandens virksomhed som følge af udøvelsen af tjenesten, og den kan ikke tildeles på grund af en sygdom, der har forhindret ham i at udøve denne virksomhed, selv om det antages, at det er blevet bevist, at denne er en erhvervssygdom.«

### Retsforhandlingerne for Domstolen

- 22 Efter at førstegeneraladvokaten havde fremsat forslag om fornyet prøvelse af dommen af 8. november 2012, fandt Afdeling med Ansvar for Beslutninger om Fornyset Prøvelse ved beslutning af 11. december 2012, Fornyset Prøvelse af dommen i sagen Kommissionen mod Strack (sag C-579/12 RX), der blev truffet i medfør af artikel 62, stk. 2, i statuttten for Den Europæiske Unions Domstol og artikel 193, stk. 4, i Domstolens procesreglement, at der burde foretages fornyet prøvelse af denne dom for at afgøre, om den påvirker EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng.
- 23 De spørgsmål, der i medfør af denne beslutning skal være genstand for den fornyede prøvelse, er gengivet i præmis 2 i nærværende dom.

### Fornyset prøvelse

- 24 Som det fremgår af beslutningen om fornyet prøvelse af 11. december 2012, Fornyset prøvelse af dommen i sagen Kommissionen mod Strack, og af præmis 2 i nærværende dom skal Domstolen nærmere bestemt, navnlig under hensyntagen til Domstolens praksis vedrørende retten til årlig betalt ferie, for det første undersøge, om de fortolkninger, som Retten har foretaget i dommen af 8. november 2012 vedrørende vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten, indeholder eventuelle retlige fejl.
- 25 Hvis der måtte være anledning til at konstatere, at dommen af 8. november 2012 er behæftet med en retlig fejl, skal det for det andet undersøges, om den nævnte dom påvirker EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng.

*Domstolens praksis vedrørende overførsel af årlig betalt ferie, der ikke har kunnet tages på grund af en længere sygeorlov*

- 26 Det bemærkes indledningsvis, at det fremgår af Domstolens faste praksis, der er blevet udviklet først i forbindelse med artikel 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18) og derefter i forbindelse med artikel 7 i direktiv 2003/88, at hver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes er fastsat udtrykkeligt i artikel 31, stk. 2, i chartret, som i medfør af artikel 6, stk. 1, første afsnit, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 43, af 6.4.2006, sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Sml. I, s. 3423, præmis 28, dommen i sagen Schulz-Hoff m.fl., præmis 22, dom af 15.9.2011, sag C-155/10, Williams m.fl., Sml. I, s. 8409, præmis 17 og 18, KHS-dommen, præmis 37, Neidel-dommen, præmis 40, og ANGED-dommen, præmis 17, samt dom af 8.11.2012, forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, EU:C:2012:693, præmis 22).
- 27 I henhold til forklaringen ad chartrets artikel 31 – som der i overensstemmelse med artikel 6, stk. 1, tredje afsnit, TEU og chartrets artikel 52, stk. 7, skal tages hensyn til ved fortolkningen af chartret – er chartrets artikel 31, stk. 2, baseret på direktiv 93/104 samt på artikel 2 i den europæiske socialpagt,



der blev undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 og revideret i Strasbourg den 3. maj 1996, og punkt 8 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg.

- 28 Som det fremgår af første betragtning til direktiv 2003/88, har dette direktiv kodificeret direktiv 93/104. Artikel 7 i direktiv 2003/88 vedrørende retten til årlig betalt ferie er en uændret gengivelse af ordlyden af artikel 7 i direktiv 93/104.
- 29 Det fremgår desuden af Domstolens praksis, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (ANGED-dommen, præmis 18, og dommen i sagen Heimann og Toltschin, præmis 23).
- 30 Med hensyn til situationer, hvor en arbejdstager ikke har kunnet tage sine årlige betalte feriedage på grund af sygeorlov, har Domstolen bl.a. udtalt, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter bestemmelser om udøvelsen af den ret til årlig betalt ferie, som udtrykkeligt er fastsat i direktivet, selv om denne lovgivning indebærer, at retten hertil fortabes ved udløbet af reference- eller overførselsperioden, dog under den forudsætning, at en arbejdstager, som har fortabt retten til årlig betalt ferie, faktisk har haft mulighed for at gøre brug af den ret hertil, som der således tilkommer ham (jf. bl.a. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 43, og KHS-dommen, præmis 26).
- 31 I denne forbindelse har Domstolen således udtalt, at nævnte artikel 7, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, der er fastsat ved national ret, selv når arbejdstageren har haft sygeorlov i hele eller en del af referenceperioden og været uarbejdsdygtig indtil arbejdsforholdets ophør og derfor ikke har kunnet gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie (dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 52).
- 32 Såfremt man i sådanne særlige situationer vedrørende uarbejdsdygtighed godtog, at det kan fastsættes i de nationale bestemmelser om fastsættelse af overførselsperioden, at en arbejdstager fortaber retten til årlig betalt ferie, uden at han faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret, ville dette nemlig være et indgreb i kernen i den sociale rettighed, som ifølge artikel 7 i direktiv 2003/88 tilkommer alle arbejdstagere (jf. i denne retning BECTU-dommen, præmis 48 og 49, og dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 44, 45, 47 og 48).
- 33 Under disse omstændigheder skal den finansielle godtgørelse, som den berørte arbejdstager er berettiget til, beregnes således, at sidstnævnte stilles i en tilsvarende situation, som han ville være stillet i, såfremt han havde gjort brug af denne ret, mens arbejdsforholdet varede. Den normale løn, som arbejdstageren fortsat skal have udbetalt inden for den hvileperiode, der svarer til den årlige betalte ferie, skal også anvendes som grundlag for beregningen af den finansielle godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt ved arbejdsforholdets ophør (dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 61 og 62, og dommen i sagen Heimann og Toltschin, præmis 25). Retten til årlig ferie og retten til betaling heraf skal i øvrigt opfattes som to dele af samme rettighed (jf. bl.a. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 I henhold til ovennævnte retspraksis er det således udelukket, at en arbejdstagers ret til en minimal årlig betalt ferie, som sikret i EU-retten, nedsættes i en situation, der er karakteriseret ved den omstændighed, at arbejdstageren ikke har kunnet opfylde sin forpligtelse til at arbejde på grund af sygdom i referenceperioden (dommen i sagen Heimann og Toltschin, præmis 26).
- 35 Som Rådet for Den Europæiske Union og Kommissionen har anført, har Domstolen ganske vist også præciseret, at i betragtning af det dobbelte formål med den årlige ferie – nemlig at give arbejdstageren mulighed for dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvor han kan slappe af og nyde sin fritid –

kan den ret til årlig betalt ferie, der er erhvervet af en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, kun opfylde de to aspekter ved dette formål, såfremt overførslen heraf ikke overstiger en vis tidsmæssig grænse (KHS-dommen, præmis 31 og 33).

- 36 Domstolen har imidlertid ikke mindre klart i denne henseende – idet den har henvist udtrykkeligt til den omstændighed, at retten til årlig betalt ferie er et særligt vigtigt princip i sociallovgivningen, der ligeledes er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2 – præciseret, at for at respektere denne ret, hvis formål er at beskytte arbejdstageren, skal enhver overførselsperiode i væsentligt omfang overstige varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt (KHS-dommen, præmis 37 og 38, og Neidel-dommen, præmis 40 og 41).
- 37 Domstolen har deraf navnlig udledt, at en overførselsperiode på ni måneder ikke er tilstrækkelig, hvis den er af en varighed, som er mindre end varigheden af referenceperioden (Neidel-dommen, præmis 42 og 43), og har derimod fastslået, at det med rimelighed kan lægges til grund, at en overførselsperiode på 15 måneder ikke underkender formålet med retten til årlig betalt ferie (KHS-dommen, præmis 43).

*Fortolkningen af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten*

- 38 Det skal under hensyntagen til navnlig den anførte praksis fra Domstolen vedrørende retten til årlig betalt ferie undersøges, om de fortolkninger, som Retten har lagt til grund i dommen af 8. november 2012 vedrørende vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten, indeholder eventuelle retlige fejl.
- 39 I denne forbindelse bemærkes indledningsvis, at som det følger af chartrets artikel 51, stk. 1, er bestemmelserne i chartret rettet til bl.a. Unionens institutioner, der derfor er forpligtede til at overholde de rettigheder, der fremgår af chartret. Blandt disse rettigheder indgår retten til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som er en bestemmelse, der selv, således som det blev anført ovenfor i denne doms præmis 27, er baseret bl.a. på direktiv 93/104, som efterfølgende er blevet erstattet og kodificeret af direktiv 2003/88.
- 40 Det skal endvidere bemærkes, at ifølge et almindeligt fortolkningsprincip skal en EU-retsakt i videst muligt omfang fortolkes således, at dens gyldighed ikke drages i tvivl, og i overensstemmelse med hele den primære ret og navnlig med bestemmelserne i chartret (jf. i denne retning bl.a. dom af 31.1.2013, sag C-12/11, McDonagh, EU:C:2013:43, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).
- 41 Det er således navnlig under hensyntagen til dette almindelige fortolkningsprincip, at det skal undersøges, om Retten har begået eventuelle retlige fejl ved fortolkningen af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten.
- 42 Hvad for det første angår vedtægtens artikel 1e, stk. 2, fremgår det af præmis 52 og 53 i dommen af 8. november 2012, at Retten fandt, at den henvisning, der er indeholdt i denne bestemmelse til de mindstekrav, der gælder for arbejdsvilkår i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på områderne for sundhed og sikkerhed i henhold til traktaterne, kun omfatter tekniske minimumsstandarder for beskyttelse af arbejdstageres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, men ikke minimumsforskrifterne for sikkerhed og sundhed generelt, således at nævnte bestemmelse ikke omfatter forskrifter vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdstiden som dem, der er indeholdt i direktiv 2003/88.
- 43 Det skal i denne forbindelse imidlertid først fastslås, at ordlyden af nævnte artikel 1e, stk. 2, i vedtægten på ingen måde afspejler den sondring, som Retten således har foretaget. Da ordlyden henviser til »mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages [...] i henhold til traktaterne« på »områder[ne]« for »[sundhed og sikkerhed]« og vedrørende arbejdsvilkår, omfatter

denne tværtimod regler som dem, der er indeholdt i direktiv 2003/88, eftersom der med dette direktiv, således som det fremgår af dets artikel 1, stk. 1, skal fastsættes »minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden«, hvoriblandt indgår de minimale årlige ferieperioder.

- 44 Det skal endvidere bemærkes, at den fortolkning, som Retten har foretaget, og den sondring, som denne fortolkning hviler på, slet ikke tager hensyn til den lære, der bl.a. følger af præmis 36-39 og 59 i dom af 12. november 1996, sag C-84/94, Det Forenede Kongerige mod Rådet (Sml. I, s. 5755), hvori Domstolen udtalte, at de foranstaltninger i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som direktiv 93/104 vedrører, og navnlig foranstaltningerne vedrørende årlig betalt ferie, som fastsat i dette direktivs artikel 7, bidrager direkte til at forbedre beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed som omhandlet i artikel 118 A i EF-traktaten, og at udviklingen i social- og arbejdsmarkedslovgivningen både på nationalt og internationalt niveau bekræfter, at der er en forbindelse mellem foranstaltninger vedrørende arbejdstiden på den ene side og arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på den anden side. Domstolen har således i denne forbindelse bl.a. i den nævnte doms præmis 15 anført, at en sådan fortolkning af ordene »sikkerhed« og »sundhed« har særligt støtte i præambelen til statutterne for Verdenssundhedsorganisationen (WHO), som alle medlemsstaterne er medlemmer af, og hvori sundhed defineres som en tilstand af fuldkommen fysisk, åndeligt og socialt velvære og ikke blot frihed for sygdom og invaliditet.
- 45 Endelig skal det konstateres, at den fortolkning, som Retten foretog, underkender det almindelige fortolkningsprincip, der er omhandlet i nærværende doms præmis 40.
- 46 I henhold til dette princip påhvilede det nemlig Retten at foretrække en fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, hvorefter det kunne sikres, at denne bestemmelse var i overensstemmelse med retten til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes udtrykkeligt er fastsat i artikel 31, stk. 2, i chartret. Dette kræver imidlertid, at denne artikel 1e, stk. 2, fortolkes således, at den gør det muligt at integrere det materielle indhold i artikel 7 i direktiv 2003/88 i vedtægten som minimumsbeskyttelsesregel, som i givet fald supplerer de andre vedtægtsbestemmelser, der omhandler retten til årlig betalt ferie, og navnlig artikel 4 i bilag V til vedtægten.
- 47 I betragtning af det ovenstående skal det konstateres, at Retten begik en retlig fejl ved ikke – i modsætning til hvad Personaleretten gjorde i dommen i sagen Strack mod Kommissionen – at foretage en fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, hvorefter denne bestemmelse bl.a. henviser til artikel 7 i direktiv 2003/88 vedrørende årlig betalt ferie.
- 48 Hvad for det andet angår artikel 4 i bilag V til vedtægten fandt Retten, således som det bl.a. fremgår af præmis 67 i dommen af 8. november 2012, at denne artikel skal fortolkes således, at den udelukker enhver overførsel af årlig betalt ferie, der ikke har kunnet afholdes på grund af længere sygeorlov, ud over de 12 dage, med hensyn til hvilke der er fastsat en automatisk overførsel.
- 49 Ved at anføre dette begik Retten imidlertid ligeledes en retlig fejl.
- 50 Det skal nemlig indledningsvis anføres, at ordlyden af artikel 4 i bilag V til vedtægten ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til den særlige situation, hvor det har været umuligt for en tjenestemand at tage årlig betalt ferie i referenceperioden på grund af en længere sygeorlov.
- 51 Det skal endvidere bemærkes, at Retten i tilknytning til den retlige fejl, som den har begået med hensyn til fortolkningen af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, heller ikke har taget hensyn til den omstændighed, at det fremgår af hele den retlige sammenhæng, som artikel 4 i bilag V til vedtægten indgår i, at en anden bestemmelse i vedtægten netop har til følge, at de forskrifter, der følger af artikel 7 i direktiv 2003/88 for så vidt angår retten til årlig betalt ferie, udgør en integrerende del af vedtægten som minimumsforskrifter, der, supplerende og under forbehold af mere fordelagtige bestemmelser deri, skal anvendes på tjenestemænd.

- 52 Endelig skal det bemærkes, at Retten under disse omstændigheder har underkendt det almindelige fortolkningsprincip, der er omhandlet i nærværende doms præmis 40. I stedet for at foretrække en fortolkning af artikel 4 i bilag V til vedtægten, sammenholdt med vedtægtens artikel 1e, stk. 2, der gør det muligt at sikre denne vedtægts overensstemmelse med retten til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes udtrykkeligt er fastsat i artikel 31, stk. 2, i chartret og bl.a. omhandlet i artikel 7 i direktiv 2003/88, foretog Retten en fortolkning af denne artikel 4, der ikke gør det muligt at sikre en sådan overensstemmelse, og som den i øvrigt selv kvalificerer som »særligt streng« i præmis 67 i dommen af 8. november 2012.
- 53 I denne henseende skal det fastslås, at det var på grundlag af flere retlige fejl, at Retten i præmis 49-51 i dommen af 8. november 2012 udtalte, at den fortolkning, som den havde foretaget i den nævnte dom for så vidt angår artikel 4 i bilag V til vedtægten ikke havde til følge, at den nævnte ret til årlig betalt ferie blev underkendt.
- 54 Som det fremgår af den retspraksis, der er gengivet i nærværende doms præmis 30-37, indebærer overholdelsen af det væsentligste indhold af retten til årlig betalt ferie nemlig bl.a., at enhver arbejdstager, der er blevet frataget muligheden for at gøre brug af denne på grund af en længere sygeorlov, kan få overført denne ret uden reduktion heraf og for så vidt angår en overførselsperiode, hvis varighed i væsentlig grad skal overskride varigheden af den referenceperiode, med hensyn til hvilken den er blevet tildelt, uden at overvejelserne vedrørende nødvendigheden af at undgå ubegrænset kumulation af ikke afholdt ferie, som Retten henviser til i præmis 50 i dommen af 8. november 2012, er til hinder herfor.
- 55 For så vidt angår betragtningerne vedrørende nødvendigheden af at beskytte Unionens finansielle interesser, der ligeledes er nævnt i denne præmis 50, bemærkes blot, at sådanne betragtninger under alle omstændigheder ikke kan påberåbes for at begrunde en tilsidesættelse af nævnte ret til årlig betalt ferie.
- 56 Det fremgår af det ovenstående, at Retten – ligesom Personaleretten gjorde det i sin dom i sagen Strack mod Kommissionen – burde have fortolket artikel 4 i bilag V til vedtægten således, at den ikke behandler spørgsmålet om overførsel af en årlig betalt ferie, der ikke har kunnet tages af tjenestemanden i referenceperioden på grund af en længere sygeorlov, således at de krav, der i denne henseende følger af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og i det foreliggende tilfælde nærmere præcist af artikel 7 i direktiv 2003/88, skal tages i betragtning som mindstekrav, der gælder under forbehold af mere fordelagtige bestemmelser, der er indeholdt i vedtægten.

*Spørgsmålet, om der foreligger en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng*

- 57 De retlige fejl, som dommen af 8. november 2012 er behæftet med, således som de er blevet identificeret i præmis 47 og 56 i nærværende dom, er af en sådan art, at de kan påvirke EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng.
- 58 Retten har nemlig ved i forbindelse med den fortolkning af vedtægtsbestemmelserne, som den har lagt til grund, at fravige begrebet om hver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes er fastsat i artikel 31, stk. 2, i chartret og bl.a. omhandlet i artikel 7 i direktiv 2003/88, som fortolket i Domstolens faste praksis, navnlig påvirket EU-rettens ensartede anvendelse, eftersom en bestemmelse som den ovennævnte bestemmelse i chartret i overensstemmelse med artikel 6, stk. 1, første afsnit, TEU har samme juridiske værdi som traktatbestemmelserne, og eftersom EU-lovgiver er bundet deraf, når denne lovgiver udsteder både en retsakt som vedtægten på grundlag af artikel 336 TEUF og andre EU-retsakter i medfør af den regeludstedende kompetence, som denne lovgiver er tillagt i henhold til andre traktatbestemmelser, ligesom i øvrigt også medlemsstaterne er bundet deraf, når de gennemfører sådanne retsakter.

- 59 Endvidere har Retten ved i forbindelse med fortolkningen af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, at udtale, at den henvisning, som denne bestemmelse indeholder til de mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages i henhold til traktaterne vedrørende arbejdsvilkår på områderne for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, ikke dækker bestemmelser som dem vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden, der er omhandlet i direktiv 2003/88, navnlig bestemmelserne vedrørende årlig betalt ferie, påvirket EU-rettens sammenhæng. Som det fremgår af den retspraksis, der er gengivet i nærværende doms præmis 44, har Domstolen nemlig allerede udtalt, at sådanne foranstaltninger bidrager direkte til at forbedre beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed som omhandlet i artikel 118 A i EF-traktaten og følgelig i artikel 137 EF og artikel 153 TEUF, der siden er trådt i stedet for denne artikel 118 A i EF-traktaten, idet den i denne henseende desuden har understreget, at forbindelsen mellem foranstaltninger vedrørende arbejdstiden og arbejdstageres sundhed og sikkerhed også er blevet dokumenteret ved udviklingen af sociallovgivningen både på nationalt og internationalt plan.
- 60 Under disse omstændigheder skal det fastslås, at dommen af 8. november 2012 påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng, idet Retten som appelinstans – idet den har underkendt retten til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes udtrykkeligt er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, og bl.a. omhandlet i direktiv 2003/88, som fortolket i Domstolens praksis – har fortolket:
- vedtægtens artikel 1e, stk. 2, således, at den ikke dækker forskrifterne om tilrettelæggelsen af arbejdstiden i direktiv 2003/88 og, bl.a., årlig betalt ferie, og
  - efterfølgende, artikel 4 i bilag V til nævnte vedtægt således, at den indebærer, at ret til overførsel af årlig ferie ud over den grænse, som er fastsat i nævnte bestemmelse, kun kan tildeles i tilfælde af en forhindring, som har sammenhæng med tjenestemandens virksomhed som følge af udøvelsen af tjenesten.

### **De konsekvenser, der skal drages af den fornyede prøvelse**

- 61 Artikel 62b, stk. 1, i statuten for Domstolen bestemmer, at såfremt Domstolen fastslår, at Rettens afgørelse påvirker EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng, hjemviser den sagen til Retten, der er bundet af de afgørelser om retsspørgsmål, der er indeholdt i Domstolens afgørelse. Domstolen kan ved hjemvisningen af sagen desuden angive, hvilke af virkningerne af Rettens afgørelse der skal betragtes som endelige for parterne i sagen. Undtagelsesvis kan Domstolen selv afgøre sagen endeligt, hvis afgørelsen af retstvisten under hensyn til udfaldet af den fornyede prøvelse følger af de faktiske omstændigheder, som Rettens afgørelse støttes på.
- 62 Det følger heraf, at Domstolen ikke kan begrænse sig til at konstatere, at der foreligger en påvirkning af EU-rettens sammenhæng og/eller ensartede anvendelse uden at drage konsekvenserne af denne konstatering for den omhandlede tvist (dom af 28.2.2013, Fornyet prøvelse i dommen i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, sag C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, præmis 57).
- 63 For det første skal der i det foreliggende tilfælde og af den grund, der er angivet i nærværende doms præmis 61, ske ophævelse af dommen af 8. november 2012, for så vidt som Kommissionen deri blev givet medhold i det første anbringende og det første led i det andet anbringende i appelsagen, og dommen i sagen Strack mod Kommissionen som følge deraf blev ophævet og Kommissionen frifundet i det søgsmål, som Guido Strack havde anlagt i første instans.
- 64 Hvad for det andet angår spørgsmålet, hvorledes den appelsag, som Kommissionen har anlagt, skal afgøres, bemærkes først, at det tredje anbringende, som Kommissionen har gjort gældende, blev forkastet af Retten i dommen af 8. november 2012, og at forkastelsen heraf skal anses for at være endelig, da der ikke er blevet foretaget nogen fornyet prøvelse vedrørende dette punkt.

- 65 Hvad dernæst angår det andet led i Kommissionens andet anbringende i appelsagen, hvorefter Personaleretten havde tilsidesat begrundelsespligten, idet den havde undladt at undersøge spørgsmålet om anvendelsesområdet for vedtægtens artikel 1e, stk. 2, skal det konstateres, at selv om dette led ikke er blevet undersøgt af Retten i dommen af 8. november 2012, kan det åbenbart ikke tages til følge. Som det navnlig fremgår af præmis 55-57 i dommen i sagen Strack mod Kommissionen, har Personaleretten nemlig udtalt sig klart for så vidt angår dette anvendelsesområde, idet den på grundlag af selve bestemmelsens ordlyd udtalte, at denne skal forstås således, at den henviser til mindstekravene vedrørende sundhed og sikkerhed, der gælder i medfør af de foranstaltninger, der er blevet vedtaget på disse områder i medfør af traktaterne, hvoriblandt indgår de minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som direktiv 2003/88 indeholder.
- 66 Endelig bemærkes, at selv om det ikke fremgår af dommen af 8. november 2012, påberåbte Kommissionen sig ligeledes i forbindelse med det andet anbringende i appelsagen subsidiært den omstændighed, at Personaleretten havde gennemført og anvendt de krav, der følger af retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., fejlagtigt. Kommissionen gjorde således gældende, at nærværende sag ikke udelukkende vedrører retten til overførsel af årlig ferie, men en godtgørelse, der træder i dennes sted, at den ikke vedrører tabet af hele retten til årlig ferie, men kun en del af denne, og at den ikke kun vedrører feriedage, der ikke er blevet taget i den referenceperiode, der ligger umiddelbart før det år, hvor tjenesten blev fratrukket, men også feriedage, der allerede havde været genstand for en overførsel i det år, der gik forud for dette tidligere år. Ifølge Kommissionen havde Personaleretten endvidere set bort fra, at artikel 7 i direktiv 2003/88 kun sikrer en overførsel af årlig betalt ferie indtil det minimum på fire uger, der er omhandlet i denne bestemmelse.
- 67 I denne forbindelse skal det imidlertid bemærkes, at som det fremgår af den praksis fra Domstolen, der er nævnt i nærværende doms præmis 30-37, er sådanne sondringer, som Kommissionen ønsker at foretage – på den ene side mellem retten til overførsel af årlig betalt ferie, der ikke er blevet taget på grund af længere sygdom, og opnåelsen af den kompensatoriske finansielle godtgørelse herfor i tilfælde af arbejdsforholdets ophør, og på den anden side mellem den delvise og fuldstændige fortabelse af retten til årlig ferie, der ikke har kunnet tages på grund af længere sygdom – irrelevante og kan ikke tages i betragtning.
- 68 Det er endvidere med rette, at Personaleretten i præmis 77 i dommen i sagen Strack mod Kommissionen udtalte, at eftersom EU-lovgiver har fastsat tjenestemændenes årlige ferie til 24 dage, kan den fortolkning, som Domstolen har foretaget i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., af artikel 7 i direktiv 2003/88 i mangel af andre relevante bestemmelser i vedtægten for så vidt angår overførsel af årlig betalt ferie, der ikke er taget på grund af langvarig sygdom, overføres på varigheden af den årlige ferie, således som fastsat i vedtægten, ved en kombineret anvendelse af vedtægtens artikel 1e og 57.
- 69 På baggrund af det ovenstående, og eftersom påvirkningen af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng i den foreliggende sag følger af en fejlagtig fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten, og en korrekt fortolkning af de nævnte bestemmelser – dvs. nærmere bestemt den fortolkning, som Personaleretten anførte i dommen i sagen Strack mod Kommissionen – således som det navnlig fremgår af præmis 47 og 56 i nærværende dom, krævede, at Kommissionens første og andet anbringende til støtte for appellen måtte forkastes, og følgelig at appellen som helhed måtte forkastes, skal Domstolen træffe endelig afgørelse i sagen, idet den forkaster den nævnte appel.

### **Sagens omkostninger**

- 70 Det fremgår af artikel 195, stk. 6, i Domstolens procesreglement, at når den afgørelse, som er genstand for fornyet prøvelse, er truffet af Retten i medfør af artikel 256, stk. 2, TEUF, træffer Domstolen afgørelse om sagsomkostningerne.

- 71 I mangel af særlige bestemmelser om fordelingen af sagsomkostningerne inden for rammerne af en fornyet prøvelse, og eftersom Kommissionen – som konsekvens af ophævelsen af Rettens dom af 8. november 2012 og den endelige forkastelse af den appelsag, som Kommissionen havde anlagt til prøvelse af dommen i sagen Strack mod Kommissionen – har tabt appelsagen, bør det i det foreliggende tilfælde tilpligtes Kommissionen at betale de omkostninger, der er blevet afholdt af Guido Strack, både i forbindelse med sagen for Retten og i forbindelse med den foreliggende sag om fornyet prøvelse.
- 72 Rådet, som har afgivet skriftlige indlæg i sagen for Domstolen vedrørende de spørgsmål, der har været genstand for den fornyede prøvelse, bærer sine egne omkostninger i forbindelse med denne sag.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer Domstolen (Fjerde Afdeling):

- 1) **Den dom, som Den Europæiske Unions Ret (Appelafdelingen) afsagde den 8. november 2012, Kommissionen mod Strack (sag T-268/11 P), påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng, idet Retten som appelinstans – idet den har underkendt retten til årlig betalt ferie som et princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes udtrykkeligt er fastsat i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og bl.a. omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som fortolket i praksis fra Den Europæiske Unions Domstol – har fortolket:**
  - artikel 1e, stk. 2, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union således, at den ikke dækker forskrifterne om tilrettelæggelsen af arbejdstiden i direktiv 2003/88 og, bl.a., den årlige betalte ferie, og
  - efterfølgende, artikel 4 i bilag V til nævnte vedtægt således, at den indebærer, at ret til overførsel af årlig ferie ud over den grænse, som er fastsat i nævnte bestemmelse, kun kan tildeles i tilfælde af en forhindring, som har sammenhæng med tjenstemandens virksomhed som følge af udøvelsen af tjenesten.
- 2) Den nævnte dom afsagt af Retten ophæves.
- 3) Europa-Kommissionens appel af den dom, der blev afsagt af Retten for EU-personalesager den 15. marts 2011 (sag F-120/07), Strack mod Kommissionen, forkastes.
- 4) Kommissionen betaler de omkostninger, der er blevet afholdt af Guido Strack, både i forbindelse med sagen om fornyet prøvelse og i sagen for Retten.
- 5) Rådet for Den Europæiske Union og Kommissionen bærer deres egne omkostninger i forbindelse med sagen om fornyet prøvelse.
- 6) Kommissionen bærer sine egne omkostninger i forbindelse med sagen for Retten.

Underskrifter