



## Samling af Afgørelser

GENERALADVOKAT J. KOKOTTS STILLINGTAGEN  
fremsat den 11. juni 2013<sup>1</sup>

**Sag C-579/12 RX-II**

**Europa-Kommissionen  
mod**

**Guido Strack**

»Fornyset prøvelse — personalesag — tjenestemænd — ferie — overførsel af årlige feriedage, der ikke er afholdt på grund af sygdom — tjenestemandsvedtægtens artikel 1e, stk. 2 — artikel 4 i bilag V til tjenestemandsvedtægten — direktiv 2003/88/EF — artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder — påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng«

### **I – Indledning**

1. Finder de socialretlige minimumsfor skrifter, der er anerkendt på Den Europæiske Unions niveau, samme anvendelse på de europæiske institutioners tjenestemænd som på arbejdstagere på det almenretlige område? Det er i det væsentligste det retlige spørgsmål, som Domstolen skal udtale sig om i forbindelse med denne fornyede prøvelse.

2. Spørgsmålet er stillet i forbindelse med retten til årlig betalt ferie. Denne ret, som først blev indført ved direktiv 93/104/EF<sup>2</sup> og derefter ved direktiv 2003/88/EF<sup>3</sup>, er en del af de almindelige principper i Unionens socialret og er i dag knæsat i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«)<sup>4</sup>.

3. I denne sag afviste Europa-Kommissionen, at Guido Strack, der er tidligere tjenestemand ved denne institution, kunne overføre 38,5 feriedage, der ikke var blevet afholdt i 2004 på grund af hans langvarige sygdom, til 2005. Kommissionen støttede den anfægtede afgørelse, der blev truffet den 15. marts 2007, på en bestemmelse i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union<sup>5</sup>, hvorefter der ikke kan overføres mere end 12 feriedage til det følgende år, når grundene til, at ferien ikke er blevet afholdt, ikke kan betegnes som tjenstlige (artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten). Da Guido Strack i mellemtiden var blevet tilkendt invalidepension, er der nu tale om, hvorvidt de årlige feriedage for 2004, som oversteg de 12 dage, der automatisk overføres til 2005, skal udbetales (artikel 4, stk. 2, i bilag V til vedtægten).

1 — Originalsprog: fransk.

2 — Rådets direktiv af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18).

3 — Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 4.11.2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9).

4 — Dom af 8.11.2012, forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, EU:C:2012:489, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis.

5 — Herefter ligeledes »tjenestemandsvedtægten« eller »vedtægten«.

4. Efter Kommissionens afvisning anlagde Guido Strack sag ved Unionens retsinstanser og fik medhold ved førsteinstansen, Retten for EU-personalesager (herefter »Personaleretten«)<sup>6</sup>. Personaleretten var af den opfattelse, at den berørte havde ret til overførsel af årlige feriedage, der ikke var afholdt på grund af sygdom, selv ud over de 12 dage, som automatisk overføres, og at Kommissionen skulle overholde de samme minimumsforskrifter som dem, der finder anvendelse på arbejdstagere på det almenretlige område i medfør af direktiv 2003/88, således som fortolket af Domstolen i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.<sup>7</sup>.

5. Den Europæiske Unions Ret (herefter »Retten«), der behandlede en appel iværksat af Kommissionen, ophævede imidlertid Personalerettens dom og frifandt Kommissionen, idet den tog stilling til sagens realitet<sup>8</sup>. Rettens dom bygger i det væsentlige på det synspunkt, at direktiv 2003/88 og retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. ikke kan overføres til den ordning, der gælder for tjenestemænd ved de europæiske institutioner.

6. Det skal erindres, at Domstolen i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. har udtalt, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 er til hinder for nationale retsforskrifter 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 referenceperioden og været uarbejdsdygtig indtil arbejdsforholdets ophør og derfor ikke har kunnet gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie<sup>9</sup>. Domstolen har i det væsentlige bekræftet denne udtalelse i efterfølgende domme, idet den har nuanceret detaljerne<sup>10</sup>.

7. Efter forslag fra førstegeneraladvokaten har Domstolens afdeling for fornyet prøvelse besluttet at indlede en fornyet prøvelse af Rettens dom<sup>11</sup> (artikel 256, stk. 2, andet afsnit, TEUF, artikel 62 og 62a i statuttens for Den Europæiske Unions Domstol og artikel 193, stk. 4, i Domstolens procesreglement). Formålet med denne fornyede prøvelse blev formuleret således:

»Den fornyede prøvelse vedrører spørgsmålene, om Rettens dom [...], henset til Domstolens praksis om retten til årlig betalt ferie og Unionens socialretlige princip, der ligeledes er udtrykkeligt knæsat i [chartrets] artikel 31, stk. 2, og navnlig omhandlet i [direktiv 2003/88], påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng, idet Retten som appelinstans fortolkede:

- vedtægtens artikel 1e, stk. 2, [...] således, at den ikke dækker minimumsforskrifterne vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden som omhandlet i direktiv 2003/88, navnlig den årlige betalte ferie, og
- efterfølgende artikel 4 i bilag V til vedtægten således, at den indebærer, at retten til overførsel af årlig ferie ud over den grænse, som er fastsat i denne bestemmelse, kun kan tildeles i tilfælde af en forhindring, som har sammenhæng med tjenstemændes virksomhed som følge af udøvelsen af tjenesten.«

8. Det er første gang, at en fornyet prøvelse således vedrører spørgsmål om materiel ret vedrørende de grundlæggende rettigheder, der er anerkendt på unionsniveau. Ud over problemstillingen vedrørende overførsel af feriedage, som umiddelbart kan forekomme lidt teknisk, er den vejledning, som Domstolen skal fremkomme med herom, af grundlæggende betydning for udviklingen og den konkrete gennemførelse af den europæiske tjenestemandetsret.

6 — Personalerettens dom af 15.3.2011, sag F-120/07, EU:F:2011:22, herefter »Personalerettens dom«.

7 — Dom af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Sml. I, s. 179, af 22.11.2011, sag C-214/10, KHS, EU:C:2011:761, af 24.1.2012, sag C-282/10, Dominguez, af 3.5.2012, sag C-337/10, Neidel, og af 21.6.2012, sag C-78/11, ANGED, samt dommen i sagen Heimann og Toltschin, nævnt i fodnote 4 ovenfor, herefter samlet »retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.«.

8 — Rettens dom af 8.11.2012, sag T-268/11 P, Kommissionen mod Strack (herefter »dommen under fornyet prøvelse«).

9 — Dommen nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 49.

10 — Hvad angår det her relevante, jf. navnlig KHS-dommen og Dominguez-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor.

11 — Afgørelse af 11.12.2012, sag C-579/12 RX, fornyet prøvelse i sagen Kommissionen mod Strack.

## II – Relevante retsfor skrifter

### A – *Chartret*

9. Det bestemmes i chartrets artikel 31, stk. 2, at »[e]nhver arbejdstager har ret [...] til årlig ferie med løn«.

10. I henhold til forklaringerne til chartret om grundlæggende rettigheder<sup>12</sup> er denne bestemmelse baseret på direktiv 93/104/EF, på artikel 2 i den europæiske socialpagt<sup>13</sup> og på punkt 8 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder<sup>14</sup>.

### B – *Vedtægten*

11. Vedtægtens artikel 1e, stk. 2, som er en del af de almindelige bestemmelser heri, bestemmer:

»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.«

12. Under vedtægtens afsnit IV, kapitel 2, som omhandler ferie og orlov, bestemmer artikel 57, stk. 1:

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

13. Artikel 4 i bilag V til vedtægten<sup>15</sup>, som er en del af de bestemmelser, der regulerer tildelingen af ferie, 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 tredivedel af hans månedsløn på fratrædelsestidspunktet.

[...]«

14. Et cirkulære fra Kommissionens Generaldirektorat »Personale og Administration«, der blev offentliggjort i *Administrative Meddelelser* nr. 66-2002 af 2. august 2002, bestemmer:

»Hvis antallet af ikke afholdte feriedage overstiger 12, kan de feriedage, der overstiger de 12 vedtægtsbestemte feriedage, kun overføres, hvis det godtgøres, at tjenestemanden ikke har kunnet afholde disse i det løbende kalenderår af grunde, der kan betegnes som tjenstlige.«

12 — EUT 2007 C 303, s. 17 (26).

13 — Undertegnet i Torino den 18.10.1961.

14 — Pagten blev vedtaget under Europarådets møde den 9.12.1989 i Strasbourg. Den er gengivet i et dokument fra Kommissionen af 2.10.1989 (KOM(89) 471 endelig).

15 — Den tyske sprogversion af denne artikels stk. 1, er blevet berigtiget (EUT 2007 L 248, s. 26 in fine).

15. Nævnte cirkulære blev med virkning fra den 1. maj 2004 erstattet af en afgørelse fra Kommissionen om gennemførelsesbestemmelser vedrørende ferie<sup>16</sup>, som bl.a. bestemmer:

»En overførsel, der overstiger [12] dage, er kun tilladt, såfremt det godtgøres, at den pågældende ikke har kunnet afholde disse i det løbende kalenderår af grunde, der kan betegnes som tjenstlige (skal udtrykkeligt dokumenteres), og tillægges følgende kalenderårs rettigheder efter afgørelse truffet af [den ansvarlige for de menneskelige ressourcer].

[...]

Ingen overførsel, der overstiger [12] dage, er tilladt, såfremt de ikke afholdte feriedage følger af andre grunde end grunde, der kan betegnes som tjenstlige (f.eks. på grund af helbredsmæssige årsager, sygdom, ulykke, erstatningsferie som følge af en ulykke eller en sygdom opstået under en årlig ferie, barselsorlov, adoptionsorlov, forældreorlov, familieorlov, tjenestefrihed af personlige årsager, orlov uden løn, orlov til aftjening af værnepligt osv.).

[...]«

16. Det fremgår ligeledes af administrationschefernes konklusion nr. 53A/70 af 9. januar 1970, at overførsel af ferie skal begrænses til 12 dage selv i tilfælde af langvarig sygdom.

#### C – Direktiv 2003/88

17. Direktiv 2003/88 erstatter direktiv 93/104, og henvisningerne til dette sidstnævnte gælder som henvisninger til førstnævnte<sup>17</sup>.

18. Sjette betragtning til direktiv 2003/88 anfører:

»Der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder om natarbejde.«

19. Artikel 1 i direktiv 2003/88, der har overskriften »Formål og anvendelsesområde«, bestemmer følgende:

»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 [...]

[...]«

20. Direktivets artikel 7, der har overskriften »Årlig ferie«, har følgende ordlyd:

»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.

16 — K(2004) 1597.

17 — Jf. artikel 27, stk. 2, i direktiv 2003/88.

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

### III – Analyse

21. I overensstemmelse med de rammer, som afdelingen for fornyet prøvelse har fastsat i sin afgørelse om indledning heraf<sup>18</sup>, vil min analyse af dommen under fornyet prøvelse i det væsentlige behandle spørgsmålet, om Retten påvirkede EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng ved at foretage en fejlagtig fortolkning af tjenstemandsvedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten for så vidt angår overførsel af årlig ferie, der ikke er afholdt på grund af den berørtes langvarige sygdom.

22. Det synspunkt, som Kommissionen og Rådet for Den Europæiske Union har givet udtryk for, og hvorefter der ikke kan fastslås nogen påvirkning på EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng i denne sag, idet Retten ikke anvendte »tværgående regler«, men bestemmelser i vedtægten, som ikke skal finde anvendelse på andre af EU-rettens områder, skal omgående forkastes.

23. Hvis disse to institutioners synspunkt blev taget til følge, risikerer den fornyede prøvelse at miste hele sin mening. Det forekommer mig, at Kommissionen og Rådet har set bort fra begrundelsen for den fornyede prøvelse. Risikoen for påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng kan nemlig opstå, selv for tekniske bestemmelser, som er en del af et særligt regelsæt, når Retten fortolker og anvender dem på en måde, som bringer dem i uoverensstemmelse med det regelsæt, der finder anvendelse på andre af EU-rettens områder, eller med EU-rettens tværgående principper.

24. Det er fra denne synsvinkel, at jeg først vil analysere, om dommen under fornyet prøvelse er behæftet med retlige fejl for så vidt angår de regler i vedtægten, som finder anvendelse på årlig ferie (afsnit A nedenfor), inden jeg vil vende mig mod spørgsmålet, om disse eventuelle fejl påvirker EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng (afsnit B nedenfor).

#### A – Retlige fejl begået af Retten

25. De parter og institutioner, der har indgivet indlæg til Domstolen, er basalt set uenige om, hvorvidt dommen under fornyet prøvelse er behæftet med fejl for så vidt angår retten til en periode med årlig betalt ferie. Guido Strack har anført, at Retten begik store retlige fejl ved at afslå at anvende forskrifterne i artikel 7 i direktiv 2003/88, således som de blev fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., i forbindelse med vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten. Kommissionen og Rådet har givet udtryk for det diametralt modsatte synspunkt og har med argumenter, der i det væsentlige er identiske, forsvaret dommen under fornyet prøvelse, således som den blev afsagt af Retten.

1. Fortolkningen af vedtægtens artikel 1e, stk. 2: gennemførelse af minimumsforskrifterne i direktiv 2003/88

26. Vedtægtens artikel 1e, stk. 2, bestemmer: »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.«

18 — Nævnt i punkt 7 og i fodnote 11 i denne stillingtagen.

27. Retten som appelinstant fortolkede i modsætning til Personaleretten denne bestemmelse således, at den ikke dækkede forskrifterne vedrørende årlig betalt ferie i artikel 7 i direktiv 2003/88 og som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.<sup>19</sup>.

28. Retten foretog herved en for restriktiv fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, som knap er overbevisende.

29. Det fremgår nemlig udtrykkeligt af artikel 1, stk. 1, og betragtningerne til direktiv 2003/88<sup>20</sup>, at det har til formål at fastsætte »minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed« i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Formålet med direktiv 2003/88 svarer dermed nøjagtigt til formålet med vedtægtens artikel 1e, stk. 2, som ligeledes henviser – og med næsten identiske udtryk – til »mindstekrav« på området for »sundheds- og sikkerhedsstandarder«. På baggrund af disse to teksters ordlyd forekommer det mig vanskeligt at anføre, at direktiv 2003/88, som bl.a. gennemfører retten til en periode med årlig betalt ferie, ikke er omfattet af vedtægtens artikel 1e, stk. 2.

30. I modsætning til det af Retten<sup>21</sup> samt af Kommissionen og Rådet anførte kan man ikke begrænse anvendelsesområdet for vedtægtens artikel 1e, stk. 2, til udelukkende tekniske minimumsstandarder til beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på deres arbejdsplads, der ikke er reguleret af andre af vedtægtens bestemmelser<sup>22</sup>. En sådan fortolkning ser bort fra, at artikel 1e er en del af vedtægtens almindelige bestemmelser, som tilsigter at finde tværgående anvendelse inden for alle den europæiske tjenestemandrets områder, og som dermed ikke kan fortolkes indskrænkende.

31. I øvrigt taler Kommissionens argumenter vedrørende tilblivelsen af vedtægtens artikel 1e slet ikke for en indskrænkende fortolkning af denne bestemmelse. Hverken Kommissionens oprindelige forslag<sup>23</sup> eller den udgave af artikel 1e, som blev godkendt af »samrådsudvalget«<sup>24</sup>, indeholder nemlig klare og præcise angivelser i den retning, at udelukkende tekniske sundheds- og sikkerhedsstandarder eller udelukkende områder, der ikke er reguleret af andre af vedtægtens dele, er omfattet af denne nye bestemmelse.

32. Det er korrekt, at den tyske sprogversion af Kommissionens oprindelige forslag henviser til »sundheds- og sikkerhedsstandarder på arbejdspladsen«<sup>25</sup>. Denne tilføjelse, hvis det antages, at den er udtryk for et ønske om at udelukke minimumsforskrifter på området for tilrettelæggelse af arbejdstiden, findes ikke i andre sprogversioner af Kommissionens forslag, som jeg har rådført mig med<sup>26</sup>. Denne tilføjelse i en enkelt sprogversion af forslaget til forordning forekommer mig dermed at være uden relevans for en pålidelig fastlæggelse af fællesskabslovgivers ønske på det tidspunkt, og det gælder så meget desto mere, som den endelige udgave af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, således som vedtaget af Rådet<sup>27</sup>, ikke længere indeholder nogen henvisning til »arbejdspladsen«, heller ikke i den tyske sprogversion.

19 — Dommen under fornyet prøvelse, navnlig præmis 52-56.

20 — Jf. navnlig første og fjerde betragtning til direktiv 2003/88.

21 — Dommen under fornyet prøvelse, præmis 53.

22 — De eksempler, som Kommissionen har nævnt i denne sammenhæng, er følgende: brandsikring, farlige stoffer, udluftning og ergonomi.

23 — Forslag til Rådets forordning om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne, fremsat af Kommissionen den 24.4.2002 (KOM(2002) 213 endelig).

24 — Rådets dok. nr. 12957/03 af 26.9.2003 med titlen »Approbation des résultats de la commission de concertation« (o.a.: foreligger ikke på dansk), jf. navnlig punkt 11.

25 — På tysk: »Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz« (min fremhævelse).

26 — Den spanske, danske, engelske, franske, italienske, nederlandske, portugisiske og svenske sprogversion.

27 — Vedtægtens artikel 1e, stk. 2, i den udgave, der blev udstedt efter Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 723/2004 af 22.3.2004 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (EUT L 124, s. 1).

33. Kommissionen kan heller ikke støtte sig til chartrets artikel 31 for at begrunde en indskrænkende fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2. Bestemmelsen i chartret indeholder ganske vist to særskilte stykker, hvoraf kun det ene udtrykkeligt vedrører arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, mens det andet, som omhandler arbejdstid og betalt ferie, ikke udtrykkeligt nævner de sundheds- og sikkerhedsmæssige aspekter. Det gælder ikke desto mindre, at stk. 2 også berører arbejdstagernes sundhed og sikkerhed i den i direktiv 2003/88, tidligere direktiv 93/104, omhandlede forstand. Chartrets artikel 31, stk. 2, bygger nemlig bl.a. på dette sidstnævnte direktiv, således som det klart fremgår af forklaringerne til chartret<sup>28</sup>. Direktivets formål er imidlertid netop at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerheden og sundheden<sup>29</sup>.

34. Lige så lidt overbevisende er Kommissionens argument, som Retten gentog i dommen under fornyet prøvelse<sup>30</sup>, og hvorefter en »gennemførelse« i vedtægten af minimumsforskrifterne i direktiv 2003/88 strider mod EU-lovgivers autonomi inden for tjenestemandsretten, der er knæsat i artikel 336 TEUF. Således som Guido Strack med rette har anført, er det netop under udøvelsen af denne lovgivningsmæssige autonomi, at Rådet i vedtægten indsatte en generel bestemmelse, nemlig artikel 1e, stk. 2, som indfører minimumsstandarderne for sundhed og sikkerhed – herunder standarderne i direktiv 2003/88 – i den europæiske tjenestemandsret.

35. En hensyntagen til direktiv 2003/88 i en sag som den foreliggende påvirker dermed på ingen måde lovgivers autonomi, men opfylder ordlyden og ånden i en ny bestemmelse, som lovgiver selv har valgt at indføre i vedtægten. Selv om det er korrekt, at minimumsforskrifterne i Unionens direktiver på arbejdsretsområdet umiddelbart er rettet mod medlemsstaterne og ikke automatisk mod Unionens institutioner<sup>31</sup>, finder forskrifterne i direktiv 2003/88 anvendelse på den europæiske tjenestemandsret gennem vedtægtens artikel 1e, stk. 2.

36. På baggrund af det ovenstående er det min opfattelse, at vedtægtens artikel 1e, stk. 2, kan og skal fortolkes således, at den dækker forskrifter om tilrettelæggelse af arbejdstiden som omhandlet i direktiv 2003/88 og navnlig årlig betalt ferie. Retten behæftede dommen under fornyet prøvelse med en retlig fejl, da den udtalte det modsatte.

2. Fortolkningen af artikel 4 i bilag V til vedtægten: overførsel af årlig ferie, der ikke er afholdt på grund af sygdom

37. I henhold til artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten må overførsel af årlig ferie til det følgende år ikke overstige 12 dage, hvis en tjenestemand ikke har afholdt sin årlige ferie ved det løbende kalenderårs udgang af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige.

38. I modsætning til Personaleretten fortolkede Retten som appelinstant denne bestemmelse således, at den indebærer, at der kun kan gives ret til overførsel af årlig ferie ud over grænsen på 12 dage i tilfælde, hvor tjenestemanden er blevet forhindret i at afholde ferien på grund af udførelsen af tjenstlige opgaver. Dette udelukker ifølge Retten enhver overførsel af feriedage ud over den lovbestemte grænse på 12 dage, når disse feriedage ikke har kunnet afholdes på grund af den berørte tjenstemands langvarige sygdom<sup>32</sup>.

28 — Disse forklaringer, som er gengivet i punkt 10 i denne stillingtagen, er udarbejdet for at vejlede fortolkningen af chartret, og Unionens og medlemsstaternes retsinstanter skal tage behørigt hensyn hertil (artikel 6, stk. 1, tredje afsnit, TEU sammenholdt med chartrets artikel 52, stk. 7).

29 — Jf. ovenfor, punkt 29 i denne stillingtagen.

30 — Dommen under fornyet prøvelse, præmis 53 in fine.

31 — Dom af 9.9.2003, sag C-25/02, Rinke, Sml. I, s. 8349, præmis 24, og Rettens dom af 21.9.2011, sag T-325/09 P, Adjemian m.fl. mod Kommissionen, EU:T:2011:506, præmis 51.

32 — Dommen under fornyet prøvelse, navnlig præmis 54, 64 og 67.

39. Af de grunde, som jeg har givet udtryk for ovenfor, forekommer Rettens fortolkning at artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten mig uforholdsmæssig streng og lidet ærbødig over for minimumsforskrifterne for årlig ferie, således som de følger af artikel 7 i direktiv 2003/88, læst i lyset af retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl..

40. Det er korrekt, at Rettens fortolkning, som Kommissionen og Rådet i øvrigt har forsvaret kraftigt, forekommer – i det mindste umiddelbart – at kunne støttes på ordlyden af artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten. Denne bestemmelses ordlyd udelukker nemlig enhver overførsel af ferie ud over den lovbestemte grænse på 12 dage, medmindre en sådan overførsel er begrundet i grunde, der kan betegnes som tjenstlige, hvorfor en overførsel af ferie, der ikke er afholdt af andre grunde, navnlig på grund af sygdom, ikke umiddelbart forekommer at kunne tillades ud over grænsen på de 12 dage.

41. Således som Domstolen har understreget i sin praksis, skal der imidlertid ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af<sup>33</sup>.

42. Hvad først og fremmest angår den lovgivningsmæssige sammenhæng, som artikel 4 i bilag V til vedtægten indgår i, skal der tages hensyn til vedtægtens almindelige bestemmelser, navnlig artikel 1e, stk. 2. Således som jeg har påberåbt mig<sup>34</sup>, medfører denne bestemmelse, at bl.a. minimumsforskrifterne i direktiv 2003/88 vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder på området for årlig betalt ferie (artikel 7 i direktiv 2003/88), finder anvendelse på den europæiske tjenestemandsret.

43. Hvad dernæst angår de med vedtægten forfulgte formål skal det understreges, at den reform, der blev iværksat ved forordning nr. 723/2004, som trådte i kraft den 1. maj 2004, bl.a. tilsigtede at modernisere vedtægten, som er fra 1962, hvad angår overholdelsen af grundlæggende rettigheder og principper anerkendt på unionsniveau<sup>35</sup> og hvad angår social beskyttelse<sup>36</sup>. Det følger heraf, at et grundlæggende princip i Unionens socialret, såsom retten til en periode med årlig betalt ferie, der er knæsat i bl.a. chartrets artikel 31, stk. 2, og gennemført ved direktiv 2003/88 og retspraksis herom, fortjener en særlig opmærksomhed ved fortolkningen og anvendelsen af alle vedtægtens bestemmelser.

44. Både de med vedtægten forfulgte formål og den lovgivningsmæssige sammenhæng, som artikel 4 i bilag V til vedtægten indgår i, taler dermed for en hensyntagen til de minimumsstandarder, der følger af direktiv 2003/88, navnlig artikel 7, således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. og gennemført i vedtægten ved artikel 1e, stk. 2.

45. Det kan ikke heroverfor indvendes, at artikel 4 i bilag V til vedtægten indeholder *lex specialis*, som vejer tungere end vedtægtens artikel 1e, stk. 2. I modsætning til det, som Kommissionen og Rådet synes at anføre, har Domstolen aldrig udtalt, at alle bestemmelserne i bilagene til vedtægten nødvendigvis skal have forrang frem for de almindelige bestemmelser heri. Selv om det er korrekt, at Domstolen har anført, at vedtægtens bestemmelser og bilagene hertil har samme rang<sup>37</sup>, er det kun blevet anerkendt, at bilag er *lex specialis*, for så vidt som de iværksætter særbestemmelser i

33 — Dom af 17.11.1983, sag 292/82, Merck, Sml. s. 3781, præmis 12, af 19.11.2009, forenede sager C-402/07 og C-432/07, Sturgeon m.fl., Sml. I, s. 10923, præmis 41, og af 14.2.2012, sag C-17/10, Toshiba Corporation m.fl., præmis 73.

34 — Jf. punkt 26-36 i denne stillingtagen.

35 — Jf. navnlig de nye bestemmelser, der blev indført i vedtægten ved artikel 1d, 11a, 12a og 17a samt 14. og 16. betragtning til forordning nr. 723/2004.

36 — Niende betragtning til forordning nr. 723/2004.

37 — Dom af 24.11.2010, sag C-40/10, Kommissionen mod Rådet, Sml. I, s. 12043, præmis 61.

vedtægten<sup>38</sup>. Dette er netop ikke forholdet mellem vedtægtsens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til vedtægten. »Reguleringen af tildeling af ferie« i bilag V iværksætter ganske vist vedtægtsens afsnit IV, kapitel 2, navnlig artikel 57, men bilag V indeholder ingen foranstaltning til gennemførelse af vedtægtsens artikel 1e, stk. 2.

46. Selv om det kunne antages, at artikel 4 i bilag V til vedtægten indeholder mere specifikke regler end vedtægtsens artikel 1e, stk. 2, gælder det ikke desto mindre, at fortolkningen og anvendelsen af disse regler skal tage hensyn til kravet om »praktisk overensstemmelse« mellem den ene og den anden af disse vedtægtsbestemmelser.

47. Vedtægtsens artikel 1e, stk. 2, knæsætter et princip, som tilsigter at finde anvendelse på alle de områder, der er reguleret af vedtægten. Det følger heraf, at der skal tages behørigt hensyn til minimumsstandarderne for sundhed og sikkerhed, som den henviser til – navnlig artikel 7 i direktiv 2003/88, således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. – ved fortolkningen og anvendelsen af alle vedtægtsens bestemmelser, herunder bestemmelserne i bilag V hertil.

48. Dette gælder så meget desto mere, som vedtægtsens artikel 1e, stk. 2, er nyere end artikel 4 i bilag V til vedtægten, hvorfor den kan anses for *lex posterior*. Man kan dermed ikke se bort fra nye retningslinjer, som lovgiver for nylig har indført i vedtægten gennem artikel 1e, ved fortolkningen og anvendelsen af artikel 4 i bilag V til vedtægten.

49. Dette betyder ikke, at reglen om, at der ikke kan ske overførsel af årlig ferie i artikel 4 i bilag V til vedtægten, mister sin nyttige virkning. Det er nemlig kun i tilfælde af den berørte tjenstemands langvarige sygdom, at minimumsstandarderne i direktiv 2003/88, således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. og gennemført i vedtægten ved artikel 1e, stk. 2, taler for en vis lempelse af reglen.

50. Læst i lyset af artikel 7 i direktiv 2003/88 og retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. (som i medfør af vedtægtsens artikel 1e, stk. 2, finder anvendelse på den europæiske tjenstemandsret) skal artikel 4 i bilag V til vedtægten forstås således, at den ikke forbyder enhver overførsel af årlige feriedage, som overstiger den lovbestemte grænse på 12 dage, når en langvarig sygdom har forhindret den berørte tjenstemand i at udnytte sin ret til årlig ferie.

51. I modsætning til det, som Retten anførte i dommen under fornyet prøvelse, og som Kommissionen og Rådet også har anført, er den fortolkning af artikel 4 i bilag V til vedtægten, som jeg netop har redegjort for, ikke en fortolkning *contra legem*<sup>39</sup>. Det forekommer mig tværtimod, at denne fortolkning er den eneste, som ikke alene fuldt ud overholder ordlyden, men ligeledes den lovgivningsmæssige sammenhæng, som artikel 4 i bilag V til vedtægten indgår i, og de formål, som det pågældende regelsæt forfølger.

38 — Jf. i denne retning, dom af 22.12.2008, sag C-443/07 P, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, Sml. I, s. 10945, præmis 105, og dommen i sagen Kommissionen mod Rådet, nævnt i fodnote 37 ovenfor, præmis 61-67.

39 — Kommissionen har henvist til dom af 23.4.2009, forenede sager C-378/07 - C-380/07, Angelidaki m.fl., Sml. I, s. 3071, præmis 199, og til Dominguez-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 25, som imidlertid kun vedrører pligten til at fortolke national ret i overensstemmelse med et direktiv.

52. Problematikken med ret til ferie, der ikke er afholdt på grund af sygdom, kan kun behandles ved en smidig fortolkning af forbuddet mod overførsel i artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten, da hovedindholdet af de minimumsstandarder, der følger af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, sammenholdt med artikel 7 i direktiv 2003/88, således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., ellers bringes i fare:

- Enten skal det i lighed med Personaleretten<sup>40</sup> antages, at overførslen af ret til ferie, der ikke er afholdt på grund af sygdom, slet ikke er omhandlet i artikel 4 i bilag V til vedtægten.
- Eller også ligestilles den manglende arbejdsevne, som er behørigt dokumenteret ved en lægeerklæring, med »grunde, der kan betegnes som tjenstlige«, som begrundet en overførsel af feriedage, der ikke er afholdt.

53. Det første fortolkningsalternativ (jf. ovenfor, punkt 52, første led) hviler på den opfattelse, at forbuddet mod overførsel af mere end 12 feriedage til det følgende år »af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige«, selv er åbent for fortolkning. Det er ikke utænkeligt, at dette forbud fortolkes indskrænkende og skal forstås således, at det indskrænker sig til at begrænse de årlige feriedage, der kan overføres af rent personlige grunde, og som er omfattet af hver tjenstemands frie valg, i modsætning til grunde, der er tjenstlige, og som bestemmes af tjenstemandens overordnede. Sygdom er imidlertid en omstændighed, som hverken afhænger af den berørte tjenstemands frie valg eller af de valg, som hans overordnede foretager.

54. Det andet fortolkningsalternativ (jf. ovenfor, punkt 52, andet led) bygger på den opfattelse, at det ikke kun er i strid med den gældende lovgivning<sup>41</sup>, men ligeledes i strid med tjenestens interesse at tvinge en tjenstemand til at arbejde eller at afholde sin årlige ferie, når hans helbred forhindrer ham i at opnå målene med den ene eller den anden aktivitet. Hvis det er i strid med tjenestens interesse, at en syg tjenstemand afholder sin årlige ferie, kan man imidlertid ikke nægte ham at overføre ret til ferie, der ikke er afholdt på grund af sygdommen.

55. På baggrund af det ovenstående er det dermed min opfattelse, at artikel 4 i bilag V til vedtægten kan og skal fortolkes således, at den ikke forbyder enhver overførsel af årlige feriedage, der overstiger den lovbestemte grænse på 12 dage, når en langvarig sygdom har forhindret den berørte tjenstemand i at afholde sin årlige ferie. Retten behæftede dommen under fornyet prøvelse med en retlig fejl ved at udtale det modsatte.

### 3. Mellemløbet

56. Retten begik to retlige fejl ved at afslå at tage hensyn til minimumsstandarderne for årlig betalt ferie, således som de følger af artikel 7 i direktiv 2003/88 læst i lyset af retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. Den støttede sig ikke alene på en fejlagtig fortolkning af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, men ligeledes på en fejlagtig forståelse af artikel 4 i bilag V til vedtægten.

### B – Påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng

57. Da dommen under fornyet prøvelse er behæftet med to retlige fejl vedrørende fortolkningen og anvendelsen af tjenstemandsvedtægtens artikel 1e, stk. 2, og af artikel 4 i bilag V til vedtægten, skal det undersøges, om og i givet fald i hvilket omfang denne dom påvirker EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng.

40 — Jf. i denne retning Personalerettens dom, præmis 72 og 74.

41 — Jf. dels vedtægtens artikel 59, dels artikel 3 i bilag V til vedtægten.

1. De fire kriterier, som Domstolen har anvendt til at fastslå en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng

58. I de to domme om fornyet prøvelse, som Domstolen indtil nu har afsagt, har den rettet sin opmærksomhed mod fire aspekter, når den har vurderet, om en afgørelse fra Retten påvirkede EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng, idet den har støttet sig til en helhedsvurdering af disse aspekter samlet set:

- den omstændighed, at Retten fraveg Domstolens faste praksis<sup>42</sup>
- det forhold, at afgørelsen under fornyet prøvelse kan få præjudikatsvirkning for fremtidige sager<sup>43</sup>
- den omstændighed, at de principper, som Retten så bort fra, spiller en vigtig rolle i Unionens retsorden<sup>44</sup>, hvilket navnlig kan være tilfældet, når disse principper er garanteret i chartret<sup>45</sup>
- det forhold, at den pågældende retsregel ikke udelukkende henhører under tjenstemandsretten, men finder anvendelse uafhængigt af, hvilket sagsområde der er tale om<sup>46</sup>.

59. Selv om det er korrekt, at disse fire betragtninger »ikke [har] karakter af et minimum og [...] ikke [er] udtømmende«<sup>47</sup>, er de ikke mindre tilstrækkelige til at give Domstolen mulighed for i denne sag at fastslå en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng, således som jeg vil redegøre for nedenfor.

a) Det første og det andet kriterium

60. Hvad for det første angår de to første kriterier skal det fastslås, at Retten fraveg Domstolens faste praksis ved at afvise at anvende vejledningen i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.<sup>48</sup> på Guido Strack. Dommen under fornyet prøvelse skaber således risiko for en uoverensstemmelse i praksis fra Unionens retsinstanser vedrørende betalt ferie, afhængig af om der er tale om arbejdstagere omfattet af almengyldige regler eller af den europæiske tjenstemandsret.

61. Derfor kan dommen under fornyet prøvelse få præjudikatsvirkning for fremtidige sager, eftersom den, hvis den bliver erklæret gyldig, uden tvivl vil danne grundlag for en ny tendens i retspraksis vedrørende betalt ferie i den europæiske tjenstemandsret.

62. Kommissionen og Rådet har indvendt, at det ikke i forbindelse med en fornyet prøvelse tilkommer Domstolen at udtale sig om, hvorvidt udviklingen af Rettens praksis, som Retten har foretaget i sin egenskab af appelret, er velbegrunderet. Dette argument forekommer mig imidlertid ikke relevant i denne sag.

42 — Dom af 17.12.2009, sag C-197/09 RX-II, fornyet prøvelse i sagen M mod EMEA, Sml. I, s. 12033, præmis 63, og af 28.2.2013, sag C-334/12 RX-II, fornyet prøvelse i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, præmis 51.

43 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen M mod EMEA, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 62, og i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 50.

44 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen M mod EMEA, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 65, og i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 53.

45 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 53.

46 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen M mod EMEA, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 64, og i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 52.

47 — Det er disse udtryk, som generaladvokat Mengozzi anvendte om Domstolens fire kriterier i punkt 70 i hans stillingtagen i den sag, der gav anledning til dommen om fornyet prøvelse i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor.

48 — Nævnt i fodnote 7 ovenfor.

63. Domstolen har ganske vist bekræftet, at det udelukkende tilkommer Personaleretten og Retten at udvikle retspraksis inden for tjenestemandretten. Endvidere kan den omstændighed, at Domstolen endnu ikke har udtalt sig om et retligt emne, ikke i sig selv være tilstrækkelig til at begrunde en fornyet prøvelse<sup>49</sup>. Dette betyder imidlertid ikke, at Personaleretten og Retten har fået »carte blanche« af Domstolen til efter forgodtbefindende at udvikle retspraksis vedrørende tjenestemandretten uden at bekymre sig om, hvorvidt denne retspraksis er forenelig med andre af EU-rettens områder og navnlig med EU-rettens store principper. Domstolen har nemlig sørget for at præcisere, at den fortsat har kompetence i forbindelse med en fornyet prøvelse til at undgå, at Rettens afgørelser på tjenestemandsområdet påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng<sup>50</sup>.

#### b) Det tredje og fjerde kriterium

64. Hvad angår det tredje og fjerde kriterium skal det understreges, at de retlige fejl, hvormed Retten har behæftet dommen under fornyet prøvelse, ikke er begrænset til en fejlagtig fortolkning og en fejlagtig anvendelse af de to tekniske bestemmelser i tjenestemandsvedtægten, nemlig vedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V hertil, og et direktiv, konkret direktiv 2003/88. Således som Domstolen gentagne gange har udtalt, skal retten til årlig betalt ferie, således som bl.a. iværksat ved direktiv 2003/88, betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fraviges<sup>51</sup>, og som ikke kan fortolkes indskrænkende<sup>52</sup>. Betydningen heraf er i øvrigt øget siden, idet chartret har gentaget denne ret ved navnlig at støtte sig til direktiv 2003/88 (tidligere direktiv 93/104)<sup>53</sup>.

65. Retten til en årlig betalt ferieperiode er åbenbart ikke omfattet af et bestemt område inden for EU-retten, tværtimod: den finder anvendelse uafhængig af det pågældende emne. I modsætning til det af Kommissionen og Rådet anførte tilsidesatte Retten dermed en grundlæggende og tværgående EU-regel ved at afslå at tage hensyn til minimumsstandarderne for betalt ferie, således som de følger af direktiv 2003/88, og således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff.

66. Det er korrekt, at tjenestemandretten, herunder den europæiske tjenestemandret, har visse særegenheder, som gør det nødvendigt at fravige de almengyldige regler på arbejdsretsområdet og socialretsområdet<sup>54</sup>. Sådanne fravigelser kan imidlertid kun anerkendes under fuldstændig overholdelse af ligebehandlingsprincippet, som i sig selv udgør et af EU-rettens almindelige principper, der er knæsat i chartrets artikel 20 og 21<sup>55</sup>.

49 — Afgørelse af 8.2.2011, sag C-17/11 RX, fornyet prøvelse Kommissionen mod Petrilli, Sml. I, s. 299, præmis 4.

50 — Ibidem.

51 — Dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 22 og 54, KHS-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 23, ANGED-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 16, Dominguez-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 16, og dommen i sagen Heimann og Toltschin, nævnt i fodnote 4 ovenfor, præmis 22. Det skal endvidere erindres, at artikel 7 i direktiv 2003/88 ikke er en af de bestemmelser, der i overensstemmelse med direktivets artikel 17 kan fraviges.

52 — ANGED-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 18, og dommen i sagen Heimann og Toltschin, nævnt i fodnote 4 ovenfor, præmis 23.

53 — Jf. chartrets artikel 31, stk. 2, og forklaringerne hertil (nævnt i punkt 10 i denne stillingtagen), og KHS-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 37, Neidel-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 40, ANGED-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 17, samt dommen i sagen Heimann og Toltschin, nævnt i fodnote 4 ovenfor, præmis 22.

54 — Jeg tænker især på fremgangsmåderne i forbindelse med ansættelse af en tjenestemand og de betingelser, hvorunder hans ansættelsesforhold bringes til ophør.

55 — Dom af 14.9.2010, sag C-550/07 P, Akzo Nobel Chemicals og Akcros Chemicals mod Kommissionen m.fl., Sml. I, s. 8301, præmis 54.

67. Ligebehandlingsprincippet kræver, at ensartede situationer ikke må behandles forskelligt, og at forskellige situationer ikke må behandles ens, medmindre en sådan behandling er objektivt begrundet<sup>56</sup>. I øvrigt skal de omstændigheder, som kendetegner forskellige situationer og dermed deres ensartede karakter, navnlig fastlægges og vurderes på grundlag af indholdet af og formålet med den retsakt, der indfører en forskellig behandling. Der skal endvidere tages hensyn til principperne for og formålene med det område, som den pågældende retsakt henhører under<sup>57</sup>.

68. Det følger heraf, at man ved begrundelsen for eventuelle fravigelser af det gældende regelsæt for tjenestemænd i forhold til grundlæggende almengyldige principper for alle arbejdstagere ikke blot kan støtte sig til en helhedsvurdering af en tjenstemands arbejdsmæssige status, på den ene side, og en almindelig arbejdstagers arbejdsmæssige status, på den anden side. Hver fravigelse skal støttes på en specifik særegenhed ved en tjenstemands arbejdsmæssige status.

69. Det er imidlertid netop inden for betalt ferie, at europæiske tjenestemænds situation forekommer mig sammenlignelig med situationen for arbejdstagere efter almengyldige regler. Det er nemlig ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid, og at disse formål ikke kan opfyldes, når den berørte er syg<sup>58</sup>, uanset om han er arbejdstager efter almengyldige regler eller tjenestemand, og uanset om arbejdsgiveren foretager udbetalinger til ham under sygdommen eller ikke. Jeg kan dermed ikke se nogen objektiv grund, der begrundet den mindre gunstige behandling af en tjenestemand i forhold til en arbejdstager efter almengyldige regler for så vidt angår overførslen af årlige feriedage, der ikke er afholdt på grund af langvarig sygdom, således som anerkendt i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.

#### c) Yderligere bemærkninger

70. Retsspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. har ganske vist ikke undgået kritik, og Kommissionen, støttet af Rådet, har ikke undladt at gøre den gældende. Kommissionen har navnlig fremhævet de vanskeligheder, der er forbundet med den praktiske iværksættelse af en ordning, som fra tilfælde til tilfælde gør det muligt at overføre ret til årlig ferie, der ikke er afholdt, ud over det faste antal dage, som automatisk overføres. Herudover har Kommissionen understreget de økonomiske omkostninger, som en sådan ordning med overførsel af feriedage kan have for arbejdsgiveren og – hvad specifikt angår de europæiske institutioner – for Unionens økonomiske interesser<sup>59</sup>.

71. Det forekommer mig imidlertid, at denne sag næppe er egnet til en anfægtelse af rigtigheden af retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. Dette gælder så meget desto mere, som de af Kommissionen og Rådet rejste indvendinger ikke støttes på nogen som helst særegenhed ved den europæiske tjenestemandrets. De samme praktiske og økonomiske problemer kan tværtimod også opstå hvad angår overførslen af feriedage for arbejdstagere efter almengyldige regler. Herudover burde de europæiske institutioner på grund af deres størrelse og økonomiske formåen være bedre til at stå over for sådanne problemer end private små eller mellemstore virksomheder.

56 — Dom af 16.12.2008, sag C-127/07, Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl., Sml. I, s. 9895, præmis 23, og dommen i sagen Akzo Nobel Chemicals og Akros Chemicals mod Kommissionen m.fl., nævnt i fodnote 55 ovenfor, præmis 5.

57 — Dommen i sagen Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl., nævnt i fodnote 56 ovenfor, præmis 25 og 26. Jf. ligeledes dom af 12.5.2011, sag C-176/09, Luxembourg mod Parlamentet og Rådet, Sml. I, s. 3727, præmis 32.

58 — Dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 25, KHS-dommen, præmis 31, og ANGED-dommen, præmis 19, alle nævnt i fodnote 7 ovenfor.

59 — Jf. ligeledes, vedrørende dette sidstnævnte aspekt, dommen under fornyet prøvelse, præmis 50 in fine.

72. I øvrigt forekommer det mig mildest talt overraskende, at Kommissionen som arbejdsgiver kan fremsætte alvorlig kritik af den løsning, som Domstolen valgte i dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.<sup>60</sup>, når det netop er denne samme institution, som kraftigt havde foreslået Domstolen at vedtage den løsning, da den skulle fortolke direktiv 2003/88<sup>61</sup>.

73. Det forekommer mig, at hvis de europæiske tjenestemænd fratages den fulde nydelse af et vigtigt socialretligt princip, som EU-retten ikke desto mindre anerkender for arbejdstagere efter almenlydige regler, vil det være uforeneligt med behovet for at sikre EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng.

#### d) Sammenfatning

74. I lyset af min ovenstående redegørelse forekommer hvert af de fire kriterier, som Domstolen har udviklet for at fastslå en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng, at være opfyldt i denne sag.

### 2. Sondringen mellem EU-rettens »ensartede anvendelse« og »sammenhæng«

75. Det skal herudover anføres, at de bestemmelser, som regulerer den fornyede prøvelse, navnlig artikel 256, stk. 2, andet afsnit, TEUF, ikke indeholder nogen definition af begreberne EU-rettens »ensartede anvendelse« og »sammenhæng«. Indtil nu har retspraksis heller ikke klart og præcist afgrænset disse to begreber. Det forekommer mig imidlertid, at en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse navnlig skal fastslås, når Retten har tilsidesat særligt vigtige EU-retlige regler eller principper, mens der snarere er tale om en påvirkning af EU-rettens sammenhæng, når Retten har set bort fra eksisterende praksis fra Unionens retsinstanser<sup>62</sup>.

76. I denne sag er begge kriterier opfyldt, idet Retten så bort fra retten til en årlige betalt ferieperiode, således som fortolket af Domstolen i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl. Det skal dermed fastslås, at dommen under fornyet prøvelse påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng.

### 3. Mellemløbet

77. På baggrund af ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at fastslå, at dommen under fornyet prøvelse påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng.

## IV – Følger for tvisten mellem Guido Strack og Kommissionen

78. Teoretisk set ville det bestemt kunne tænkes, at Domstolen i hensigtsmæssige tilfælde begrænser sig til at fastslå en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng uden at ophæve den pågældende dom afsagt af Retten. Artikel 62b, stk. 1, i statuten for Domstolen er imidlertid til hinder for en sådan fremgangsmåde, således som Domstolen to gange har anført<sup>63</sup>. Fastslåelsen af en påvirkning af EU-rettens ensartede anvendelse eller sammenhæng forpligter Domstolen til enten at hjemvise sagen til Retten eller selv træffe endelig afgørelse i tvisten.

60 — Nævnt i fodnote 7 ovenfor.

61 — Jf. navnlig punkt 40 i retsmøderapporten i den sag, der gav anledning til dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., nævnt i fodnote 7 ovenfor.

62 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 54 og 55 og domskonklusionens punkt 1. Jf. ligeledes punkt 76 i generaladvokat Mengozzis stillingtagen i den sag, der gav anledning til den nævnte dom.

63 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen M mod EMEA, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 68 og 69, og i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 56 og 57.

79. Her nødvendiggør sagen hverken fastlæggelse af faktiske omstændigheder eller yderligere juridiske drøftelser, som kunne begrunde en hjemvisning til Retten. For at anvende udtrykkene i artikel 62b, stk. 1, i statutten for Domstolen »[følger afgørelsen af retstvisten, under hensyn til udfaldet af den fornyede prøvelse, af de faktiske omstændigheder, som Rettens afgørelse støttes på [...]«.

80. Under disse omstændigheder skal Domstolen selv træffe endelig afgørelse i tvisten. Dette indebærer dels en afgørelse af udfaldet af den af Kommissionen iværksatte appel til prøvelse af Personalerettens dom (afsnit A nedenfor), dels en afgørelse vedrørende sagens omkostninger (afsnit B nedenfor).

#### *A – Forkastelse af Kommissionens appel*

81. Således som jeg ovenfor har redegjort for<sup>64</sup>, støttede Retten sig til en fejlagtig fortolkning af tjenestemandsvedtægtens artikel 1e, stk. 2, og artikel 4 i bilag V til denne vedtægt. Henset til de minimumsstandarder, der følger af artikel 7 i direktiv 2003/88, således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., forekommer Personalerettens dom i første instans retligt uangribelig, hvorfor Kommissionens appel til prøvelse af Personalerettens dom ikke skal tages til følge. Appellen skal dermed forkastes.

82. Annullationen af den omtvistede afgørelse<sup>65</sup>, således som Personaleretten fastslog som førsteinstans<sup>66</sup>, bliver således endelig. I henhold til artikel 4, stk. 2, i bilag V til vedtægten tilkommer det Kommissionen på ny at tage stilling til opgørelsen af den årlige ferie for 2004, som Guido Strack ikke har afholdt, i overensstemmelse med dennes ansøgning og under behørig hensyntagen til retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl.

#### *Yderligere bemærkninger*

83. Kommissionens indvending, hvorefter det nøjagtige indhold af retten til en årlig betalt ferieperiode endnu ikke er klart fastlagt, kan ikke tages til følge. Selv om retspraksis endnu ikke er afklaret i alle detaljer, har Domstolen aldrig ladet der være tvivl om, at denne ret er til hinder for et kategorisk afslag på at overføre ret til årlig ferie, der ikke er afholdt på grund af langvarig sygdom<sup>67</sup>.

84. Dette er tilstrækkeligt til at løse tvisten mellem Guido Strack og Kommissionen. Risikoen for en »ubegrænset overførsel af feriedage« opstår i øvrigt ikke i Guido Stracks tilfælde, da det er blevet anerkendt, at han havde ret til invalidepension fra 2005 og dermed har forladt aktiv tjeneste i kalenderåret umiddelbart efter det år, hvor den omtvistede ret til ferie opstod.

85. Det skal i forbifarten nævnes, at Unionens lovgiver frit kan vælge at ændre enten direktiv 2003/88 eller tjenestemandsvedtægten. Navnlig kan der fastsættes en begrænsning af varigheden af overførslen af årlige feriedage, der ikke er afholdt på grundlag af sygdom<sup>68</sup>, og fremgangsmåderne for overførsel af retten til ferie kan afhænge af, om der er tale om det årlige ferieminimum<sup>69</sup>.

86. En eventuel ændring af de gældende regler i vedtægten kan dog ikke ske med tilbagevirkende kraft, og de nye regler skal forpligte ansættelsesmyndigheden til at tage behørigt hensyn til, at den berørte tjenestemand har været forhindret i at afholde sin årlige ferie på grund af langvarig sygdom.

64 — Punkt 26-56 i denne stillingtagen.

65 — Det skal erindres, at der er tale om Kommissionens afgørelse af 15.3.2007, hvorved den afslog Guido Stracks ansøgning om overførsel af hans ikke afholdte feriedage for 2004 (jf. Personalerettens dom, præmis 20).

66 — Personalerettens dom, præmis 79 og domskonklusionens punkt 1.

67 — Dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., nævnt i fodnote 7 ovenfor, navnlig præmis 48 og 49.

68 — KHS-dommen, navnlig præmis 28, 29, 33, 34, 43 og 44, og Neidel-dommen, præmis 38-43, begge nævnt i fodnote 7 ovenfor.

69 — Jf. i denne retning Dominguez-dommen, nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 47-50.

87. Enhver kategorisk udelukkelse af overførslen af feriedage, der ikke er afholdt på grund af sygdom, er uforenelig med de gældende minimumsstandarder for betalt ferie, således som de følger af direktiv 2003/88, og det samme gælder for enhver fast begrænsning af antallet af feriedage – mindre end den årlige minimumsferie – der kan overføres på grund af sygdom til det år, der følger umiddelbart efter det år, hvor den pågældende ret til ferie er opstået<sup>70</sup>.

## B – Sagens omkostninger

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

89. Selv om det er korrekt, at Domstolens procesreglement ikke fastsætter særlige regler for fordelingen af omkostninger i forbindelse med en fornyet prøvelse, skal Domstolen dog ikke systematisk pålægge hver intervenient i den fornyede prøvelse og hver part i tvisten at bære sine egne omkostninger. Domstolen har ganske vist valgt denne løsning i de to første domme, som den har afsagt i fornyede prøvelser<sup>71</sup>. Det forekommer mig imidlertid, at omstændighederne i de forskellige sager, som Domstolen skal påkende i forbindelse med en fornyet prøvelse, begrundes, at den anvender en forskellig fremgangsmåde for omkostningerne ved i øvrigt at sondre alt efter, om disse omkostninger er forbundet med den fornyede prøvelse (jf. afsnit 1 nedenfor) eller med appelsagen (jf. afsnit 2 nedenfor).

### 1. De omkostninger, der er forbundet med den fornyede prøvelse

90. Hvad for det første angår de omkostninger, som parterne har afholdt i tvisten om fornyet prøvelse, er det min opfattelse, at fordelingen heraf ikke kan være fuldstændigt adskilt fra de standpunkter, som parterne har forsvaret, og frem for alt fra relevansen heraf, og om Domstolen tog dem til følge. Selv hvis Domstolen kun foretager den fornyede prøvelse undtagelsesvis og af hensyn til retsordenen, kan det ikke benægtes, at den fornyede prøvelse har sikker indvirkning på rettighederne og pligterne for disse parter, for hvilke den reelt kun udgør en forlængelse af den tvist, de havde for Personaleretten og Retten (jf. artikel 62b, stk. 1, i statutten for Domstolen).

91. Hvis Domstolen dermed i denne sag følger mine forslag om hensyntagen til minimumsstandarderne i direktiv 2003/88, således som fortolket i retspraksis efter dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., er det Kommissionen, som har forsvaret det synspunkt, der ikke fik medhold, mens Guido Strack fik medhold i sine argumenter. Under disse omstændigheder vil det være ret og rimeligt at pålægge Kommissionen ikke blot at bære sine egne omkostninger i forbindelse med den fornyede prøvelse, men ligeledes at betale Guido Stracks omkostninger. Jeg kan ikke se nogen gyldig grund til, at Guido Strack skal bære sine egne omkostninger, når det var Kommissionen, som anlagde sag ved Retten som appelinstans, hvilket derefter førte til, at Domstolen indledte den fornyede prøvelse. Hvis Guido Strack skal bære sine egne omkostninger i forbindelse med den fornyede prøvelse, risikerer det i øvrigt i væsentlig grad at formindske den økonomiske fordel, som han har af beregningen af feriedagene for 2004, nemlig et beløb svarende til ca. en månedsløn<sup>72</sup>.

92. Hvad angår Rådet, der ikke har deltaget i den fornyede prøvelse som part, men som institution i henhold til artikel 23 og 62a i statutten for Domstolen, skal det bære sine egne omkostninger.

70 — Jf. i denne retning, dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., nævnt i fodnote 7 ovenfor, præmis 48, 49 og 52, og den i fodnote 68 og 69 i denne stillingtagen nævnte retspraksis.

71 — Dommen om fornyet prøvelse i sagen M mod EMEA, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 73, og i sagen Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, nævnt i fodnote 42 ovenfor, præmis 61.

72 — Der er nærmere bestemt tale om beregningen af beløbet for 26,5 feriedage ud af 38,5, der ikke er afholdt i 2004 (de 12 resterende dage blev allerede automatisk overført til 2005). Denne beregning skal ske i henhold til artikel 4, stk. 2, i bilag V til vedtægten.

2. De omkostninger, der er forbundet med appelsagen

93. Hvad dernæst angår de omkostninger, der er forbundet med appelsagen, skal bestemmelserne i procesreglementets artikel 138, stk. 1, og artikel 184, stk. 1, finde analog anvendelse. Det følger heraf, at Kommissionen, som har tabt appelsagen, skal bære sine egne omkostninger og betale de af Guido Strack afholdte omkostninger i appelsagen, således som han har nedlagt påstand om.

**V – Stillingtagen**

94. På baggrund af ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at træffe følgende afgørelse:

- »1) Dommen afsagt af Den Europæiske Unions Ret den 8. november 2012, Kommissionen mod Strack (sag T-268/11 P), påvirker EU-rettens ensartede anvendelse og sammenhæng.
- 2) Rettens dom ophæves.
- 3) Europa-Kommissionens appel iværksat til prøvelse af dom afsagt af Retten for EU-personalesager den 15. marts 2011, Strack mod Kommissionen (sag F-120/07), forkastes.
- 4) Rådet for Den Europæiske Union bærer sine egne omkostninger i forbindelse med den fornyede prøvelse. I øvrigt betaler Kommissionen både de omkostninger, der er forbundet med appelsagen, og de omkostninger, der er forbundet med den fornyede prøvelse.«