



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (laajennettu neljäs jaosto)

4 päivänä joulukuuta 2018*

Henkilöstö – Virkamiehet ja sopimussuhteiset toimihenkilöt – Henkilöstösääntöjen uudistus 1.1.2014 – Henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva 6 artikla – Kolmannessa maassa työskenteleviin virkamiehiin sovellettavat vuosilomaa koskevat uudet säännöt – Lainvastaisuusväite – Vuosiloman tarkoitus

Asiassa T-518/16,

Francisco Carreras Sequeros, Euroopan komission virkamies (Addis-Abeba, Etiopia) ja muut Euroopan komission virkamiehet ja toimihenkilöt, joiden nimet luetellaan kanteen liitteessä,¹ edustajinaan asianajajat S. Orlandi ja T. Martin,

kantajina,

vastaan

Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi J. Currall ja G. Gattinara, sittemmin G. Gattinara ja A.-C. Simon,

vastaajana,

jota tukevat

Euroopan parlamentti, asiamiehinään J. Steele ja E. Taneva,

sekä

Euroopan unionin neuvosto, asiamiehinään aluksi M. Bauer ja M. Veiga, sittemmin M. Bauer ja R. Meyer,

väliintulijoina,

joka koskee SEUT 270 artiklaan perustuvaa kannetta, jossa vaaditaan kumoamaan päätökset, joilla vähennettiin kantajien vuosilomapäivien lukumäärää vuodesta 2014 lähtien,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja H. Kanninen sekä tuomarit J. Schwarcz, C. Iliopoulos, L. Calvo-Sotelo Ibáñez-Martín (esittelevä tuomari) ja I. Reine,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Marescaux,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

¹ Luettelo muista kantajista on ainoastaan asianosaisille ja väliintulijoille tiedoksiannetun version liitteenä.

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 21.11.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,
on antanut seuraavan

tuomion

I Asian tausta

- 1 Kantajat Francisco Carreras Sequeros ja muut henkilöt, joiden nimet mainitaan kanteen liitteessä, ovat Euroopan komission virkamiehiä tai sopimussuhteisia toimihenkilöitä. Kaikkien kantajien asemapaikka on ollut ja oli jo ennen 1.1.2014 kolmansissa maissa.
- 2 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) – joita sovelletaan analogisesti sopimussuhteisiin toimihenkilöihin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen (jäljempänä muuhun henkilöstöön sovellettavat ehdot) 16 ja 91 artiklan nojalla – 57 artiklan ensimmäisen alakohdan nojalla virkamiehillä ja sopimussuhteisilla toimihenkilöillä on kunkin kalenterivuoden aikana oikeus vähintään 24:n ja enintään 30 työpäivän pituiseen vuosilomaan Euroopan unionin toimielinten yhteisellä päätöksellä antaman säädöksen perusteella henkilöstösääntökomitean annettua lausuntonsa. Tämän säädöksen mukaisesti vuosiloman pituudeksi on vahvistettu 24 päivää, minkä lisäksi virkamiehillä ja toimihenkilöillä on oikeus virkaiästään ja asemastaan riippuen lisälomapäiviin vuosilomapäivien enimmäismäärän ollessa 30.
- 3 Henkilöstösääntöjen liitteessä X määrätään kuitenkin kolmansissa maissa työskenteleviin virkamiehiin sovellettavista erityisistä poikkeusmääräyksistä. Muuhun henkilöstöön sovellettavien ehtojen 118 artiklan nojalla osaa edellä mainituista määräyksistä sovelletaan analogisesti samassa tilanteessa oleviin sopimussuhteisiin toimihenkilöihin. Tämä pätee muun muassa kyseisen liitteen 6 artiklaan.
- 4 Henkilöstösääntöjen X liitteessä olevassa 6 artiklassa, sellaisena kuin se oli ennen henkilöstösääntöjen ja muuhun henkilöstöön sovellettavien ehtojen muuttamisesta 22.10.2013 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (EUVL 2013, L 287, s. 15) voimaantuloa, määrättiin seuraavaa kolmansissa maissa työskentelevän henkilöstön osalta:

”Virkamiehellä on oikeus saada kalenterivuodessa lomaa kolme ja puoli arkipäivää kultakin palveluskuukaudelta.”
- 5 Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 27 perustelukappaleessa unionin lainsäätäjä toteaa sen sijaan seuraavaa:

”Kolmansissa maissa työskentelevien henkilöstöryhmien työehtoja on tarpeen uudenaikaistaa, ja niistä olisi tehtävä kustannustehokkaammat samalla menoja vähentäen. Vuosilomaoikeuksia olisi mukautettava ja olisi määrättävä mahdollisuudesta ottaa käyttöön enemmän muuttujia elinolosuhteista maksettavan korvauksen määrittämiseksi, kuitenkin niin, että ei vaikuteta menojen vähentämistä koskevaan yleistavoitteeseen. Asumiskorvauksen myöntämistä koskevia ehtoja olisi tarkistettava, jotta niissä otetaan paremmin huomioon paikalliset olosuhteet ja jotta vähennetään hallinnollista rasitetta.”
- 6 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 70 kohdan a alakohdan tultua voimaan 1.1.2014 henkilöstösääntöjen X liitteessä olevassa 6 artiklassa (jäljempänä henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva uusi 6 artikla) määrätään edelleen kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten osalta seuraavaa:

”Virkamiehellä on oikeus saada kalenterivuodessa lomaa kaksi arkipäivää kultakin palveluskuukaudelta.

Sen estämättä, mitä tämän artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään, 1 päivänä tammikuuta 2014 kolmansissa maissa jo työskentelevillä virkamiehillä on oikeus

- kolmen työpäivän lomakertymään 1 päivästä tammikuuta 2014 31 päivään joulukuuta 2014;
 - kahden ja puolen työpäivän lomakertymään 1 päivästä tammikuuta 2015 31 päivään joulukuuta 2015.”
- 7 Kantajien henkilöstökansiot päivitettiin henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan toisen alakohdan ensimmäisen luetelmakohdan mukaisesti, ja kantajilla oli vuonna 2014 oikeus 36 työpäivän lomakertymään edellisen vuoden 42 päivän sijasta.
- 8 Kantajat tekivät asiasta valitukset 17.2.2014 ja 13.3.2014 välisenä aikana. Valitukset hylättiin – tapauksesta riippuen – joko nimittävän viranomaisen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen (jäljempänä toimivaltainen viranomainen) 23.5.2014 antamalla päätöksillä, joiden sanamuodot vastasivat toisiaan.

II Oikeudenkäynti ja asianosaisten sekä väliintulijoiden vaatimukset

- 9 Kantajat nostivat nyt käsiteltävän kanteen, joka rekisteröitiin alun perin numerolla F-88/14, Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 2.9.2014 saapuneella kannekirjelmällä.
- 10 Euroopan unionin virkamiestuomioistuin päätti 10.11.2014 antamallaan päätöksellä lykätä esillä olevan asian käsittelyä siihen asti, että tuomiosta U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14) ja tuomiosta Bos ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-23/14) tulee lainvoimaisia.
- 11 Euroopan unionin neuvosto ja Euroopan parlamentti toimittivat 29.10.2014 ja 5.2.2015 Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon väliintulohakemukset, joissa ne pyysivät saada osallistua oikeudenkäyntiin tukeakseen komission vaatimuksia.
- 12 Euroopan unionin ja sen henkilöstön välisten riitojen ratkaisemista ensimmäisenä oikeusasteena koskevan toimivallan siirtämisestä unionin yleiselle tuomioistuimelle 6.7.2016 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU, Euratom) 2016/1192 (EUVL 2016, L 200, s. 137) 3 artiklan nojalla asia siirrettiin unionin yleiseen tuomioistuimeen sellaisena kuin se oli 31.8.2016, joten se on käsiteltävä unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen mukaisesti. Asia kirjattiin numerolla T-518/16 ja jaettiin neljännelle jaostolle.
- 13 Asioissa, joita koskevia ratkaisuja odottaessa esillä olevan asian käsittelyä lykättiin, annettiin 15.9.2016 tuomio U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) ja 11.11.2014 määräys Bos ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-23/14, ei julkaistu, EU:T:2014:956). Mainituista tuomiosta ja määräyksestä ei ole valitettu, ja niistä on tullut lainvoimaisia.
- 14 Unionin yleinen tuomioistuin hyväksyi neuvoston ja parlamentin väliintulohakemukset 6.3.2017 antamallaan päätöksillä.
- 15 Unionin yleinen tuomioistuin päätti 20.9.2017 neljännen jaoston ehdotuksesta siirtää asian työjärjestyksensä 28 artiklan mukaisesti laajennetun ratkaisukokoonpanon ratkaistavaksi.
- 16 Unionin yleinen tuomioistuin (laajennettu neljäs jaosto) päätti 18.10.2017 esittelevän tuomarin ehdotuksesta aloittaa suullisen käsittelyn ja kehotti työjärjestyksensä 89 artiklan mukaisena prosessinjohtotoimena asianosaisia ja väliintulijoita vastaamaan kirjallisesti kysymyksiin ennen suullista käsittelyä. Asianosaiset ja väliintulijat vastasivat unionin yleisen tuomioistuimen pyyntöön asetetussa määräajassa.

- 17 Asianosaisten ja väliintulijoiden lausumat ja vastaukset unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin kuultiin tiistaina 21.11.2017 pidetyssä istunnossa.
- 18 Kantajat vaativat, että unionin yleinen tuomioistuin
- toteaa henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan lainvastaiseksi
 - kumoaa päätökset, joilla vähennettiin vuosilomapäivien määrää [vuodesta] 2014 lähtien
 - velvoittaa komission korvaamaan oikeudenkäyntikulut.
- 19 Komissio vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin
- hylkää kanteen
 - velvoittaa kantajat korvaamaan oikeudenkäyntikulut.
- 20 Parlamentti vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää kanteen.
- 21 Neuvosto vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin
- toteaa henkilöstösääntöjen X liitteessä olevaa uutta 6 artiklaa koskevan lainvastaisuusväitteen perusteettomaksi
 - hylkää kanteen.

III Oikeudellinen arviointi

A Ensimmäinen vaatimus, jonka mukaan unionin yleisen tuomioistuimen on todettava henkilöstösääntöjen X liitteessä oleva uusi 6 artikla lainvastaiseksi

- 22 Kantajat vaativat ensimmäisessä vaatimuksessaan, että unionin yleinen tuomioistuin toteaa henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan lainvastaiseksi.
- 23 Komissio ja parlamentti katsovat, että lainvastaisuus voidaan todeta lainvastaisuusväitteen tarkastelun jälkeen vain liitännäisesti eikä tällainen toteamus voi sisältyä tuomiolauselmaan, joten komission ja parlamentin mukaan kantajien ensimmäistä vaatimusta ei voida ottaa sellaisenaan tutkittavaksi.
- 24 On totta, ettei ole unionin tuomioistuinten tehtävä esittää tuomiolauselmissa periaatteellisia toteamuksia (ks. vastaavasti tuomio 16.12.2004, De Nicola v. EKP, T-120/01 ja T-300/01, EU:T:2004:367, 136 ja 137 kohta). Käsiteltävässä asiassa ensimmäistä vaatimusta on kuitenkin tulkittava siten, ettei sitä voida erottaa toisesta vaatimuksesta, koska – kuten komissio ja parlamentti itsekin toteavat – kantajat esittävät lähinnä liitännäisenä henkilöstösääntöjen X liitteessä olevaa uutta 6 artiklaa koskevan lainvastaisuusväitteen tukeakseen kumoamisvaatimustaan, joka koskee päätöksiä heidän vuosilomapäiviensä määrän vähentämisestä [vuodesta] 2014 lähtien.

B Toinen vaatimus, jolla tavoitellaan kantajien vuosiloman keston vähentämistä [vuodesta] 2014 lähtien koskevien päätösten kumoamista

1. Toisen vaatimuksen kohde

- 25 Toisessa vaatimuksessaan kantajat vaativat kumottavaksi päätökset, joilla vähennettiin heidän vuosilomaoikeuttaan [vuodesta] 2014 lähtien.
- 26 Vastauksessaan edellä 16 kohdassa mainittuun prosessinjohtotoimeen kantajat kuitenkin täsmensivät, että vuonna 2014 nostettua kannetta on tulkittava siten, että siinä riitautetaan tosiasiaa päätökset, joilla vähennettiin vuosilomapäivien määrää kyseisenä vuonna (jäljempänä riidanalaiset päätökset), eikä se koske vuonna 2015 ja 2016 tehtyjen päätösten laillisuutta.

2. Kanteen kohteen rajaamisen seuraukset kantajien esittämien lainvastaisuusväitteiden näkökulmasta

- 27 Koska riidanalaisissa päätöksissä vain määriteltiin vuosilomapäivien lukumäärä vuonna 2014, on arvioitava, voidaanko tutkittavaksi ottaa sellaiset kantajien esittämät kanneperusteet, joihin sisältyvät lainvastaisuusväitteet koskevat henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan toisen alakohdan ensimmäisen luetelmakohdan – jossa määrätään kyseisen vuoden vuosilomasta – ohella laajemminkin mainitun artiklan ensimmäistä alakohtaa, jossa määrätään vuosilomapäivien lukumäärästä vuodesta 2016 lähtien.
- 28 Vastatessaan edellä 16 kohdassa mainittuun prosessinjohtotoimeen kantajat väittivät, että heillä oli intressi vedota lainvastaisuuteen koko henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan osalta ja että toisen alakohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa vahvistettu siirtymäaika ei ollut erotettavissa ensimmäisestä alakohdasta, jonka nojalla kolmansissa maissa työskentelevillä virkamiehillä ja toimihenkilöillä oli jatkossa oikeus vain 24 lomapäivään vuodessa.
- 29 Komissio ja neuvosto sen sijaan katsoivat, että lainvastaisuusväite voi koskea ainoastaan henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan toisen alakohdan ensimmäistä luetelmakohtaa, koska lainvastaisuusväite ei voi muodostaa itsenäistä kannetta, vaan se voidaan esittää vain liitännäisenä ja sen ulottuvuus on rajoitettava kanteen kohteessa.
- 30 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 277 artiklan nojalla pääasiassa liitännäisenä muun toimen riitauttamisen yhteydessä esitetty lainvastaisuusväite voidaan ottaa tutkittavaksi ainoastaan, jos riidanalaisella toimella on yhteys normiin, jonka väitettyyn lainvastaisuuteen vedotaan. Koska SEUT 277 artiklan tarkoituksena ei ole antaa jollekin asianosaiselle mahdollisuutta riitauttaa minkä tahansa yleisluontoisen toimen sovellettavuus minkä tahansa kanteen hyväksi, lainvastaisuusväitteen ulottuvuus on rajoitettava siihen, mikä on välttämätöntä riidan ratkaisemiseksi (ks. tuomio 12.6.2015, Health Food Manufacturers' Association ym. v. komissio, T-296/12, EU:T:2015:375, 170 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tästä seuraa, että yleisesti sovellettavaa toimea, jonka lainvastaisuuteen vedotaan, on sovellettava suoraan tai välillisesti kanteen kohteena olevassa asiassa ja riidanalaisen yksittäispäätöksen ja yleisluonteisen toimen välillä on oltava välitön oikeudellinen yhteys (tuomio 15.3.2017, Fernández González v. komissio, T-455/16 P, ei julkaistu, EU:T:2017:169, 34 kohta ja tuomio 22.11.2017, von Blumenthal ym. v. EKP, T-558/16, EU:T:2017:827, 71 kohta).
- 31 SEUT 277 artiklaa on kuitenkin tulkittava riittävän laajasti, jotta voidaan varmistaa toimielinten yleisluontoisten toimien tehokas laillisuusvalvonta sellaisten henkilöiden hyväksi, jotka eivät voi nostaa suoraa kannetta tällaisia toimia vastaan (tuomio 26.10.1993, Reinartz v. komissio, T-6/92 ja T-52/92, EU:T:1993:89, 56 kohta ja tuomio 21.10.2010, Agapiou Joséphidès v. komissio ja EACEA, T-439/08, ei julkaistu, EU:T:2010:442 50 kohta). SEUT 277 artiklan soveltamisalan on myös ulotuttava sellaisiin toimielinten toimiin, joilla on ollut merkitystä kumoamiskanteen kohteena olevan päätöksen

- antamiselle (tuomio 4.3.1998, *De Abreu v. unionin tuomioistuin*, T-146/96, EU:T:1998:50, 27 kohta ja tuomio 2.10.2001, *Martinez ym. v. parlamentti*, T-222/99, T-327/99 ja T-329/99, EU:T:2001:242, 135 kohta), siltä osin kuin kyseinen päätös perustuu pääasiallisesti näihin toimiin (tuomio 12.6.2015, *Health Food Manufacturers' Association ym. v. komissio*, T-296/12, EU:T:2015:375, 172 kohta), vaikka näitä toimia ei ole muodollisesti käytetty kyseisen päätöksen oikeudellisena perustana (tuomio 2.10.2001, *Martinez ym. v. parlamentti*, T-222/99, T-327/99 ja T-329/99, EU:T:2001:242, 135 kohta; tuomio 20.11.2007, *Ianniello v. komissio*, T-308/04, EU:T:2007:347, 33 kohta ja tuomio 2.10.2014, *Spraylat v. ECHA*, T-177/12, EU:T:2014:849, 25 kohta).
- 32 Käsiteltävässä asiassa kantajilla oli vuonna 2013 oikeus 42 vuosilomapäivään henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan 6 artiklan, sellaisena kuin se oli ennen asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 70 kohdan a alakohdan voimaantuloa, nojalla. Kanteen nostamishetkellä vuonna 2014 heillä oli henkilöstösääntöjen uuden 6 artiklan toisen alakohdan ensimmäisen luetelmakohdan mukaisesti oikeus enää 36 vuosilomapäivään. Vuonna 2015 kantajilla piti olla edellä mainitun artiklan toisen alakohdan toisen luetelmakohdan nojalla oikeus enää 30 vuosilomapäivään. Vuodesta 2016 lähtien kantajilla piti periaatteessa olla henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan ensimmäisen alakohdan mukaisesti oikeus enää 24 vuosilomapäivään.
- 33 Näin ollen toimivaltaisella viranomaisella ei ole minkäänlaista harkintavaltaa vuosilomapäivien lukumäärän määrittämisessä. Lisäksi henkilöstösääntöjen liitteen X uuden 6 artiklan kontekstuaalisesta ja rakenteen mukaisesta tulkinnasta ilmenee, että kyseisen artiklan toisen alakohdan ensimmäinen luetelmakohta, jota sovelletaan suoraan riidanalaisiin päätöksiin, oli siirtymämääräys, kun taas saman artiklan ensimmäisessä alakohdassa vahvistetaan kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden lopullinen uusi vuosilomajärjestelmä.
- 34 Näin ollen on syytä muistuttaa, että siirtymäkauden luontaisena tarkoituksena on järjestää vaiheittainen siirtyminen järjestelmästä toiseen (tuomio 6.7.2017, *Bodson ym. v. EIP* T-508/16, ei julkaistu, EU:T:2017:469, 117 kohta ja tuomio 12.2.2014, *Bodson ym. v. EIP*, F-83/12, EU:F:2014:15, 139 kohta), jotta voidaan ratkaista uuden järjestelmän käyttöönottoon liittyvät hankaluudet tai välttää vanhan järjestelmän äkillinen muuttaminen.
- 35 Kun otetaan huomioon siirtymämääräysten ja lopullisten määräysten välinen yhteys – ensin mainituilla ei ole syytä olla olemassa ilman toiseksi mainittuja – sekä toimivaltaisen viranomaisen harkintavallan puuttuminen, käsiteltävässä asiassa on katsottava, että riidanalaisten päätösten ja henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan ensimmäisen alakohdan välillä on välitön oikeudellinen yhteys ja että tätä ensimmäistä alakohtaa, joka on henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan toisen alakohdan ensimmäisen luetelmakohdan lopputulos, sovelletaan vähintään välillisesti kyseisiin päätöksiin siltä osin kuin sillä on ollut merkitystä näiden päätösten antamiselle, koska riidanalaiset päätökset perustuivat pääasiallisesti tähän ensimmäiseen alakohtaan, vaikka sitä ei ole muodollisesti käytetty oikeudellisena perustana.
- 36 Riidanalaisilla päätöksillä pantiin lisäksi kantajien osalta ensimmäistä kertaa täytäntöön henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva uusi 6 artikla, minkä seurauksena kantajilla piti olla vuodesta 2016 lähtien oikeus vain 24 lomapäivään.
- 37 Komissio väitti kuitenkin istunnossa, että kanteen nostamishetkellä vuonna 2014 henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan ensimmäisen alakohdan soveltaminen kantajiin vuodesta 2016 lähtien oli hypoteettista.
- 38 Edellä 16 kohdassa mainitun prosessinjohtotoimenpiteen yhteydessä saaduista kantajien vastauksista toki ilmenee, että kantajista kaksi oli sittemmin siirtynyt työskentelemään Brysseliin (Belgia). Tästä ei kuitenkaan voida päätellä, että henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan ensimmäisen alakohdan soveltaminen kantajiin vuodesta 2016 lähtien oli hypoteettista vuonna 2014. Sen lisäksi, että

yksi kantajista on työskennellyt Brysselissä vasta 1.9.2017 lähtien, kyseistä määräystä oli tarkoitus soveltaa kantajiin, koska he työskentelivät kansainvälisen yhteistyön ja kehitysasioiden pääosaston virkamiehinä tai toimihenkilöinä kolmansissa maissa.

- 39 Näin ollen on todettava, että vaikka riidanalaiset päätökset perustuvat muodollisesti vain vuotta 2014 koskevaan siirtymämääräykseen, joka annetaan henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan toisen alakohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa, kantajat voivat vedota myös kyseisen artiklan ensimmäisessä alakohdassa määrätyn lopullisen vuosilomajärjestelmän lainvastaisuuteen.

3. Kanneperusteet

a) Alustava huomautus

- 40 Kantajat väittävät kanteessaan, että henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva uusi 6 artikla on ristiriidassa vuosilomaoikeuden erityisen luonteen ja tarkoituksen kanssa, loukkaa yhdenvertaisen kohtelun yleisperiaatetta ja oikeusvarmuuden periaatetta sekä rikkoo henkilöstösääntöjen 10 artiklaa.
- 41 Kantajat päättivät kuitenkin olla vetoamatta henkilöstösääntöjen 10 artiklan rikkomista koskevaan kanneperusteeseen 15.9.2016 annetun tuomion U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) perusteella.
- 42 Vastauksessaan unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen kantajat katsoivat lisäksi, että oikeusvarmuuden periaatteen loukkaamista koskevaa kolmatta kanneperustetta oli tulkittava siten, että se koski luottamuksensuojan periaatteen loukkaamista.
- 43 Kannekirjelmässä esitetään lisäksi päätelmiä, jotka koskevat oikeutta nauttia yksityis- ja perhe-elämän kunnioitusta ja joiden on katsottava muodostavan erillisen kanneperusteen.
- 44 Unionin yleisessä tuomioistuimessa on siten esitetty neljä kanneperustetta, joiden mukaan asiassa on loukattu
- vuosilomaoikeuden erityistä luonnetta ja tarkoitusta
 - yhdenvertaisen kohtelun yleisperiaatetta
 - luottamuksensuojan periaatetta
 - oikeutta yksityis- ja perhe-elämän kunnioittamiseen.

b) Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee vuosilomaoikeuden erityisen luonteen ja tarkoituksen vastaisuutta

1) Asianosaisten ja väliintulijoiden lausumat

- 45 Kantajat tukeutuvat unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön ja erityisesti 19.9.2013 annettuun tuomioon Réexamen Commission v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570) väitteessään, jonka mukaan vuosilomaoikeus on erityisen tärkeä unionin sosiaalisen oikeuden periaate. Kantajien mukaan tämä periaate vahvistetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdassa ja taataan muun muassa tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklassa. Kantajat korostavat, että oikeuskäytännön mukaan tähän oikeuteen liittyy kaksi tavoitetta: yhtäältä tarkoituksena on se, että työntekijä saa lepoa työtehtävistään, ja toisaalta se, että työntekijällä

on mahdollisuus rentoutumiseen ja vapaa-aikaan. Kantajien mielestä sillä, että kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden vuosilomaehdot olivat aiemmin muita paremmat, oli nimenomaan tarkoitus tasoittaa työskentelypaikan elinolosuhteisiin liittyviä haittoja, koska kyseisten elinolosuhteiden katsotaan olevan erityiset ja jopa vaativat.

- 46 Kantajien mukaan oikeuskäytännöstä sekä direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä perustelukappaleesta ilmenee tässä yhteydessä, että työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä vuosiloma-oikeuden kautta on tavoite, jonka ei pidä olla pelkästään taloudellisista näkökohdista riippuvainen. Kantajien mukaan kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden vuosiloma-oikeuksien vähentämistä kuitenkin perustellaan asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 27 perustelukappaleessa juuri taloudellisilla näkökohdilla, kuten kustannustehokkuuden parantamisella ja tarpeella vähentää menoja. Lisäksi vuosilomapäivien vähentämisen perustelemisen työnantajan edulla ja etenkin sellaisten pienten edustustojen edulla, joiden toimintaan henkilöstön lukuisten poissaolojen katsottiin vaikuttaneen, sisältää kantajien mukaan perusteettoman väitteen, johon ei voida vedota pätevästi missään tapauksessa. Kantajat katsovat lisäksi, ettei riidanalaista vähentämistä voida perustella myöskään komission ja parlamentin esiin tuomalla työehtojen uudenaikaistamistavoitteella, jonka väitetään liittyvän liikenne- ja viestintävälineiden kehitykseen, koska tällainen ajattelu johtaisi vähitellen vuosiloma-oikeuden vesittymiseen sen tarkoituksesta välittämättä.
- 47 Kantajien mukaan se, että henkilöstösääntöjen X liitteessä olevassa uudessa 6 artiklassa määrätty vuosilomapäivien määrä on suurempi kuin direktiivin 2003/88 7 artiklassa määrätty, ei myöskään tarkoita, että kyseisellä uudella artiklalla varmistettaisiin kantajien asianmukaiset työehdot, terveys, ja turvallisuus. Kantajien mukaan direktiivin 2003/88 tarkoituksena on nimittäin vain varmistaa suojelun vähimmäistaso. Kantajat väittävät lisäksi, että mainitun direktiivin 23 artikla sisältää suojelun tason säilyttämistä koskevan lausekkeen, jonka johdosta lomapäivien määrän vähentämistä ei voida perustella vain sillä, että se on edelleen suurempi kuin edellä mainitussa 7 artiklassa määrätty lomapäivien määrä.
- 48 Joka tapauksessa kantajat katsovat, että heidän työehtojensa heikentäminen vaikuttaa kohtuuttoman paljon heidän työelämäänsä ja terveyteensä.
- 49 Lainsäätäjän laajasta harkintavallasta huolimatta lainsäätäjän olisi kantajien mukaan pitänyt arvioida vuosilomapäivien määrän vähentämisen vaikutukset kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden terveyteen ja turvallisuuteen, koska käytännössä on syntynyt sellainen oletama, että kolmansissa maissa työskentely on vaativampaa kuin toimielinten kotipaikoissa työskentely. Kantajien mielestä lainsäätäjän olisi myös pitänyt esittää riittävät perusteet asianomaisten työehtojen heikentämiselle. Käsiteltävässä asiassa ei kantajien mukaan ole tehty tällaista arviointia eikä esitetty tällaisia perusteita.
- 50 Komissio, jonka väitteitä parlamentti ja neuvosto tukevat, kiistävät heti aluksi 19.9.2013 annetun tuomion Réexamen Commission v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570) merkityksellisyyden.
- 51 Sekä komissio, parlamentti että neuvosto huomauttavat myös, että lainsäätäjä toteaa direktiivin 2003/88 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa, että "[unionin] muussa lainsäädännössä säädelyjen erityisvaatimusten" olisi oltava ensisijaisia tämän direktiivin säännöksiin nähden. Tämä pätee niiden mukaan henkilöstösääntöjen X liitteessä olevaan uuteen 6 artiklaan. Komission, parlamentin ja neuvoston mukaan kyseisessä artiklassa vahvistettu vuosilomapäivien määrä ylittää lisäksi direktiivin 2003/88 7 artiklassa määrätyn loman vähimmäiskeston, joka on "vähintään neljä viikkoa". Näin ollen henkilöstösääntöjen X liitteessä olevalla uudella 6 artiklalla ei loukata vuosiloma-oikeuden keskeistä sisältöä.

- 52 Edellä mainittujen toimielinten mukaan lainsäätäjät ei myöskään tavoitellut pelkästään taloudellisiin näkökohtiin liittyvää tavoitetta hyväksyessään henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan. Niiden mukaan asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 27 perustelukappaleesta päinvastoin ilmenee, että lainsäätäjien tavoitteena oli myös kolmansissa maissa työskentelevien henkilöstöryhmien työehtojen nykyaikaistaminen, koska sen oli hallinnollisista syistä mukautettava työehtoja taloudellisten ja sosiaalisten olosuhteiden kehityksen huomioon ottamiseksi. Neuvosto huomauttaa tässä yhteydessä, että 42 työpäivän pituinen vuosiloma aiheutti ongelmia pienissä edustustoissa, joilla ei näiden lomien ja muihin syihin liittyvien poissaolojen takia ollut aina riittävästi henkilöstöä edustuston moitteettoman toiminnan varmistamiseksi. Komissio ja parlamentti puolestaan huomauttavat, että aiemman järjestelmän perusteena ollut tilanne muuttui vuosien 2004 ja 2014 välisenä aikana, koska internet-viestinnässä ja edullisten lentojen tarjonnassa tapahtui merkittävää kehitystä.
- 53 Niiden mukaan kantajat eivät sitä paitsi ole osoittaneet, että lainsäätäjät olisi loukannut toimillaan vuosilomaoikeutta, jonka tarkoituksena on yhtäältä antaa työntekijälle mahdollisuus lepoon ja toisaalta varmistaa mahdollisuus rentoutumiseen ja vapaa-aikaan. Komissio ja parlamentti katsovat tässä yhteydessä, että aiempi ”käytäntö”, joka kantajien mukaan on synnyttänyt oletettaman kolmansissa maissa työskentelyn vaativuudesta, ei voi – jos oletetaan, että tämä näytetään toteen – millään tavalla sitoa lainsäätäjää, koska lainsäätäjällä on laaja harkintavalta mukauttaa henkilöstösääntöjä taloudellisen ja sosiaalisen toimintaympäristön muuttuessa sekä muuttaa virkamiesten oikeuksia ja velvollisuuksia milloin hyvänsä ja näiden kannalta epäsuotuisampaan suuntaan.
- 54 Komissio ja parlamentti väittävät joka tapauksessa, että lainsäätäjät otti huomioon kolmansissa maissa työskentelevien henkilöstöryhmien tilanteeseen liittyvät erityishaasteet yhtäältä henkilöstösääntöjen X liitteessä olevassa 7 artiklassa, jossa määrätään lomapäivien määrän laskemisesta henkilön aloittaessa tai lopettaessa työskentelyn kolmannessa maassa sekä pitämättä jääneen vuosiloman siirtämisestä, ja toisaalta henkilöstösääntöjen V liitteessä olevan 7 artiklan toisessa alakohdassa, joka koskee matkapäiviä.
- 55 Komissio väittää vielä, että yleisluontoisten toimien perustelut ovat riittävät, kun lainsäätäjät selittää toimenpiteiden olennaisen sisällön edes suppeasti. Näin ollen se katsoo, ettei mistään määräyksestä tai periaatteesta seuraa, että lainsäätäjien olisi pitänyt huomioida vuosilomapäivien vähentämisen vaikutukset virkamiesten terveyteen ja turvallisuuteen, arvioida tämän vähentämisen merkitystä suhteessa virkamiesten työehtojen parantamista koskevaan yleistavoitteeseen tai osoittaa vähentämisellä saavutettava tehokkuuden parantuminen.

2) Unionin yleisen tuomioistuimen arviointi asiasta

i) Alustava huomautus

- 56 Aivan aluksi on tarkasteltava 19.9.2013 annetun tuomion Réexamen Commission v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570), johon kantajat siis pääasiassa tukeutuvat, merkityksellisyyttä käsiteltävässä asiassa.
- 57 Kuten komissio, parlamentti ja neuvosto toteavat, unionin tuomioistuin lausui kyseisessä tuomiossa ainoastaan määräyksestä, jolla vahvistetaan voimassaolevan lainsäädännön puitteissa mekanismi pitämättä jääneen loman siirtämiseksi seuraavalle vuodelle.
- 58 Vaikka esillä olevassa tilanteessa on kyse lainsäädäntömuutoksesta, jolla lyhennetään vuosiloman kesto, edellä mainitussa tuomiossa esitetyt täsmennykset erityisesti loman luonteesta ja tarkoituksesta, olosuhteista, joissa on mahdollista vedota johonkin direktiiviin toimielintä vastaan, sekä perusoikeuskirjan soveltamista toimielimiin koskevista säännöistä ovat merkityksellisiä käsiteltävässä asiassa.

59 Näin ollen kantajat vetoavat vuosilomaoikeuden erityisluonteeseen ja tarkoitukseen nimenomaan direktiivin 2003/88 ja sitä käsittelevän oikeuskäytännön perusteella. On myös tarkasteltava alustavasti, missä määrin kyseiseen direktiiviin voidaan vedota käsiteltävässä asiassa.

ii) Mahdollisuus vedota direktiiviin 2003/88 unionin lainsäätäjää vastaan

60 On syytä muistuttaa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että koska direktiivit on osoitettu jäsenvaltioille eikä unionin toimielimille ja elimille, direktiivin 2003/88 säännösten ei voida sellaisenaan katsoa asettavan velvoitteita toimielimille niiden ja niiden henkilöstön välisissä suhteissa (ks. vastaavasti tuomio 15.9.2016, TAO-AFI ja SFIE-PE v. parlamentti ja neuvosto, T-456/14, EU:T:2016:493, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Kuten oikeuskäytännössä on jo todettu, se seikka, ettei direktiivi sellaisenaan sido toimielimiä, ei kuitenkaan voi sulkea pois sitä, että tämän direktiivin sääntöihin tai periaatteisiin voidaan vedota toimielimiä vastaan silloin, kun kyseiset säännöt ja periaatteet itsessään ovat vain erityinen ilmaisu perussopimuksen perustavanlaatuisista säännöistä ja yleisistä periaatteista, jotka velvoittavat suoraan mainittuja toimielimiä. Samalla tavoin direktiivi voisi sitoa toimielintä, kun toimielin on aikonut organisatorisen itsemääräämisoikeutensa perusteella ja henkilöstösäännöissä asetetuissa rajoissa panna täytäntöön erityisen direktiivissä säädetyn veloitteen, tai siinä tapauksessa, että kansallisessa yleisesti sovellettavassa toimessa itsessään viitataan nimenomaisesti unionin lainsäätäjän perussopimusten mukaisesti toteuttamiin toimenpiteisiin. Toimielinten on myös lojaalisuusveloitteensa mukaisesti otettava huomioon toiminnassaan työnantajana unionin tasolla annetut lainsäännökset (ks. tuomio 15.9.2016, TAO-AFI ja SFIE-PE v. parlamentti ja neuvosto, T-456/14, EU:T:2016:493, 73 ja 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

62 Käsiteltävässä asiassa kantajat katsovat kirjelmässään, että henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohta sisältää sisäisen yleisesti sovellettavan toimen, jossa viitataan direktiiviin 2003/88.

63 On totta, että unionin tuomioistuin katsoi 19.9.2013 antamassaan tuomiossa Réexamen Commission v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 43 kohta), että henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdassa tarkoitetaan direktiiviin 2003/88 sisältyvien sääntöjen kaltaisia sääntöjä, koska sekä kyseisen artiklan että direktiivin itsensä tavoitteena on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten ja näihin vaatimuksiin kuuluvat vuosilomia koskevat vähimmäisajat.

64 Samassa tuomiossa (48 kohta ja sitä seuraavat kohdat) unionin tuomioistuin kuitenkin tukeutui direktiiviin 2003/88 vain tulkittessaan henkilöstösääntöjen V liitteessä olevaa 4 artiklaa yhdessä henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan kanssa. Kun otetaan huomioon, että henkilöstösääntöjen liitteillä on sama oikeudellinen merkitys kuin henkilöstösääntöjen artikloilla (ks. vastaavasti tuomio 24.11.2010, komissio v. neuvosto, C-40/10, EU:C:2010:713, 61 kohta ja määräys 13.12.2012, Mische v. komissio, T-641/11 P, EU:T:2012:695, 41 kohta) eivätkä direktiivi 2003/88 ja henkilöstösääntöjen muuttamisesta annettu asetus N:o 1023/2013 ole keskenään eri asemassa normihierarkiassa, koska kyseinen asetus ei ole mainittua direktiiviä koskeva delegeoitu säädös tai täytäntöönpanosäädös (ks. vastaavasti tuomio 13.11.2014, Espanja v. komissio, T-481/11, EU:T:2014:945, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), lainvastaisuusväitteen tueksi ei voida vedota henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohtaan tai direktiiviin 2003/88 henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan soveltumattomuuden toteamiseksi.

65 Tästä huolimatta kantajat viittaavat kirjelmässään myös perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan ja väittivät nimenomaisesti unionin yleisen tuomioistuimen istunnossa esittämään kysymyksen vastatessaan, että direktiiviin 2003/88 on mahdollista vedota unionin lainsäätäjää vastaan, koska siinä säädetään perusoikeudesta.

- 66 On muistutettava, että perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että perusoikeuskirjan määräykset koskevat erityisesti unionin toimielimiä, joiden on kunnioitettava ja edistettävä sen mukaisia oikeuksia, ja että näihin oikeuksiin kuuluu perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettu oikeus vuosilomaan.
- 67 On syytä muistuttaa myös, että perusoikeuskirjan valmistelukunnan puheenjohtajiston selitykset (EUVL 2007, C 303, s. 17) on otettava huomioon perusoikeuskirjan tulkinnassa SEU 6 artiklan 1 kohdan kolmannen alakohdan ja perusoikeuskirjan 7 artiklan mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 19.9.2013, Réexamen Commission v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 27 kohta).
- 68 Edellä 67 kohdassa mainituista selityksistä ilmenee, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetaan erityisesti tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL 1993, L 307, s. 18) sisältö ja että tämä direktiivi on sittemmin korvattu ja kodifioitu direktiivillä 2003/88 (tuomio 19.9.2013, Réexamen Commission v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 39 kohta). Direktiivin 2003/88 7 artikla on sisällöltään samanlainen kuin direktiivin 93/104 7 artikla. Sen 1 kohdassa säädetään, että ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti”.
- 69 Kuten ilmenee perusoikeuskirjan valmistelukunnan puheenjohtajiston selityksistä (ks. edellä 67 kohta), direktiivillä 2003/88 ilmaistaan konkreettisesti perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettu periaate, joten lainsäätäjän oli noudatettava kyseistä artiklaa, jolla on sama arvo kuin perussopimuksilla, eikä se voinut jättää huomioimatta kyseisen direktiivin sisältöä.
- 70 Lisäksi henkilöstösääntöjen X liitteessä olevaa uutta 6 artiklaa olisi jätettävä soveltamatta, jos käy ilmi, että sillä loukataan vuosilomaoikeutta, jonka luonne ja tarkoitus ilmenevät perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta luettuna yhdessä direktiivin 2003/88 kanssa.
- 71 Näin ollen unionin yleisen tuomioistuimen on arvioitava, loukataanko henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan uuden 6 artiklan ensimmäisessä alakohdassa ja toisen alakohdan ensimmäisessä luettelukohdassa vuosilomaoikeutta ja erityisesti sen luonnetta ja tarkoitusta.

– *Vuosilomaoikeuden loukkaamisen olemassaolo*

- 72 Aivan aluksi on todettava, että koska perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja sitä koskevissa selityksissä (ks. edellä 67 kohta) veloitetaan käyttämään tässä yhteydessä perustana direktiiviä 2003/88, tämän direktiivin säännösten sisältöä ei voida jättää huomioimatta.
- 73 Näin ollen on syytä huomauttaa, että direktiivin 2003/88 14 artiklan mukaan kyseisen direktiivin säännöksiä ”ei sovelleta, jos muissa [unionin] oikeudellisissa instrumenteissa on yksilöidymiä vaatimuksia tiettyjen ammattien tai tietyn ammattitoiminnan työajan järjestämisestä”. Kuten ilmenee mainitun direktiivin johdanto-osan 14 perustelukappaleesta, kyseisessä artiklassa säädetään erityisvaatimuksista, jotka koskevat esimerkiksi ”tiettyjen työntekijäryhmien” vuosilomia.
- 74 Komission mukaan henkilöstösääntöjen liitteessä X olevaa uutta 6 artiklaa on pidettävä vaatimuksena, joka on vuosiloman keston osalta ensisijainen direktiivin 2003/88 säännöksiin nähden.
- 75 Direktiivin 2003/88 1 artiklan 3 kohdasta kuitenkin ilmenee, että kyseisen direktiivin säännöksiä turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista työajan järjestämisessä sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen yksityiseen ja julkiseen toimintaan. Tässä yhteydessä ja edellä mainitun direktiivin johdanto-osan 14 perustelukappaleen valossa kyseisen direktiivin 14 artiklaa on tulkittava siten, että siinä tarkoitetaan erityissäännöksiä, joita sovelletaan tiettyihin työntekijäryhmiin heidän työtehtäviensä tai ammatilliseen toimintaansa liittyvien erityispiirteiden takia.

- 76 Tätä varten lainsäätäjät on antanut tie-, lento- ja meriliikenteen aloja koskevia erityissäännöksiä, joista säädetään alakohtaisesti maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä 11.3.2002 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2002/15/EY (EYVL 2002, L 80, s. 35), Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF), Euroopan ohjaamomiehistöyhdistyksen (ECA), Euroopan alueellisten lentoyhtiöiden yhdistyksen (ERA) ja Kansainvälisen tilauslentoyhtiöiden järjestön (IACA) tekemän, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/79/EY (EYVL 2000, L 302, s. 57) sekä tiettyjen työajan järjestämistä koskevien seikkojen sääntelystä sisävesiliikenteessä Euroopan sisävesiliikenneliiton (EBU), Euroopan laivurijärjestön (ESO) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) välillä tehdyn eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta 19.12.2014 annetussa neuvoston direktiivissä 2014/112/EU (EUVL 2014, L 367, s. 86).
- 77 Käsiteltävässä asiassa on tarkoituksenmukaista huomauttaa, ettei henkilöstösääntöjen liitteessä X olevassa uudessa 6 artiklassa ole kyse direktiivin 2003/88 14 artiklassa tarkoitettua työajan järjestämistä koskevasta erityisvaatimuksesta. Komissio ei myöskään tuo esiin seikkoja, joilla voitaisiin perustella se, että kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden ammatillinen toiminta edellyttäisi edellisessä kohdassa lueteltujen kaltaisten erityissäännösten antamista. Tässä yhteydessä se, että SEUT 336 artiklassa annetaan parlamentille ja neuvostolle toimivalta päättää henkilöstösäännöistä ja muuhun henkilöstöön sovellettavista ehdoista tavanomaisessa lainsäätämisympäristössä, ei riitä osoittamaan kyseistä erityisyyttä.
- 78 Komissio väittää, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetään ainoastaan velvollisuudesta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikilla työntekijöillä on oikeus vähintään neljän viikon eli 20 työpäivän pituiseen palkalliseen vuosilomaan, joten henkilöstösääntöjen liitteessä X olevassa uudessa 6 artiklassa, jossa vuosilomapäivien määräksi vahvistetaan 24 päivää vuodesta 2016 lähtien, noudatetaan asetettua vähimmäismäärää.
- 79 Kantajat puolestaan kiistävät väitteen, jonka mukaan henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva uusi 6 artikla on yhteensopiva vuosiloman luonteen ja tarkoituksen kanssa, koska sen mukainen vuosilomapäivien määrä on suurempi kuin direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetty vähimmäismäärä. Kantajat huomauttavat, että direktiivin 2003/88 23 artikla sisältää suojelun tason säilyttämistä koskevan lausekkeen, ja korostavat vielä, että kyseisen direktiivin perimmäisenä tarkoituksena on työntekijöiden elinolojen parantaminen.
- 80 Direktiivin 2003/88 23 artiklassa säädetään, että ”siltä osin kuin tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan, tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa”. Tästä seuraa, että työntekijöille taatun suojan heikentämistä työajan järjestämisen osalta ei ole sellaisenaan kielletty direktiivillä 2003/88, vaan jotta tällainen heikentäminen kuuluisi kyseisen direktiivin 23 artiklassa säädetyn kiellon piiriin, sen on yhtäältä liityttävä tämän direktiivin ”täytäntöönpanoon” ja toisaalta asianomaisten työntekijöiden ”suojan yleiseen tasoon” (ks. analogisesti tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 126 kohta).
- 81 Tarkemmin sanottuna direktiivin 2003/88 ”täytäntöönpanoon” liittymistä koskeva edellytys käsittää kaikki kansalliset toimenpiteet, joilla kyseinen direktiivi saatetaan osaksi kansallista oikeusjärjestystä ja joilla pyritään takaamaan, että direktiivillä tavoiteltu päämäärä voidaan saavuttaa. Tällaisen säännösten voidaan kuitenkin katsoa olevan ristiriidassa direktiivin 2003/88 23 artiklan kanssa vain, jos säännösten sisältämä heikentäminen ei liity mitenkään sen täytäntöönpanoon, eli siinä tapauksessa, että heikentäminen ei perustu tarpeeseen saattaa kyseinen direktiivi osaksi kansallista oikeusjärjestystä vaan muun tavoitteen edistämiseen (ks. analogisesti tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 131 ja 133 kohta).

- 82 Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 27 perustelukappaleesta ilmenee, että tämän asetuksen 1 artiklan 70 kohdan a alakohdan päämääränä oli menojen vähentäminen ja kolmansissa maissa työskentelevien henkilöstöryhmien työehtojen uudenaikaistaminen, ei direktiivillä 2003/88 tavoitellun päämäärän toteuttaminen.
- 83 Näin ollen kantajat eivät voi tukeutua direktiivin 2003/88 23 artiklaan riitauttaakseen henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan pätevyyden.
- 84 Tästä huolimatta on niin, kuten kantajat väittävät, että jokaisen työntekijän, mukaan lukien virkamiehet ja toimihenkilöt, oikeutta vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys (tuomio 19.9.2013, Réexamen Commission v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 26 kohta). Vuosiloman tarkoituksena on nimittäin mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta), ja siten suojella työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä (ks. vastaavasti tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, 37 kohta ja määräys 4.3.2011, Grigore, C-258/10, ei julkaistu, EU:C:2011:122, 40 kohta).
- 85 Näin ollen vuosiloman tarkoitus liittyy SEUT 151 artiklassa unionille asetettuun tavoitteeseen parantaa työntekijöiden elin- ja työoloja sekä SEUT 153 artiklan mukaisesti tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa, joka liittyy työympäristön parantamiseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.
- 86 Perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdan mukaan unionin on myös noudatettava periaatteita, joihin oikeus vuosilomaan kuuluu, ja edistettävä niiden soveltamista.
- 87 Perusoikeuskirjan valmistelukunnan puheenjohtajiston selityksistä (ks. edellä 67 kohta) ilmenee myös perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan osalta, että kyseinen kohta perustuu direktiiviin 93/104, joka on korvattu direktiivillä 2003/88, sekä Strasbourgissa (Ranska) 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohtaan. Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä perustelukappaleesta taas ilmenee, että työajan järjestämistä koskevilla toimenpiteillä ja erityisesti kyseisen direktiivin 7 artiklassa säädetyillä palkallista vuosilomaa koskevilla toimenpiteillä myötävaikutetaan suoraan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseen (ks. vastaavasti tuomio 19.9.2013, Réexamen Commission v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44 kohta). Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohdasta voidaan todeta, että sen mukaan ”yhteisön jokaisella työntekijällä on oikeus viikoittaiseen lepoaikaan ja palkalliseen vuosilomaan, joiden kesto jäsenvaltioissa on asteittain yhdenmukaistettava kansallisten käytäntöjen mukaisesti”.
- 88 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun vuosilomaoikeuden luontaisena tarkoituksena on lähtökohtaisesti parantaa työntekijöiden elin- ja työoloja.
- 89 Pelkästään sen perusteella, että henkilöstösääntöjen liitteessä X olevassa uudessa 6 artiklassa säädetty vuosilomapäivien määrä on suurempi kuin direktiivin 2003/88 7 artiklassa edellytetty määrä, ei myöskään voida todeta, ettei tällä uudella artiklalla loukata oikeutta vuosilomaan, kuten komissio väittää.
- 90 Päinvastoin on niin, että vaikka vuosilomapäivien määrän vähentäminen ei itsessään riitä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa taatun vuosilomaoikeuden loukkaamisen toteutukseksi, tämä ei päde henkilöstösääntöjen liitteessä X olevaan uuteen 6 artiklaan, jolla lyhennetään merkittävästi kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden vuosiloman kesto vähentämällä vuosilomapäivien määrää kolmen vuoden aikana 42 päivästä 24:ään. Tätä vähentämistä ei nimittäin voida pitää yhteensopivana asianomaisten työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseen tähtäävän periaatteen kanssa.

- 91 Komission, parlamentin ja neuvoston väitteet eivät kumoata tätä toteamusta, koska tällä tavalla toteutetun vähentämisen vaikutuksia ei ole lievennetty muilla henkilöstösääntöjen määräyksillä ja liitteillä, joiden yhteydessä henkilöstösääntöjen liitteessä X olevaa uutta 6 artiklaa sovelletaan.
- 92 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 71 kohdan b alakohdalla muutettiin henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 7 artiklan ensimmäistä alakohdasta ja mukautettiin kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden lomajärjestelmä muiden virkamiesten ja toimihenkilöiden lomajärjestelmään vähentämällä niiden lomapäivien määrää, joihin ensin mainituilla oli oikeus aloittaessaan tai lopettaessaan kyseisissä tehtävissä kesken vuotta.
- 93 Lisäksi henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 8 artiklan ensimmäisessä alakohdassa ja samassa liitteessä olevan 9 artiklan 2 kohdassa määrätään, että nimittävä viranomainen ”voi poikkeuksellisesti myöntää virkamiehelle perustellulla erityispäätöksellä virkistyslomaa” enintään 15 päivän ajaksi ”kyseisen työskentelypaikan erityisen vaativien elinolojen perusteella”. Koska tarkoituksena on arvioida, onko lainsäätäjällä otettu asianmukaisesti huomioon vuosiloman tarkoituksen ja merkityksen, on kuitenkin todettava, että kyseiset säännökset ja määräykset olivat olemassa jo ennen henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan voimaantuloa. Koska ne on annettu jo aiemmin, niillä ei voida hyvittää lainsäätäjän toteuttaman lomapäivien vähentämisen vaikutusta. Näin on erityisesti siksi, että asetuksen N:o 1023/2013 artiklan 70 kohdan c alakohdalla täydennettiin henkilöstösääntöjen liitteessä X olevaa 8 artiklaa sen täsmentämiseksi, että ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuvien virkamiesten, joille on myönnetty virkistyslomaa, on pyrittävä yhdistämään täydennyskoulutusjaksot ja virkistysloma, vaikka virkistysloman pitäisi nimensä mukaisesti antaa kyseiselle henkilölle mahdollisuus virkistäytymiseen.
- 94 Sillä, että edustustossa työskentelevällä virkamiehellä tai toimihenkilöllä on mahdollisuus virka-asuntoon henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 5 artiklan nojalla, sekä saman liitteen määräyksillä, joiden ansiosta kyseisen virkamiehen tai työntekijän perhe voi seurata tätä kolmanteen maahan, ei myöskään ole merkitystä vuosilomaoikeuden kannalta.
- 95 Henkilöstösääntöjen liitteessä X olevassa 10 artiklan mukaisesti elinolosuhteista maksettava korvaus sekä muut saman liitteen määräykset asumis-, matka- tai liikennekulujen korvaamisesta tai asianomaisten sosiaaliturvaetuksista olivat nekin olemassa jo ennen asetuksen N:o 1023/2013 voimaantuloa, eikä niilläkään voida tasapainottaa vuosilomapäivien määrän vähentämistä. Työntekijän on nimittäin turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika, koska direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden korvaaminen rahassa on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, 20 kohta).
- 96 Henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 7 artiklan toisesta alakohdasta johtuu myös, että kolmannessa maassa työskentelevä virkamies, joka ei ole pitänyt koko vuosilomaansa, voi siirtää neljätoista työpäivää seuraavalle vuodelle, kun unionin alueella työskentelevät virkamiehet voivat samojen sääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ensimmäisen alakohdan nojalla siirtää vastaavassa tilanteessa kaksitoista päivää. Henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 7 artiklan toisesta alakohdasta myös ilmenee, että matkapäiviin kuluu aikaa, joksi tavallisesti lasketaan kaksi ja puoli lomapäivää, voidaan pidentää kolmansissa maissa työskentelevän henkilöstön osalta, jos tälle on perusteltu tarve. Tällaiset kolmansissa maissa työskenteleviin virkamiehiin ja toimihenkilöihin sovellettavat suotuisat toimenpiteet vaikuttavat kuitenkin vähäisiltä suhteessa henkilöstösääntöjen liitteessä X olevasta uudesta 6 artiklasta johtuvaan vuosilomapäivien määrän vähenemiseen.
- 97 Näin ollen on yhdyttävä kantajien väitteeseen siitä, että henkilöstösääntöjen liitteessä X olevassa uudessa 6 artiklassa vahvistettu vuosilomapäivien määrän merkittävä vähentäminen vaikuttaa haitallisesti kantajien vuosilomaoikeuteen. Tässä tilanteessa on tutkittava, onko tämä perusteltu asianmukaisesti.

– Vuosilomaoikeuden loukkaamista koskevat perustelut

- 98 On syytä muistuttaa, etteivät perusoikeudet ole ehdottomia, joten perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdan nojalla voidaan rajoittaa esimerkiksi omaisuudensuojan ja taloudellisen toiminnan harjoittamisen vapauden kaltaisten oikeuksien käyttöä, kunhan rajoitukset tosiasiaa palvelevat yleisen edun mukaisia tavoitteita eikä niillä puututa näihin oikeuksiin tavoitellun päämäärän kannalta suhteettomasti ja tavalla, jota ei voida hyväksyä ja jolla loukattaisiin näin suojattujen oikeuksien keskeistä sisältöä (tuomio 28.11.2013, neuvosto v. Manufacturing Support & Procurement Kala Naft, C-348/12 P, EU:C:2013:776, 122 kohta ja tuomio 26.9.2014, Arctic Paper Mochenwangen v. komissio, T-634/13, ei julkaistu, EU:T:2014:828, 55 kohta).
- 99 Analogisesti on katsottava, että käsiteltävässä asiassa esillä olevia rajoituksia voidaan soveltaa samoissa olosuhteissa vuosilomaoikeuden kaltaisiin periaatteisiin, jotka on aiemmin pantu täytäntöön perusoikeuskirjan 52 artiklan 5 kohdan nojalla.
- 100 On totta, että lainsäätäjällä on laaja harkintavalta mukauttaa henkilöstösääntöjä ja muuttaa virkamiesten oikeuksia ja velvollisuuksia milloin hyvänsä ja näiden kannalta epäsuotuisampaan suuntaan. Tästä ei silti seuraa, että lainsäätäjä voisi pidättäytyä tekemästä päätöstä kaikista asiaan vaikuttavista seikoista tietoisena ja tutkittuaan yksityiskohtaisesti sekä huolellisesti ja puolueettomasti kaikki merkitykselliset seikat (ks. vastaavasti tuomio 14.11.2013, Europol v. Kalmár, T-455/11 P, EU:T:2013:595, 72 kohta). Näin ollen unionin yleisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistaa, että lainsäätäjä on tarkistanut, että kaikki edellä 98 kohdassa luetellut edellytykset täyttyvät (ks. vastaavasti tuomio 9.11.2010, Volker und Markus Schecke ja Eifert, C-92/09 ja C-93/09, EU:C:2010:662, 79–83 kohta).
- 101 Sen arvioimiseksi, onko henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva uusi 6 artikla perusteltavissa yleisen edun mukaisella tavoitteella, on tukeuduttava asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 27 perustelukappaleeseen, jonka mukaan ”kolmansissa maissa työskentelevien henkilöstöryhmien työehtoja on tarpeen uudenaikaistaa, ja niistä olisi tehtävä kustannustehokkaammat samalla menoja vähentäen”.
- 102 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännestä perustelukappaleesta kuitenkin ilmenee, että ”työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, jonka ei pidä olla pelkästään taloudellisista näkökohdista riippuvainen”. Lisäksi unionin tuomioistuin katsoo 19.9.2013 annetun tuomion Réexamen Commission v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570) 55 kohdassa, ettei taloudellisten etujen suojelun tarvetta koskeviin näkökohtiin voida vedota palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden loukkaamisen perustelemiseksi. Tästä seuraa, ettei tällaisilla tavoitteilla voida perustella perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa taatun vuosilomaa koskevan oikeuden loukkaamista. Näin ollen käsiteltävässä asiassa on todettava, ettei tavoite varmistaa parempi kustannustehokkuus kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden osalta samalla menoja vähentäen voi olla oikeutettu peruste kantajien vuosiloman keston lyhentämiselle.
- 103 Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 27 perustelukappaleen mukaan yhtenä tavoitteena oli ”kolmansissa maissa työskentelevien henkilöstöryhmien työehtojen uudenaikaistaminen”.
- 104 Komission, parlamentin ja neuvoston tulkinnat tästä tavoitteesta eivät kuitenkaan näytä olevan yksiselitteiset.
- 105 Komissio ja parlamentti selittävät, että aiemman järjestelmän perusteena ollut tilanne muuttui vuosien 2004 ja 2014 välisenä aikana, koska internet-viestinnässä ja edullisten lentojen tarjonnassa tapahtui merkittävää kehitystä. Neuvosto puolestaan tuo esiin, että 42 työpäivän pituinen vuosiloma aiheutti hankaluuksia pienissä edustustoissa, joilla ei näiden lomien ja muihin syihin liittyvien poissaolojen takia ollut aina riittävästi henkilöstöä edustuston moitteettoman toiminnan varmistamiseksi.

- 106 Kun otetaan huomioon vuosiloman tarkoitus, komissio ja parlamentti eivät myöskään ole onnistuneet täsmentämään, miten edullisten lentojen tarjonnan lisääntyminen ja aiempaa paremmat mahdollisuudet käyttää viestinnässä internetiä voivat olla perusteena vuosiloman vähentämiselle. Vaikuttaa esimerkiksi siltä, että edullisten lentojen tarjonnan lisääntyminen voi korkeintaan olla perusteena henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 7 artiklassa tarkoitettujen matkapäivien vähentämiselle, vaikka näiden päivien määrää ennemminkin lisätään kolmansissa maissa työskentelevän henkilöstön osalta, kuten komissio itsekin myöntää.
- 107 Neuvoston esittämästä perustelusta kantajat huomauttavat aivan oikeutetusti, ettei se päde kaikkiin edustustoihin. Neuvosto ei nimittäin ole esittänyt mitään seikkoja, joiden perusteella voitaisiin todeta, että pienten edustustojen hankala tilanne oli niin merkittävä, että lainsäätäjät saattoi pitää vuosilomapäivien määrän yleistä vähentämistä ainoana ratkaisuna siihen. Ei myöskään vaikuta siltä, että lainsäätäjät olisi tarkistanut kyseisen perustelun merkityksellisyyden suhteessa henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 9 artiklan 1 kohdassa määrättyyn mahdollisuuteen evätä lomat yksikön tarpeisiin liittyvistä syistä, vaikka hyväksyessään asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 70 kohdan d alakohdan se lyhensi vuotuisen vähimmäislomajakson pituutta 14 työpäivästä kahteen viikkoon.
- 108 Toiseksi kysymykseen siitä, onko henkilöstösääntöjen liitteessä X oleva uusi 6 artikla oikeasuhteinen tavoiteltuun päämäärään nähden, on todettava, ettei mikään viittaa siihen, että lainsäätäjät olisi arvioinut ennen kyseisen artiklan hyväksymistä vuosilomapäivien määrän vähentämisen seuraukset kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden terveyteen ja turvallisuuteen tai tarkastellut muita vähentämiseen liittyviä menettelytapoja, vaikka palkallista vuosilomaa koskevilla toimenpiteillä myötävaikutetaan suoraan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseen (ks. vastaavasti tuomio 19.9.2013, Réexamen Commission v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44 kohta).
- 109 Ei myöskään vaikuta siltä, että rajoittaessaan henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan ensimmäisessä alakohdassa kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden vuosiloman keston 24 työpäivään vuodesta 2016 alkaen lainsäätäjät olisi ottanut sellaisenaan huomioon sen tosiseikan, että henkilöstösääntöjen 57 artiklan nojalla unionin alueella työskentelevillä virkamiehillä ja toimihenkilöillä voi olla virkaiästään ja asemastaan riippuen jopa 30 työpäivää lomaa.
- 110 Mistään ei myöskään ilmene, että lainsäätäjät olisi pyrkinyt omalta osaltaan selvittämään, voitiinko henkilöstösääntöjen X liitteessä olevan virkistyslomaa koskevan 8 artiklan ensimmäisen alakohdan sanamuodolla taata sellaisenaan kaikille kolmansissa maissa työskentelevien ja siten haastavassa tilanteessa olevien virkamiesten ja toimihenkilöiden terveyden ja turvallisuuden riittävä suojelu, kun otetaan huomioon, että kyseisen määräyksen nojalla virkistyslomaa voidaan myöntää vain poikkeuksellisesti perustelulla erityispäätöksellä.
- 111 Komissio väittää virheellisesti, että lainsäätäjät olisi ottanut huomioon kolmansissa maissa työskentelevän henkilöstön tilanteeseen liittyvät haasteet erityisesti vuosilomaoikeuden osalta viittaamalla henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 7 artiklan ensimmäiseen alakohtaan, vaikka kyseisellä määräyksellä – kuten edellä on jo osoitettu (ks. 92 kohta) – jota on muutettu asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 71 kohdan b alakohdalla, päinvastoin yhdenmukaistetaan asianomaisten henkilöiden lomajärjestelmä muiden virkamiesten ja toimihenkilöiden järjestelmän kanssa vähentämällä niiden lomapäivien määrää, joihin ensin mainituilla oli aiemmin oikeus aloittaessaan tai lopettaessaan kyseisissä tehtävissä kesken vuotta.
- 112 Edellä esitetyn perusteella on todettava, ettei vaikuta siltä, että unionin lainsäätäjät olisi henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan uuden 6 artiklan antaessaan tarkistanut, oliko kyseinen artikla tosiasiallisesti perusteltavissa yleisen edun mukaisella tavoitteella eikä sillä puututtu tavoitellun päämäärän kannalta suhteettomasti kolmansissa maissa työskentelevien virkamiesten ja toimihenkilöiden vuosilomaoikeuteen. Näin ollen komissio ei voinut pätevästi tukeutua henkilöstösääntöjen liitteessä X olevaan uuteen 6 artiklaan antaakseen riidanalaiset päätökset.

- 113 Tästä seuraa, että ensimmäinen kanneperuste on perusteltu, riidanalaiset päätökset on kumottava eikä kantajien muita perusteita ole tarpeen tutkia.

IV Oikeudenkäyntikulut

- 114 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, veloitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut.
- 115 Työjärjestyksen 138 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot ja toimielimet, jotka ovat asiassa väliintulijoina, vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan.
- 116 Käsiteltävässä asiassa komissio on hävinnyt asian, joten se on veloitettava korvaamaan omat oikeudenkäyntikulunsa sekä kantajille aiheutuneet kulut kantajien vaatimusten mukaisesti. Väliintulijoina osallistuneet parlamentti ja neuvosto vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu neljäs jaosto),

on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Päätökset, jotka koskevat Francisco Carreras Sequerosin ja muiden Euroopan komission virkamiesten tai toimihenkilöiden, joiden nimet luetellaan liitteessä, vuosilomapäivien lukumäärän vähentämistä vuonna 2014, kumotaan.**
- 2) Komissio vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan, ja se veloitetaan korvaamaan Francisco Carreras Sequerosin ja muiden komission virkamiesten tai toimihenkilöiden, joiden nimet luetellaan liitteessä, oikeudenkäyntikulut.**
- 3) Euroopan parlamentti ja Euroopan unionin neuvosto vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan.**

Kanninen

Szwarcz

Iliopoulos

Calvo-Sotelo Ibáñez-Martín

Reine

Julistettiin Luxemburgissa 4 päivänä joulukuuta 2018.

Allekirjoitukset