



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2013. szeptember 19.*

„A Törvényszék T-268/11. P. sz. ügyben hozott ítéletének felülvizsgálata — Közzolgálat — A tisztviselő által a referencia-időszakban hosszan tartó betegség miatt ki nem vett fizetett éves szabadság átvitelét megtagadó bizottsági határozat — Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata 1e. cikkének (2) bekezdése — E személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke — 2003/88/EK irányelv — 7. cikk — A fizetett éves szabadsághoz való jog — Az uniós szociális jog elve — Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése — Az uniós jog egységességének és koherenciájának sérelme”

A C-579/12. RX-II. sz. ügyben,

az **Európai Bizottság**

és

Guido Strack (az Európai Bizottság korábbi tisztviselője, lakóhelye: Köln [Németország])

között folyamatban lévő eljárásban az Európai Unió Törvényszéke T-268/11. P. sz., Bizottság kontra Strack ügyben 2012. november 8-án hozott ítéletének az EUMSZ 256. cikk (2) bekezdésének második albekezdése szerinti felülvizsgálata tárgyában,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan és A. Prechal (előadó) bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- G. Strack képviseletében H. Tettenborn Rechtsanwalt,
- az Európai Bizottság képviseletében B. Eggers, J. Curall és H. Kraemer, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Unió Tanácsa képviseletében P. Plaza Garcia, M. Bauer és J. Hermann, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel az Európai Unió Bírósága alapokmányának 62a. cikkére és 62b. cikkének első bekezdésére,

* Az eljárás nyelve: német.

a főtanácsnok meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Jelen eljárás tárgya az Európai Unió Törvényszékének (fellebbezési tanács) a T-268/11. P. sz., Bizottság kontra Strack ügyben 2012. november 8-án hozott ítéletének (a továbbiakban: 2012. november 8-i ítélet) felülvizsgálata, amely ítéletben a Törvényszék hatályon kívül helyezte az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékének az F-120/07. sz., Strack kontra Bizottság ügyben 2011. március 15-én hozott ítéletét, amely utóbbi ítélet megsemmisítette a Bizottság 2007. március 15-i azon határozatát, amely a G. Strack által 2004-ben ki nem vett éves szabadság átvitelét tizenkét napra korlátozta (a továbbiakban: vitatott határozat).
- 2 A felülvizsgálat azon kérdésekre irányul, hogy tekintettel a Bíróságnak az fizetett éves szabadsághoz való jogra mint az uniós szociális jog elvére vonatkozó ítélkezési gyakorlatára, amely jogot az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdése is kifejezetten elismer, és többek között a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) is szerepel, a 2012. november 8-i ítélet sérti az uniós jog egységességét vagy koherenciáját annyiban, amennyiben az Európai Unió Törvényszéke másodfokú bírósággént eljárva úgy értelmezte:
 - egyrészt az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 1e. cikkének (2) bekezdését, hogy nem tartoznak annak hatálya alá a 2003/88 irányelvnek a munkaidő-szervezésre, és különösen a fizetett éves szabadságra vonatkozó rendelkezései,
 - másrészt ebből következően az említett személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkét, hogy az magában foglalja, hogy az éves szabadság átviteléhez való jog az e rendelkezésben meghatározott korlátozást meghaladóan csak a tisztviselő feladatainak ellátásából eredő akadályoztatás esetén biztosítható.

Jogi háttér

A Charta

- 3 A Charta „Tisztességes és igazságos munkafeltételek” című 31. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

A személyzeti szabályzat

- 4 A személyzeti szabályzat „Általános rendelkezések” elnevezésű I. címében található 1.e cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az aktív foglalkoztatásban [helyesen: aktív státuszban] lévő tisztviselőknek a Szerződések alapján e területeken elfogadott intézkedések szerint alkalmazandó minimumkövetelményekkel legalább egyenértékű megfelelő egészségügyi és biztonsági szabványoknak megfelelő munkakörülményeket biztosítanak.”

- 5 A személyzeti szabályzat 57. cikkének első bekezdése értelmében:

„A tisztviselők a[z Unió] intézményei által a személyzeti szabályzati bizottsággal folytatott konzultációt követően közös megegyezéssel megállapítandó szabályokkal összhangban naptári évenként legalább 24 munkanap és legfeljebb 30 munkanap éves szabadságra jogosultak.”

- 6 A személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke szerint:

„Ha a tisztviselő a folyó naptári év vége előtt a szolgálati érdektől eltérő okból nem használta fel összes éves szabadságát, akkor a következő évre átvihető szabadsága nem haladhatja meg a [tizenkét] napot.

Amennyiben a tisztviselő a szolgálati jogviszony megszűnése időpontjában nem használta fel a teljes éves szabadságát, minden neki járó szabadnap után a szolgálati jogviszony megszűnésekor fizetett havi díjazása egy harmincadának megfelelő ellentételezés fizetendő neki.

[...]”

A 2003/88 irányelv

- 7 A 2003/88 irányelv „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikkének értelmében:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) [...] az éves szabadság minimális időtartama [...] esetében [...]

[...]”

- 8 Ugyanezen irányelv 7. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A felülvizsgálat tárgyát képező ügy előzményei

A jogvita alapját képező tényállás

- 9 G. Strack az Európai Bizottság volt tisztviselője. 2004. március 1-jétől a 2005. április 1-jei hatállyal bekövetkezett, rokkantság miatti nyugdíjazásáig betegszabadságon volt.
- 10 G. Strack 2004. december 27-én kérte a 2004-ben ki nem vett 38,5 szabadságnapnak a 2005-ös évre való átvitelét, annak megjelölésével, hogy ezeket a szabadságnapokat többek között a foglalkozási megbetegedése miatt nem tudta kivenni. Ezt a kérelmet a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke szerint automatikusan átvitt 12 napot meghaladó 26,5 napos részében 2005. május 30-i határozattal elutasították. Az ez utóbbi ellen benyújtott panasz folytán 2005. október 25-én hozott határozat helybenhagyta az előző határozatot, azonban fenntartotta a lehetőséget, hogy az érintett a későbbiekben új kérelmet terjesszen elő a 2004-ben fennmaradt szabadságnapjainak átvitele iránt, ha betegsége foglalkozási eredete elismerésre kerül.
- 11 G. Strack 2006. november 22-én újabb ilyen, a fennmaradt szabadságnapjainak átvitele iránti kérelmet terjesztett elő, amelyet a vitatott határozat elutasított.

A fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítélet

- 12 2007. október 22-én G. Strack keresetet terjesztett elő a Közszolgálati Törvényszéken többek között a vitatott határozat amiatt történő megsemmisítése érdekében, hogy az a 2004-ben ki nem vett szabadságnapok átvitelét 12 napra korlátozta, és következésképpen ugyanilyen arányban csökkentette a szolgálati viszonya megszűnésekor a szabadságnapjaiért fizetett ellentételezést.
- 13 Az említett kereset alátámasztására G. Strack a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének első és második bekezdésére alapított egyetlen jogalapra hivatkozott. Ezenfelül a tárgyaláson hivatkozott a Bíróság által időközben a C-350/06. és C-520/06. sz., Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben 2009. január 20-án hozott ítéletre (EBHT 2009., I-179. o.) is.
- 14 A fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 55–58. pontjában a Közszolgálati Törvényszék mindenekelőtt megállapította, hogy a személyzeti szabályzat 1.e cikkének (2) bekezdéséből következően a Bizottságot terheli az a kötelezettség, hogy a személyzeti szabályzat éves szabadságra vonatkozó szabályainak és különösen a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikke első és második bekezdésének alkalmazása és értelmezése során ügyeljen a munkafeltételekre vonatkozó, a 2003/88 irányelvben – és a fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkozóan különösen annak 7. cikkében – szereplő egészségvédelmi és biztonsági szabályoknak megfelelő minimumkövetelmények tiszteletben tartására.
- 15 Kiténik továbbá az említett ítélet 59–69. pontjából, hogy a Közszolgálati Törvényszék megállapította egyfelől, hogy G. Stracknak egészségügyi okok miatt majdnem az egész 2004-es év során nem volt lehetősége arra, hogy gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát. Másfelől megállapította – e tekintetben különösen a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 22., 23., 25., 41., 45., 50. és 61. pontjára utalva –, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkéből következően a fizetett éves szabadsághoz való jog – amely jog egyébiránt egy különös fontossággal bíró uniós szociális jogi elv, és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében is elismerésre került – azt jelenti, hogy G. Strackot jelen esetben nem lehet megfosztani attól a lehetőségtől, hogy a ki nem vett éves szabadságért pénzbeli ellentételezésben részesüljön.
- 16 Végül a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 70–78. pontjában a Közszolgálati Törvényszék lényegében úgy ítélte meg, hogy a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének első bekezdése nem szabályozza azt a kérdést, hogy át lehet-e vinni a fizetett éves szabadságnapokat akkor,

ha a tisztviselőnek az akaratától független okok – így egészségügyi okok – miatt nem volt lehetősége az éves szabadságnapokat kivenni. Az említett bíróság megállapította, hogy a személyzeti szabályzat 1e. cikkében szereplő biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelmények, és különösen a 2003/88 irányelv 7. cikkének rendelkezései kiegészítik a szabadságokra vonatkozó, kifejezetten személyzeti szabályzatbeli rendelkezéseket, következésképpen a Bíróságnak a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítéletében az említett 7. cikk kapcsán adott értelmezését át kell venni, jelen esetben a személyzeti szabályzat 1e. és 57. cikkének együttes alkalmazásával.

- 17 Ennélfogva a Közzolgálati Törvényszék arra a következtetésre jutott az említett ítélet 79. pontjában, hogy a Bizottság azzal, hogy az adott eset körülményei között a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének első bekezdése alapján a hosszan tartó betegszabadság következtében ki nem vett, 2004-ben járó fizetett éves szabadságnapok átvitelének lehetőségét tizenkét napra korlátozta, megsértette az említett rendelkezés hatályát. Következésképpen a Közzolgálati Törvényszék megsemmisítette a vitatott határozatot.

A 2012. november 8-i ítélet

- 18 A fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítélet elleni fellebbezés folytán eljárva a Törvényszék a 2012. november 8-i ítéletben először is elutasította e fellebbezésnek az eljárási hibára hivatkozó harmadik jogalapját.
- 19 A Törvényszék ezt követően megvizsgálta az első jogalapot, illetve a második jogalap első részét, amelyek a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének, illetve a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének megsértésére vonatkoznak; az alábbiak szerint határozva az említett ítélet 38–56. pontjában:

„38 [...] [a Közzolgálati Törvényszék] úgy ítélte meg, hogy a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése [...] értelmében a személyzeti szabályzatnak a munkaidő-szervezésre és különösen az éves szabadságra vonatkozó rendelkezései meg kell, hogy feleljenek a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében meghatározott, a Bíróság ítélkezési gyakorlatában és különösen a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben adott értelmezése szerinti minimumkövetelményeknek, vagy legalább egyenértékűnek kell lenniük azokkal.

[...]

40 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy az irányelvek címzettjei a tagállamok, és nem az Unió intézményei. Következésképpen az 2003/88 irányelv rendelkezéseit nem lehet olyanak tekinteni, mint amelyek kötelezettségeket rónak az intézményekre a személyi állományukkal való kapcsolatukat illetően [...]

[...]

42 Azonban az a körülmény, hogy valamely irányelv önmagában nem köti az intézményeket, és nem képezheti a személyzeti szabályzat valamely rendelkezésével szembeni jogellenességi kifogás alapját, nem zárja ki, hogy az ebben az irányelvben megfogalmazott szabályok vagy elvek az intézményekkel szemben is felhozhatók legyenek, amennyiben azok pusztán sajátos kifejeződését jelentik az [EK-] Szerződés alapvető szabályainak és az általános jogelveknek, amelyek az említett intézményekre közvetlenül alkalmazandók (lásd ebben az értelemben a C-25/02. sz. Rinke-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-8349. o.] 25–28. pontját [...]).

43 Ugyanígy, valamely irányelv akkor is kötelező lehet az intézmények számára, amikor az a szervezeti önállósága keretében és a személyzeti szabályzat szabta korlátok között az irányelvben szereplő különleges kötelezettségnek tesz eleget, vagy abban az esetben, ha valamely általános hatályú

belső végrehajtási aktus kifejezetten az uniós jogalkotó által a szerződések alapján meghozott intézkedésekre utal (a [Közszolgálati Törvényszék] F-65/07. sz., Aayhan és társai kontra Parlament ügyben hozott ítéletének [EBHT-KSZ 2009., I-A-1-1054. o. és II-A-1-567. o.] 116. pontja).

[...]

- 45 Mindazonáltal a fent említett kivételek, amelyek értelmében valamely irányelv rendelkezései közvetetten köthetnek valamely intézményt bizonyos körülmények között [...] nem alkalmazhatók a jelen esetben.
- 46 E tekintetben ki kell emelni először is, [...] hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a minden munkavállalót megillető, a 2003/88 irányelv 7. cikkében említett fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a magában az irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd a C-282/10. sz. Dominguez-ügyben 2012. január 24-én hozott ítélet 16. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 47 Másodsor megjegyzendő, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot kifejezetten biztosítja [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdése, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (lásd ebben az értelemben a Bíróság C-214/10. sz. KHS-ügyben 2011. november 22-én hozott ítéletének [EBHT 2011., I-11757. o.] 37. pontját, a C-337/10. sz. Neidel-ügyben 2012. május 3-án hozott ítéletének 40. pontját és a C-78/11. sz. ANGED-ügyben 2012. június 21-én hozott ítéletének 17. pontját).
- 48 Harmadszor a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd a fent hivatkozott ANGED-ügyben hozott ítélet 18. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 49 Azonban, még ha fel is tesszük, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog egy, a fenti 42. pontban említett ítélkezési gyakorlat értelmében vett általános jogelvnek tekinthető, amely az intézményekre közvetlenül alkalmazandó, és amely alapján azok valamely aktusának jogszerűsége megállapítható, semmiképpen nem tekinthető úgy, hogy a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke megfosztotta G. Strackot e jog gyakorlásának lehetőségétől.
- 50 Ez a cikk ugyanis csupán a ki nem vett éves szabadságnapok átvitele és ellentételezése módjának meghatározására szorítkozik, azzal, hogy engedélyezi tizenkét ki nem vett éves szabadságnap automatikus átvitelét a következő évre, és lehetőséget biztosít az e küszöböt meghaladó napok átvitelére is, ha az éves szabadság szolgálati érdekből nem került felhasználásra. Így nem állapítható meg, hogy a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke az éves szabadsághoz való jog biztosítását vagy gyakorlását olyan feltételhez köti, amely lényegétől fosztja meg e jogot, vagy hogy az említett cikk összeegyeztethetetlen a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének rendszerével és céljával. Ezzel együtt az, hogy a ki nem vett szabadságnapok átvitelét és ellentételezését bizonyos feltételekhez kell kötni, indokoltnak tűnik mind a ki nem vett szabadságnapok korlátlan halmozódása elkerülésének szükségessége, mind az Unió pénzügyi érdekeinek védelme miatt.

[...]

- 52 Végül ki kell emelni, hogy a személyzeti szabályzat 1.e cikke (2) bekezdésének megszövegezéséből nem állapítható meg, hogy ez a cikk a fenti 43. pontban vázolt helyzetre vonatkozik, amely szerint az intézmények e cikknek a személyzeti szabályzatba való beillesztésével a 2003/88 irányelvben található meghatározott kötelezettségnek akartak volna eleget tenni, illetve az sem állapítható meg, hogy az ebben a cikkben a Szerződések alapján az egészségügyi és biztonsági területen

elfogadott intézkedések folytán alkalmazandó minimumkövetelményekre található utalás az említett irányelv 7. cikkének (1) bekezdésére vonatkozik, mivel ez utóbbinak a tárgya eltér a személyzeti szabályzat 1.e cikkének tárgyától.

- 53 Először is ki kell ugyanis emelni, hogy a személyzeti szabályzat 1.e cikke, amely annak I. címének általános rendelkezései között található, az aktív státuszban lévő tisztviselők munkakörülményeinek a „megfelelő egészségügyi és biztonsági szabványoknak” való megfelelésére utal, amely úgy tűnik, hogy a munkavállalóknak a munkahelyükön való egészségügyi védelmére és biztonságára vonatkozó, a személyzeti szabályzat más rendelkezései által nem érintett minimális technikai szabványokat jelenti, és nem a biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeket általánosságban, amelyekbe beletartoznak a 2003/88 irányelvnek a munkaidő-szervezésre, köztük az éves szabadságra vonatkozó követelményei. Amint arra a Bizottság hivatkozik, a személyzeti szabályzat 1.e cikke (2) bekezdésének ilyen tág értelmezése szembe menne az uniós jogalkotónak a közszolgálat területén az EUMSZ 336. cikkben biztosított autonómiájával.
- 54 Másodszor a személyzeti szabályzat IV. címében és az V. mellékletében különös rendelkezések találhatók a munkaidő-szervezésre és a szabadságokra vonatkozóan. A jelen esetben felmerülő kérdés a ki nem vett éves szabadságnapoknak a következő évre való átvitele vagy ellentételezése vonatkozásában külön szabályozásra került a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkében. Mivel ez a rendelkezés egy világos és pontos szabályt tartalmaz, amely korlátozza az éves szabadság átvitelének és ellentételezésének jogát a ki nem vett éves szabadságnapok tekintetében, a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben található érvelés analógiájára, nem alkalmazhatók a 2003/88 irányelv rendelkezései a személyzeti szabályzat valamely másik rendelkezésére – például annak 1.e cikkére – hivatkozással, azon az alapon, hogy ez utóbbi általánosan alkalmazandó, és eltérést enged a személyzeti szabályzatnak e területre vonatkozó különös rendelkezéseitől. Ez a személyzeti szabályzat *contra legem* értelmezéséhez vezetne, ahogyan arra a Bizottság helyesen hivatkozott a Közszolgálati Törvényszék előtt.
- 55 Ebből következően a Közszolgálati Törvényszék tévesen alkalmazta a személyzeti szabályzat 1.e cikkének (2) bekezdését, ahelyett hogy annak V. mellékletének 4. cikke alapján hozta volna meg ítéletét.
- 56 Következésképpen meg kell állapítani, hogy a Közszolgálati Törvényszék két szempontból is tévesen alkalmazta a jogot, amikor G. Strack helyzetére a 2003/88 irányelv 7. cikkét alkalmazta a személyzeti szabályzat 1.e cikkének (2) bekezdése alapján, a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkében található korlátozások ellenére és annak megállapításával, hogy az adott ügyben felmerült kérdés nem tartozik ez utóbbi hatálya alá.”
- 20 A fentiek következtében a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy hatályon kívül kell helyezni a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet, anélkül hogy egyébként szükséges lenne a második jogalap második részéről határozni, amelyben a Bizottság azt állította, hogy a Közszolgálati Törvényszék az indokolási kötelezettséget megsértve elmulasztotta az általa felvetett, a személyzeti szabályzat 1.e cikke (2) bekezdésének hatályára vonatkozó kérdés megvizsgálását.
- 21 Végül a Törvényszék elutasította G. Strack első fokon előterjesztett keresetét, miután a 2012. november 8-i ítélet 65–67. pontjában többek között az alábbiakat állapította meg:

„65 [...] a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének első bekezdésében használt »szolgálati érdek« kifejezés alatt olyan szakmai tevékenységeket kell érteni, amelyek a tisztviselőt terhelő kötelezettségek következtében megakadályozzák őt abban, hogy az őt megillető éves szabadságban részesüljön (a Törvényszék T-80/04. sz., Castets kontra Bizottság ügyben 2005. június 9-én hozott ítéletének [EBHT-KSZ 2005., I-A-161. o. és II-729. o.] 29. pontja). Így, bár el kell ismerni, hogy a »szolgálati« szó használata a »szolgálati érdek« kifejezésben a tisztviselőnek »az adminisztráció szolgálatában végzett tevékenységére« utal, a személyzeti szabályzat 59. cikke (1) bekezdése első

albekezdésének rendelkezéseiből kitűnik, hogy a tisztviselő csak akkor részesülhet betegszabadságban, ha »bizonyítja, hogy [...] feladatait nem tudja ellátni«. Ebből következően, ha egy tisztviselő betegszabadságban részesül, akkor definíció szerint fel van mentve feladatainak ellátása alól, és így nincsen a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének első bekezdése értelmében vett szolgálatban (lásd a Törvényszék T-368/04. sz., Verheyden kontra Bizottság ügyben 2007. március 29-én hozott ítéletének [EBHT-KSZ 2007., I-A-2-93. o. és II-A-2-665. o.] 61. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

66 A személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkében említett szolgálati érdekek ugyanis azoknak az okoknak felelnek meg, amelyek megakadályozhatják a tisztviselőt abban, hogy kivegye a szabadságát, mert szolgálatban kell maradnia, hogy elvégezze az azon intézmény által rá rótt feladatokat, amelyeknek dolgozik. Ezek az érdekek lehetnek esetiek vagy állandók, de szükségszerűen az intézmény szolgálatában kifejtett valamely tevékenységhez kell kapcsolódnuk. Ezzel ellentétben a betegszabadság alapján a tisztviselő érvényesen igazolhatja távollétét. Tekintettel egészségügyi állapotára, nem kell az intézmény számára dolgoznia. Ebből következően a »szolgálati érdek« fogalmát nem lehet úgy értelmezni, hogy abba beletartozik a betegszabadsággal igazolt szolgálatból való távollét, és ez ugyanígy van hosszan tartó betegség esetén is (a fent hivatkozott Castets kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 33. pontja). Egy betegszabadságon lévő tisztviselőtől nem várható el, hogy az intézmény szolgálatában dolgozzon, mivel éppen az alól van felmentve (a fent hivatkozott Verheyden kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 62. és 63. pontja).

67 Figyelemmel arra, hogy a fenti 65. és 66. pontban említett ítélkezési gyakorlat a »szolgálati érdek« fogalmát különösen szigorúan értelmezi, következésképpen – ellentétben azzal, amit G. Strack állít – az éves szabadság tizenkét napos küszöböt meghaladó átvitelének joga szükségszerűen a tisztviselőnek a feladatai ellátásával összefüggő tevékenységéhez kapcsolódó akadályoztatásból kell, hogy származzon, és nem biztosítható olyan betegség esetén, amely megakadályozta őt feladatai ellátásában, még akkor sem, ha e betegség foglalkozási eredete megállapításra került.”

A Bíróság előtti eljárás

22 Az első főtanácsnoknak a 2012. november 8-i ítélet felülvizsgálatára vonatkozó javaslatát követően a felülvizsgálati tanács az Európai Unió Bírósága alapokmánya 62. cikkének második bekezdése és az Európai Unió Bírósága eljárási szabályzata 193. cikkének (4) bekezdése alapján elfogadott C-579/12. RX. sz., Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ügyben 2012. december 11-én hozott határozattal úgy döntött, hogy ezt az ítéletet felül kell vizsgálni annak megállapítása érdekében, hogy az sérti-e az uniós jog egységességét vagy koherenciáját.

23 Az említett határozat értelmében felülvizsgálandó kérdések a jelen ítélet 2. pontjában szerepelnek.

A felülvizsgálatról

24 Amint az a fent hivatkozott Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ügyben 2012. december 11-én hozott határozatból és a jelen ítélet 2. pontjából következik, a Bíróságnak lényegében meg kell vizsgálnia először, hogy figyelemmel többek között a fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkozó saját ítélkezési gyakorlatára, a Törvényszéknek a 2012. november 8-i ítéletben a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése és V. mellékletének (4) cikke vonatkozásában adott értelmezése esetlegesen téves jogalkalmazáson alapul-e.

25 Abban az esetben, ha megállapítást nyer, hogy a 2012. november 8-i ítéletben téves jogalkalmazás valósult meg, másodszor meg kellene vizsgálni, hogy az említett ítélet sérti-e az uniós jog egységességét vagy koherenciáját.

A Bíróságnak a hosszan tartó betegszabadság miatt ki nem vett fizetett éves szabadság átvitelére vonatkozó ítélkezési gyakorlatáról

- 26 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében, amelyet először a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) 7. cikkével, majd a 2003/88 irányelv 7. cikkével kapcsolatban fejlesztett ki, a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelyet már – az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése szerint a Szerződésekkel azonos jogi kötőerővel bíró – Charta 31. cikkének (2) bekezdése is elismer (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 43. pontját; a C-124/05. sz. Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-3423. o.] 28. pontját; a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 22. pontját; a C-155/10. sz., Williams és társai ügyben 2011. szeptember 15-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-8409. o.] 17. és 18. pontját; a fent hivatkozott KHS-ügyben hozott ítélet 37. pontját; a fent hivatkozott Neidel-ügyben hozott ítélet 40. pontját; a fent hivatkozott ANGED-ügyben hozott ítélet 17. pontját, valamint a C-229/11. és C-230/11. sz., Heimann és Toltschin egyesített ügyekben 2012. november 8-án hozott ítélet 22. pontját).
- 27 A Charta 31. cikkéhez fűzött magyarázatok értelmében – amelyeket az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdése és a Charta 52. cikkének (7) bekezdése szerint figyelembe kell venni annak értelmezése során – a Charta 31. cikkének (2) bekezdése a 93/104 irányelven, valamint az 1961. október 18-án Torinóban aláírt és 1996. május 3-án Strasbourgban felülvizsgált Európai szociális charta 2. cikkén és az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban tartott ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. pontján alapul.
- 28 A 2003/88 irányelv – amint az annak első preambulumbekkezdéséből kitűnik – egységes szerkezetbe foglalta a 93/104 irányelvet. A 2003/88 irányelvnek a fizetett éves szabadságra vonatkozó 7. cikke szó szerint átveszi a 93/104 irányelv 7. cikkének szövegét.
- 29 Egyébiránt a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következően a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (a fent hivatkozott ANGED-ügyben hozott ítélet 18. pontja, valamint a fent hivatkozott Heimann és Toltschin egyesített ügyekben hozott ítélet 23. pontja).
- 30 Az olyan helyzeteket illetően, amikor egy munkavállaló betegszabadság miatt nem tudta az éves fizetett szabadságnapjait kivenni, a Bíróság többek között úgy ítélte meg, hogy bár a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, még akkor sem, ha akár e jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végével történő megszűnését írja elő, mindazonáltal ez azon feltételhez kötött, hogy a munkavállalónak, akinek a fizetett éves szabadsága elvész, ténylegesen lehetősége volt arra, hogy a számára ekképpen biztosított joggal éljen (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 43. pontját, valamint a fent hivatkozott KHS-ügyben hozott ítélet 26. pontját).
- 31 E tekintetben a Bíróság ezért úgy ítélte meg, hogy az említett 7. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely azt írja elő, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog a referencia-időszak és/vagy a nemzeti jog által a szabadság átvételére meghatározott időszak végén megszűnik, még akkor is, ha a munkavállaló a referencia-időszak egésze vagy annak egy része során betegszabadságon volt, és a munkaképtelensége a munkaviszonyának a megszűnéséig fennállt, ami miatt nem tudta gyakorolni a fizetett éves szabadsághoz való jogát (lásd többek között a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 52. pontját).

- 32 Ilyen sajátos munkaképtelenségi körülmények esetében annak megengedése ugyanis, hogy a szabadság átvitelére nyitva álló időszakot megállapító nemzeti rendelkezések előírassák a munkavállalónak a fizetett éves szabadsághoz való joga megszűnését anélkül, hogy a munkavállalónak ténylegesen lehetősége lett volna arra, hogy ezt a jogot gyakorolja, a 2003/88 irányelv 7. cikke által minden munkavállaló számára közvetlenül biztosított szociális jog lényegét sértené (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 48. és 49. pontját, valamint a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 44., 45., 47. és 48. pontját).
- 33 Szintén e körülmények esetében a munkavállalót megillető pénzbeli megváltást oly módon kell kiszámítani, hogy ez utóbbi személy olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszonyának tartama alatt gyakorolta volna. Következésképpen a munkavállaló rendes munkabére, amelyet a fizetett éves szabadságnak megfelelő pihenőidő alatt a részére folyósítottak volna, szintén meghatározó a munkaviszony megszűnéséig ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásának a kiszámítása szempontjából (a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 61. és 62. pontja, valamint a fent hivatkozott Heimann és Toltschin egyesített ügyekben hozott ítélet 25. pontja). Egyébként az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kell értelmezni (lásd többek között a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 60. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 34 A fentebb hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében ennél fogva kizárt, hogy a munkavállaló minimális éves fizetett szabadsághoz való jogát, amelyet az uniós jog garantál, csökkentsek olyan helyzetben, amelyet az jellemez, hogy a munkavállaló nem tudta teljesíteni a munkakötelezettségét a referencia-időszak során fennálló betegsége miatt (a fent hivatkozott Heimann és Toltschin egyesített ügyekben hozott ítélet 26. pontja).
- 35 Kétségtelen, hogy – ahogyan arra az Európai Unió Tanácsa és a Bizottság emlékeztet – a Bíróság azt is megállapította, hogy tekintettel a fizetett éves szabadsághoz való jog kettős céljára – úgymint egyrészt annak a lehetővé tételére, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig arra, hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő – a munkaképtelen munkavállaló által több egymást követő referencia-időszakban megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog csak akkor felel meg e kettős célnak, ha az átvitel nem halad meg egy bizonyos időbeli korlátot (a fent hivatkozott KHS-ügyben hozott ítélet 31. és 33. pontja).
- 36 Azonban a Bíróság azt is egyértelművé tette e tekintetben – kifejezetten utalva arra a körülményre, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog a szociális jog különös fontossággal bíró elve, amelyet a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is elismer –, hogy a munkavállaló védelmére irányuló e jog tiszteletben tartása érdekében minden átviteli időszaknak lényegesen meg kell haladnia a vonatkozó referencia-időszak tartamát (a fent hivatkozott KHS-ügyben hozott ítélet 37. és 38. pontja, valamint a fent hivatkozott Neidel-ügyben hozott ítélet 40. és 41. pontja).
- 37 A Bíróság ebből többek között arra következtetett, hogy a szabadság átvitelére szolgáló kilenc hónapos időszak, mivel rövidebb időtartamú, mint a referencia-időszak, nem elégséges (a fent hivatkozott Neidel-ügyben hozott ítélet 42. és 43. pontja), azonban kimondta, hogy ésszerűen megállapítható, hogy a tizenöt hónapos átviteli időszak, nem hagyja figyelmen kívül a fizetett éves szabadsághoz való jog célját (a fent hivatkozott KHS-ügyben hozott ítélet 43. pontja).

A személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének és V. melléklete 4. cikkének értelmezéséről

- 38 Meg kell vizsgálni, hogy többek között a Bíróságnak a fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkozó, fentebb hivatkozott ítélkezési gyakorlatának fényében a Törvényszéknek a 2012. november 8-i ítéletben a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése és V. mellékletének (4) cikke vonatkozásában adott értelmezése esetlegesen téves jogalkalmazáson alapul-e.
- 39 E tekintetben előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Charta rendelkezéseinek címzettjei – ahogyan az annak 51. cikke (1) bekezdéséből kitűnik – többek között az uniós intézmények, amelyek következképpen kötelesek tiszteletben tartani az általa biztosított jogokat. Ezek között szerepel a fizetett éves szabadsághoz való jog mint az uniós szociális jognak a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében elismert elve; az utóbbi rendelkezés – ahogyan az a jelen ítélet 27. pontjában szerepel – többek között a 93/104 irányelven alapul, amelynek később helyébe lépett az azt egységes szerkezetbe foglaló 2003/88 irányelv.
- 40 Emlékeztetni kell arra is, hogy egy általános értelmezési elv szerint valamely uniós jogi aktust – amennyire lehetséges – úgy kell értelmezni, hogy ne váljék kérdésessé annak érvényessége, és hogy megfeleljen az elsődleges jog egészének, többek között a Charta rendelkezéseinek (lásd ebben az értelemben többek között a C-12/11. sz. McDonagh-ügyben 2013. január 31-én hozott ítélet 44. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 41 Következésképpen többek között az említett értelmezési elvet figyelembe véve kell megvizsgálni, hogy a Törvényszéknek a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése és V. mellékletének (4) cikke vonatkozásában adott értelmezése esetlegesen téves jogalkalmazáson alapul-e.
- 42 Először is a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése kapcsán kitűnik a 2012. november 8-i ítélet 52. és 53. pontjából, hogy a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy az ebben a cikkben a Szerződések alapján az egészségügyi és biztonsági területen elfogadott intézkedések folytán alkalmazandó minimumkövetelményekre található utalás csak a munkavállalóknak a munkahelyükön való egészségügyi védelmére és biztonságára vonatkozó, minimális technikai szabványokra vonatkozik, és nem a biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó minimumkövetelményekre általánosságban, oly módon, hogy az említett rendelkezésbe nem tartoznak bele olyan, munkaidő-szervezésre vonatkozó követelmények, mint amelyek a 2003/88 irányelvben találhatók.
- 43 Márpedig e tekintetben mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének szövege egyáltalán nem tükrözi a Törvényszék által tett megkülönböztetést. Épp ellenkezőleg, mivel az a munkakörülményekre vonatkozó, a „Szerződések alapján [...] elfogadott intézkedések szerint alkalmazandó minimumkövetelmények[re]” utal az „egészségügyi és biztonsági” „területeken”, az említett szöveg olyan szabályokra vonatkozik, mint amelyeket a 2003/88 irányelv is tartalmaz, amennyiben annak önmagában az a célja – amint az 1. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik –, hogy megállapítsa „a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket a munkaidő megszervezése tekintetében”, amely követelmények között szerepel az éves szabadság minimális időtartama is.
- 44 Ezt követően meg kell jegyezni, hogy a Törvényszék által adott értelmezés és az alapját képező megkülönböztetés egyáltalán nem veszi figyelembe a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5755. o.) 36–39. és 59. pontjából következő megállapításokat, amelyek értelmében a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a 93/104 irányelv tárgyát képező munkaidő-szervezésre vonatkozó intézkedések – különösen az ezen irányelv 7. cikke szerinti fizetett éves szabadságra vonatkozók – közvetlenül hozzájárulnak a munkavállalók biztonságának és egészségének az EK-Szerződés 118a. cikkében szereplő védelme javításához, és a szociális jogalkotás fejlődése mind nemzeti, mind nemzetközi szinten alátámasztja egyfelől a munkaidőre vonatkozó intézkedések, másfelől a munkavállalók egészsége és biztonsága közötti összefüggést. Így a Bíróság e tekintetben többek között megjegyezte az említett ítélet 15. pontjában, hogy a „biztonság” és

„egészség” kifejezések ilyen értelmezését többek között alátámasztja az Egészségügyi Világszervezet – amely szervezetnek valamennyi tagállam tagja – alapokmányának preambuluma, amelynek meghatározása szerint az egészség a teljes testi, szellemi és szociális jólét állapota, és az nemcsak a betegség vagy fogyatékoság hiányából áll.

- 45 Végül meg kell állapítani, hogy a Törvényszék által követett értelmezés sérti a jelen ítélet 40. pontjában hivatkozott általános értelmezési elvet.
- 46 Az említett elv értelmében ugyanis a Törvényszéknek a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének olyan értelmezését kellett volna választania, amely biztosítja ez utóbbinak a fizetett éves szabadsághoz való jognak mint az uniós szociális jognak már a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében is elismert elvének való megfelelését. Márpedig eszerint ennek az 1e. cikknek (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alapján a személyzeti szabályzat részének lehet tekinteni a 2003/88 irányelv 7. cikkének lényegét, olyan minimális védelmet biztosító szabályként, amely adott esetben kiegészíti a többi fizetett éves szabadságra vonatkozó személyzeti szabályzatbeli rendelkezést, és különösképpen e személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkét.
- 47 A fentiekre tekintettel meg kell állapítani, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor – ellentétben azzal, ahogyan a Közszolgálati Törvényszék a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben tette – nem olyan értelmezését fogadta el a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének, amely szerint ez a rendelkezés többek között a 2003/88 irányelvnek a fizetett éves szabadságra vonatkozó 7. cikkére utal.
- 48 Másodszor a Törvényszék megállapította a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke kapcsán – amint az különösen a 2012. november 8-i ítélet 67. pontjából kitűnik –, hogy ezt a cikket úgy kell értelmezni, hogy az kizárja a hosszan tartó betegszabadság miatt ki nem vett fizetett éves szabadságnak átvitelét azon tizenkét napon felül, amelynek automatikus átvitele biztosított.
- 49 Márpedig a Törvényszék ekképpen eljárva újfent tévesen alkalmazta a jogot.
- 50 Mindenekelőtt meg kell ugyanis jegyezni, hogy a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének szövege semmilyen kifejezett rendelkezést nem tartalmaz az olyan tisztviselő különleges helyzetére, aki a referencia-időszak alatt képtelen volt kivenni a fizetett éves szabadságát hosszan tartó betegszabadság miatt.
- 51 Ezt követően meg kell állapítani, hogy a Törvényszék a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozó téves jogalkalmazást követően nem vette figyelembe azt a körülményt sem, hogy a személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének háttérül szolgáló átfogó szabályozási kontextusból eredően a személyzeti szabályzat egy másik rendelkezésének éppen az a következménye, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének a fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkozó követelményei a személyzeti szabályzatnak szerves részét képezik olyan minimumkövetelményekként, amelyeket kiegészítő jelleggel és a személyzeti szabályzatban található kedvezőbb rendelkezések hiányában a tisztviselőkre alkalmazni kell.
- 52 Végül meg kell jegyezni, hogy ilyen körülmények között a Törvényszék által követett értelmezés sérti a jelen ítélet 40. pontjában említett általános értelmezési elvet. Ahelyett ugyanis, hogy a személyzeti szabályzat V. mellékletének az 1e. cikke (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 4. cikkének olyan értelmezését részesítette volna előnyben, amely lehetővé teszi e személyzeti szabályzatnak a fizetett éves szabadsághoz való jognak mint az uniós szociális jognak már a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében is elismert és többek között a 2003/88 irányelv 7. cikkében szabályozott elvének való megfelelését, a Törvényszék e 4. cikk olyan értelmezését adta, amely nem tesz lehetővé ilyen megfelelést, és amelyet ezenkívül ő maga is „különösen szigorúnak” minősít a 2012. november 8-i ítélet 67. pontjában.

- 53 E tekintetben meg kell állapítani, hogy többszörös téves jogalkalmazás folytán ítélte meg úgy a Törvényszék a 2012. november 8-i ítélet 49–51. pontjában, hogy a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikke kapcsán ebben az ítéletben elfogadott értelmezésével nem sértette az említett fizetett éves szabadsághoz való jogot.
- 54 Ahogyan ugyanis az a jelen ítélet 30–37. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik, a fizetett éves szabadsághoz való jog lényegének tiszteletben tartása magában foglalja többek között azt, hogy minden olyan munkavállaló, aki hosszan tartó betegszabadság miatt nem tudta e jogot gyakorolni, élhessen e jog átvitelének lehetőségével, egyrészt anélkül, hogy azt csökkentenék, másrészt az alapjául szolgáló referencia-időszakot lényegesen meghaladó tartamú átviteli időszak alatt, harmadrészt anélkül, hogy annak akadályát képezhetnék a ki nem vett szabadságok korlátlan halmozódása elkerülésének szükségességéből következő azon megfontolások, amelyekre a Törvényszék a 2012. november 8-i ítélet 50. pontjában utal.
- 55 Az említett 50. pontban szintén szereplő, az Unió pénzügyi érdekei védelmének szükségességéből következő megfontolások kapcsán elegendő megjegyezni, hogy ilyen megfontolásokra semmiképpen nem lehet hivatkozni a fizetett éves szabadsághoz való jog megsértésének igazolására.
- 56 Fentiekből következően a Törvényszéknek – hasonlóan ahhoz, ahogy a Közszolgálati Törvényszék tette a fent hivatkozott, Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítéletében – úgy kellett volna értelmeznie a személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkét, hogy az nem szabályozza a tisztviselő által a referencia-időszakban hosszan tartó betegszabadság miatt ki nem vett fizetett éves szabadság átvitelének kérdését, így az e tekintetben a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdéséből és jelen esetben még konkrétabban a 2003/88 irányelv (7) cikkéből következő követelményeket – olyan minimumkövetelményekként, amelyeket a személyzeti szabályzatban található kedvezőbb rendelkezések hiányában alkalmazni kell – figyelembe kell venni.

Az uniós jog egységességének vagy koherenciájának sérelméről

- 57 A jelen ítélet 47. és 56. pontjában megállapított, a 2012. november 8-i ítéletben szereplő téves jogalkalmazások jellegüknél fogva sértik az uniós jog egységességét vagy koherenciáját.
- 58 A Törvényszék ugyanis azzal, hogy a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek általa elfogadott értelmezése keretében eltért a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jognak mint az uniós szociális jognak már a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében is elismert és többek között a 2003/88 irányelv 7. cikkében szabályozott elvnek a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatában kialakított fogalmától, megsértette többek között az uniós jog egységességét, amennyiben az olyan rendelkezés, mint a Charta fent említett rendelkezése az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése szerint a Szerződések rendelkezéseivel azonos jogi kötőerővel bír, és azt tiszteletben kell tartania egyrészt az uniós jogalkotónak mind akkor, amikor az EUMSZ 336. cikk alapján olyan jogi aktust alkot, mint a személyzeti szabályzat, mind akkor, amikor a Szerződések más rendelkezései által ráruházott jogalkotási hatáskör alapján más uniós jogi aktust alkot, másrészt a tagállamoknak, amikor ez utóbbi aktusokat végrehajtják.
- 59 Ezenfelül azzal, hogy a Törvényszék úgy ítélte meg a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének értelmezésével összefüggésben, hogy a munkavállalók egészsége és biztonsága területén a munkakörülmények tárgyában a Szerződések alapján elfogadott intézkedések folytán alkalmazandó minimumkövetelményekre található utalás nem vonatkozik az olyan rendelkezésekre, mint a 2003/88 irányelvnek a munkaidő-szervezésre, és különösen az éves szabadságra vonatkozó rendelkezései, megsértette az uniós jog koherenciáját. Ahogyan ugyanis az a jelen ítélet 44. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik, a Bíróság már korábban úgy ítélte meg, hogy az ilyen intézkedések közvetlenül hozzájárulnak a munkavállalók biztonságának és egészségének az EK-Szerződés 118a. cikkében – amelynek helyébe először az EK 137. cikk, majd az EUMSZ 153. cikk lépett – szereplő

védelméhez, ezenfelül a Bíróság kiemelte e tekintetben, hogy a munkaidőre vonatkozó intézkedések és a munkavállalók egészsége, valamint biztonsága közötti összefüggést alátámasztja a szociális jogalkotás mind nemzeti, mind nemzetközi szinten bekövetkezett fejlődése is.

- 60 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy a 2012. november 8-án hozott ítélet sérti az uniós jog egységességét és koherenciáját annyiban, amennyiben a Törvényszék másodfokú bíróságként eljárva – a Bíróság ítélkezési gyakorlatában kialakított értelmezés szerinti fizetett éves szabadsághoz való jogot mint az uniós szociális jognak a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében is elismert és többek között a 2003/88 irányelv 7. cikkében szabályozott elvét megsértve – úgy értelmezte:
- egyrészt a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdését, hogy nem tartoznak annak hatálya alá a 2003/88 irányelvnek a munkaidő-szervezésre és különösen a fizetett éves szabadságra vonatkozó rendelkezései,
 - másrészt ebből következően az említett személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkét, hogy az magában foglalja, hogy az éves szabadság átviteléhez való jog az e rendelkezésben meghatározott korlátozást meghaladóan csak a tisztviselő feladatainak ellátásából eredő akadályoztatás esetén biztosítható.

A felülvizsgálatból levonandó következtetésekről

- 61 A Bíróság alapokmánya 62b. cikkének első bekezdése úgy rendelkezik, hogy ha a Bíróság azt állapítja meg, hogy a Törvényszék határozata sérti az uniós jog egységességét vagy koherenciáját, az ügyet visszautalja a Törvényszék elé, amelyet jogkérdésekben köt a Bíróság határozata. Az ügy visszautalásakor ezenkívül a Bíróság meghatározhatja, hogy a Törvényszék határozatának mely részei rendelkeznek jogerővel az eljárásban részt vevő felek tekintetében. Kivételesen a Bíróság jogerősen határoz, ha a jogvita eldöntése – a felülvizsgálat eredményére figyelemmel – a Törvényszék határozatában megállapított tényálláson alapul.
- 62 Következésképpen a Bíróság nem szorítkozhat az uniós jog egységessége és/vagy koherenciája sérelmének megállapítására anélkül, hogy ne vonná le e megállapításnak a szóban forgó jogvitára vonatkozó következményeit (a C-334/12. RX-II. sz., Arango Jaramillo és társai kontra EBB [felülvizsgálat] ügyben hozott ítélet 57. pontja).
- 63 Ez esetben először is a jelen ítélet 60. pontjában jelzett indokból hatályon kívül kell helyezni a 2012. november 8-i ítéletet, mivel az helyt adott a Bizottság fellebbezése első jogalapjának és második jogalapja első részének, továbbá ebből következően hatályon kívül helyezte a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet, és elutasította G. Strack első fokon előterjesztett keresetét.
- 64 Másodszor a Bizottság fellebbezésének sorsát illetően mindenekelőtt meg kell jegyezni, hogy az ez utóbbi által hivatkozott harmadik jogalapot a Törvényszék a 2012. november 8-i ítéletében elutasította, és ezt az elutasítást az e pontra vonatkozó felülvizsgálat hiányában jogerősnek kell tekinteni.
- 65 Továbbá a Bizottság fellebbezése második jogalapjának második része kapcsán, amelyben ez utóbbi azt állította, hogy a Közzolgálati Törvényszék megsértette az indokolási kötelezettséget, mivel elmulasztotta a személyzeti szabályzat 1.e cikke (2) bekezdésének hatályára vonatkozó kérdés megvizsgálását, meg kell állapítani, hogy – bár a Törvényszék nem vizsgálta ezt a részt a 2012. november 8-i ítéletben – nyilvánvaló, hogy azt el kell utasítani. Ugyanis, ahogyan az többek között a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 55–57. pontjából következik, a Közzolgálati Törvényszék egyértelműen határozott az említett hatály felől, amikor megállapította, hogy tekintettel az 1.e cikk (2) bekezdésének szövegére, úgy kell erre a rendelkezésre tekinteni, mint amely utal az egészség és biztonság tárgyában a Szerződések alapján e területeken elfogadott

intézkedések folytán alkalmazandó minimumkövetelményekre, amelyek között szerepelnek a 2003/88 irányelvnek a munkaidő-szervezés tárgyában a biztonságra és egészségre vonatkozó minimumkövetelményei.

- 66 Végül meg kell jegyezni, hogy bár a 2012. november 8-i ítélet erről nem tesz említést, a Bizottság a fellebbezése második jogalapjának keretében másodlagosan hivatkozott arra is, hogy a Közzolgálati Törvényszék tévesen vette át és alkalmazta a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítéletből következő ítélkezési gyakorlatból eredő követelményeket. Ennek megfelelően a Bizottság arra hivatkozik, hogy a jelen ügy egyrészt nem kizárólag az éves szabadság átvitelére vonatkozik, hanem a megváltásra is, másrészt nem az éves szabadsághoz való jog teljességének, hanem e jog csak egy részének elvesztéséről szól, harmadrészt nemcsak a tisztviselői jogviszony megszűnésének évét közvetlenül megelőző referencia-időszak alapján járó ki nem vett szabadságnapokra vonatkozik, hanem olyan szabadságnapokra is, amelyek az ezen évet megelőző év alapján már átvitelre kerültek. Egyébként a Bizottság szerint a Közzolgálati Törvényszék figyelmen kívül hagyta azt, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke csak az ebben a rendelkezésben szabályozott minimális négy hét erejéig biztosítja a fizetett éves szabadság átvitelének jogát.
- 67 E tekintetben azonban meg kell jegyezni, hogy – ahogyan az a Bíróságnak a jelen ítélet 30–37. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatából következik – az olyan különbségtétel, mint amelyet a Bizottság kíván tenni egyfelől a hosszan tartó betegség miatt ki nem vett, fizetett éves szabadság átvitele jogának gyakorlása és a munkaviszony megszűnése esetén az ezzel kapcsolatos anyagi ellentételezésben részesülés között, másfelől a hosszan tartó betegség miatt ki nem vett éves szabadsághoz való jogtól való részleges és teljes megfosztás között, nem releváns és azt nem lehet elfogadni.
- 68 Egyébként a Közzolgálati Törvényszék helyesen állapította meg a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 77. pontjában azt is, hogy amennyiben az uniós jogalkotó a tisztviselők éves szabadságát 24 napban határozta meg, a Bíróságnak a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben a 2003/88 irányelv 7. cikke kapcsán adott értelmezése – a személyzeti szabályzatban a hosszan tartó betegség miatt ki nem vett fizetett éves szabadság átvitelére vonatkozó más releváns rendelkezés hiányában – figyelembe vehető az éves szabadságnak ekképpen a személyzeti szabályzat által – annak 1e. és 57. cikkének együttes alkalmazásával – meghatározott időtartama tekintetében is.
- 69 A fentiekre figyelemmel, és mivel az uniós jog egységességének és koherenciájának sérelme az adott esetben a személyzeti szabályzat 1e. cikke (2) bekezdésének, valamint V. melléklete 4. cikkének téves értelmezéséből következik, továbbá az említett rendelkezések helyes értelmezése, vagyis lényegében az, amit a Közzolgálati Törvényszék fogadott el a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben, szükségessé teszi – ahogyan az többek között a jelen ítélet 47. és 56. pontjából következik – a Bizottság által a fellebbezése alátámasztására felhozott első és második jogalap, továbbá ebből következően az egész fellebbezés elutasítását, a Bíróságnak jogerősen kell határoznia, és el kell utasítania az említett fellebbezést.

A költségekről

- 70 A Bíróság eljárási szabályzata 195. cikkének (6) bekezdése szerint, ha a Törvényszék a felülvizsgálat tárgyát képező határozatát az EUMSZ 256. cikk (2) bekezdése alapján hozta, a Bíróság határoz a költségekről.
- 71 A felülvizsgálati eljárás keretében való költségviselést szabályozó különleges szabályok hiányában, valamint mivel a Bizottság a 2012. november 8-i ítélet hatályon kívül helyezése és az általa a fent hivatkozott Strack kontra Bizottság ügyben hozott ítélet ellen előterjesztett fellebbezés jogerős

elutasítása folytán az említett fellebbezés keretében pervesztes lett, jelen esetben kötelezni kell a G. Stracknak mind a Törvényszék előtti, mind a jelen felülvizsgálati eljárás során felmerült költségeinek viselésére.

72 A Tanács, amely a felülvizsgálat tárgyát képező kérdések kapcsán írásbeli észrevételeket terjesztett a Bíróság elé, maga viseli az ezen eljárással kapcsolatos költségeit.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **Az Európai Unió Törvényszékének (fellebbezési tanács) T-268/11. P. sz., Bizottság kontra Strack ügyben 2012. november 8-án hozott ítélete sérti az uniós jog egységességét és koherenciáját annyiban, amennyiben a Törvényszék másodfokú bíróságként eljárva – a Bíróság ítélkezési gyakorlatának értelmezése szerinti fizetett éves szabadsághoz való jogot mint az uniós szociális jognak a Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésében is elismert és többek között a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben szabályozott elvét megsértve – úgy értelmezte**
 - egyrészt az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata 1e. cikkének (2) bekezdését, hogy nem tartoznak annak hatálya alá a 2003/88 irányelvnek a munkaidő-szervezésre és különösen az éves fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezései,
 - másrészt ebből következően az említett személyzeti szabályzat V. mellékletének 4. cikkét, hogy az magában foglalja, hogy az éves szabadság átviteléhez való jog az e rendelkezésben meghatározott korlátozást meghaladóan csak a tisztviselő feladatainak ellátásából eredő akadályoztatás esetén biztosítható.
- 2) **A Bíróság az Európai Unió Törvényszékének említett ítéletét hatályon kívül helyezi.**
- 3) **A Bíróság az Európai Bizottságnak a Közzolgálati Törvényszék F-120/07. sz., Strack kontra Bizottság ügyben 2011. március 15-én hozott ítélete elleni fellebbezését elutasítja.**
- 4) **A Bíróság az Európai Bizottságot kötelezi Guido Stracknak mind a felülvizsgálati, mind az Európai Unió Törvényszéke előtti eljárás során felmerült költségeinek viselésére.**
- 5) **Az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság maguk viselik a felülvizsgálati eljárás során felmerült költségeiket.**
- 6) **Az Európai Bizottság maga viseli az Európai Unió Törvényszéke előtti eljárás során felmerült költségeit.**

Aláírások