



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 19. septembra 2013\*

„Preveritev sodbe Splošnega sodišča T-268/11 P — Javni uslužbenci — Odločba Komisije o zavrnitvi prenosa plačanega letnega dopusta, ki ga uradnik v referenčnem obdobju ni mogel izrabiti zaradi bolniškega dopusta, ki je posledica dolgotrajne bolezni — Člen 1e(2) Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije — Člen 4 Priloge V k tem kadrovskim predpisom — Direktiva 2003/88/ES — Člen 7 — Pravica do plačanega letnega dopusta — Načelo socialnega prava Unije — Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah — Poseg v enotnost in doslednost prava Unije“

V zadevi C-579/12 RX-II,

katere predmet je preveritev – na podlagi člena 256(2), drugi pododstavek, PDEU – sodbe Splošnega sodišča Evropske unije z dne 8. novembra 2012 v zadevi Komisija proti Stracku (T-268/11 P), izdane v postopku

### Evropska komisija

proti

**Guidu Stracku**, nekdanjemu uradniku Evropske komisije, stanujočemu v Kölnu (Nemčija),

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi L. Bay Larsen, predsednik senata, J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan, sodniki, in A. Prechal (poročevalka), sodnica,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za G. Stracka H. Tettenborn, odvetnik,
- za Evropsko komisijo B. Eggers, J. Curall in H. Kraemer, agenti,
- za Svet Evropske unije P. Plaza Garcia, M. Bauer in J. Hermann, agenti,

ob upoštevanju členov 62a in 62b, prvi pododstavek, Statuta Sodišča Evropske unije,

po opredelitvi generalne pravobranilke

\* Jezik postopka: nemščina.

izreka naslednjo

### Sodbo

- 1 Predmet tega postopka je preveritev sodbe Splošnega sodišča Evropske unije (pritožbeni senat) z dne 8. novembra 2012 v zadevi Komisija proti Stracku (T-268/11 P, v nadaljevanju: sodba z dne 8. novembra 2012), s katero je Splošno sodišče razveljavilo sodbo Sodišča za uslužbence Evropske unije z dne 15. marca 2011 v zadevi Strack proti Komisiji (F-120/07), s katero je bila odločba Komisije z dne 15. marca 2007 o omejitvi prenosa neizrabljenega letnega dopusta G. Stracka za leto 2004 na dvanajst dni razglašena za nično (v nadaljevanju: sporna odločba).
- 2 Preveritev se nanaša na vprašanja, ali sodba z dne 8. novembra 2012 glede na sodno prakso Sodišča v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta kot načelom socialnega prava Unije, ki je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) in na katero se nanaša zlasti Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381), posega v enotnost ali doslednost prava Unije, ker je Splošno sodišče Evropske unije kot pritožbeno sodišče razlagalo:
  - člen 1e(2) Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi) tako, da ne zajema zahtev v zvezi organizacijo delovnega časa, na katere se nanaša Direktiva 2003/88, in zlasti plačanega letnega dopusta, in
  - nato člen 4 Priloge V k navedenim kadrovskim predpisom tako, da pomeni, da se pravica do prenosa letnega dopusta, ki presega omejitve, ki je določena v navedeni določbi, lahko prizna le v primeru nemožnosti njegove izrabe, povezane z delom uradnika zaradi izvajanja njegovih nalog.

### Pravni okvir

#### *Listina*

- 3 Člen 31 Listine z naslovom Pošteni in pravični delovni pogoji določa:
  - „1. Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.
  - 2. Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

#### *Kadrovski predpisi*

- 4 Člen 1e(2) Kadrovskih predpisov, ki spada pod naslov 1 teh predpisov, z naslovom Splošne določbe določa:
  - „Aktivno zaposlenim uradnikom se zagotovijo delovni pogoji, skladni z ustreznimi standardi zdravja in varnosti, ki morajo biti vsaj enakovredni minimalnim zahtevam, veljavnim v skladu z ukrepi, sprejetimi na teh področjih na podlagi Pogodb.“

5 Člen 57, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov določa:

„Uradniki imajo pravico do letnega dopusta, ki traja najmanj štiriindvajset in največ trideset delovnih dni v koledarskem letu, skladno s pravili, ki jih po posvetovanju z odborom za kadrovske predpise v medsebojnem soglasju določijo institucije [Unije.]“

6 Člen 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom določa:

„Če uradnik iz razlogov, ki niso službeni [ki niso povezani s potrebami službe], pred koncem koledarskega leta ne izrabi letnega dopusta, lahko v naslednje leto prenese največ [dvanajst] dni letnega dopusta.

Če uradnik ob prenehanju dela ni izrabil vsega letnega dopusta, dobi ob prenehanju dela kompenzacijsko plačilo v višini ene tridesetine mesečnih osebnih prejemkov za vsak dan neizrabljenega dopusta, ki mu pripada.

[...]“

*Direktiva 2003/88*

7 Člen 1 Direktive 2003/88 z naslovom Namen in področje uporabe določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

a) minimalni čas [...] letnega dopusta [...]

[...]“

8 Člen 7 navedene direktive določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

### **Dejansko stanje zadeve, ki se preverja**

*Dejansko stanje*

9 G. Strack je nekdanji uradnik Komisije. Od 1. marca 2004 do upokojitve zaradi invalidnosti 1. aprila 2005 je bil na bolniškem dopustu.

10 G. Strack je 27. decembra 2004 zaprosil za prenos 38,5 dneva dopusta, ki ga leta 2004 ni izrabil, v leto 2005 in navedel, da ga ni mogel izrabiti zlasti zaradi svoje poklicne bolezni. Ta zahteva je bila z odločbo z dne 30. maja 2005 zavrnjena glede 26,5 dneva, ki presega 12 dni, katerih prenos se izvede po zakonu na podlagi člena 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom. Ta odločba je bila po pritožbi

potrjena z odločbo z dne 25. oktobra 2005, pri čemer pa je bila z njo pridržana možnost za poznejšo vložitev nove zahteve za prenos preostanka dopusta iz leta 2004, če se prizna, da je bolezen zadevne osebe poklicnega izvora.

- 11 Taka nova zahteva za prenos, ki jo je G. Strack vložil 22. novembra 2006, je bila s sporno odločbo zavrnjena.

*Zgoraj navedena sodba Strack proti Komisiji*

- 12 G. Strack je 22. oktobra 2007 pri Sodišču za uslužbence vložil tožbo zlasti za razglasitev ničnosti sporne odločbe v delu, v katerem je bil prenos neizrabljenega letnega dopusta za leto 2004 omejen na dvanajst dni in v katerem je bil v skladu s tem sorazmerno omejen znesek kompenzacijskega plačila za ta dopust, ki mu je bilo izplačano ob prenehanju dela.
- 13 G. Strack je v utemeljitev navedene tožbe navedel en sam tožbeni razlog, in sicer kršitev člena 4, prvi in drugi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom. Na obravnavi se je poleg tega skliceval na sodbo z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, ZOdl., str. I-179), ki jo je medtem izdalo Sodišče.
- 14 Sodišče za uslužbence je v točkah od 55 do 58 zgoraj navedene sodbe Strack proti Komisiji najprej rzsodilo, da iz člena 1e(2) Kadrovskih predpisov izhaja, da mora Komisija pri uporabi in razlagi pravil iz Kadrovskih predpisov v zvezi z letnim dopustom in zlasti člena 4, prvi in drugi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom zagotavljati spoštovanje minimalnih zahtev, veljavnih na področju delovnih pogojev, usklajenih z ustreznimi standardi zdravja in varnosti iz Direktive 2003/88, zlasti člena 7, ki se nanaša na pravico do plačanega letnega dopusta.
- 15 Dalje, iz točk od 59 do 69 navedene sobe je razvidno, da je Sodišče za uslužbence ugotovilo, na eni strani, da G. Strack iz zdravstvenih razlogov skoraj vse leto 2004 ni mogel uresničiti svoje pravice do plačanega letnega dopusta. Na drugi strani je menilo, sklicujoč se natančneje v zvezi s tem na točke 22, 23, 25, 41, 45, 50 in 61 zgoraj navedene sodbe Schultz-Hoff in drugi, da iz člena 7 Direktive 2003/88 izhaja, da pravica do plačanega letnega dopusta – pravica, ki je sicer posebej pomembno načelo socialnega prava Unije in jo zagotavlja tudi v členu 31(2) Listine – pomeni, da G. Strack v obravnavanem primeru ne bi smel biti prikrajšan za možnost prejema denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust.
- 16 Sodišče za uslužbence je nazadnje v točkah od 70 do 78 zgoraj navedene sodbe Strack proti Komisiji torej v bistvu rzsodilo, da člen 4, prvi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom ne ureja vprašanja, ali je treba dneve plačanega letnega dopusta prenesti, kadar jih uradnik ni mogel izrabiti iz razlogov, ki niso odvisni od njegove volje, kot so na primer zdravstveni razlogi. Navedeno sodišče je menilo, da minimalne varnostne in zdravstvene zahteve iz člena 1e Kadrovskih predpisov in zlasti člena 7 Direktive 2003/88 glede tega dopolnjujejo določbe Kadrovskih predpisov v zvezi z dopustom in da je zato treba razlago, ki jo je Sodišče podalo v zgoraj navedeni sodbi Schultz-Hoff in drugi v zvezi z navedenim členom 7, prenesti na obravnavan primer na podlagi člena 1e Kadrovskih predpisov, v povezavi s členom 57 teh predpisov.
- 17 Zato je Sodišče za uslužbence v točki 79 navedene sodbe sklenilo, da je Komisija s tem, da je v okoliščinah obravnavanega primera na podlagi člena 4, prvi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom prenos letnega plačanega dopusta iz leta 2004, ki zaradi bolniškega dopusta, ki je bil posledica dolgotrajne bolezni, ni bil izrabljen, omejila na dvanajst dni, kršila področje uporabe navedene določbe. Zato je sporno odločbo razglasilo za nično.

*Sodba z dne 8. novembra 2012*

- 18 Po vložitvi pritožbe Komisije zoper zgoraj navedeno sodbo Strack proti Komisiji je Splošno sodišče s sodbo z dne 8. novembra 2012 najprej zavrnilo tretji pritožbeni razlog te pritožbe, ki se je nanašal na kršitev postopka.
- 19 Splošno sodišče je nato prvi pritožbeni razlog in prvi del drugega pritožbenega razloga, ki sta se nanašala na kršitev člena 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom in člena 1e(2) teh predpisov, sprejelo ter v točkah od 38 do 56 navedene sodbe odločilo:
- „38 [...] [Sodišče za uslužbence] je menilo, da člen 1e(2) Kadrovskih predpisov [...] zahteva, da so določbe Kadrovskih predpisov, ki se nanašajo na organizacijo delovnega časa in zlasti na letni dopust, v skladu ali vsaj enakovredne minimalnim zahtevam, določenim s členom 7(1) Direktive 2003/88, kakor se razlagajo v sodni praksi Sodišča, zlasti pa v zgoraj navedeni sodbi Schultz-Hoff in drugi.
- [...]
- 40 Vendar je treba opozoriti, da so direktive naslovljene na države članice, ne pa na institucije Unije. Določb Direktive 2003/88 zato ni mogoče obravnavati, kot da same po sebi institucijam nalagajo obveznosti, kar zadeva njihove odnose z zaposlenimi [...]
- [...]
- 42 Toda okoliščina, da direktiva kot taka ne zavezuje institucij in da ne more utemeljiti ugovora nezakonnosti določbe Kadrovskih predpisov, ne more izključiti možnosti uveljavljanja pravil ali načel, ki so določena v tej direktivi, zoper institucije, če gre pri njih le za poseben izraz temeljnih pravil iz Pogodbe [ES] in splošnih načel, ki se za navedene institucije uporabljajo neposredno (glej v tem smislu sodbo Sodišča z dne 9. septembra 2003 v zadevi Rinke, C-25/02, Recueil, str. I-8349, točke od 25 do 28 [...]).
- 43 Prav tako bi bila direktiva za institucijo lahko zavezujoča, če naj bi ta na podlagi svoje organizacijske avtonomije in v okviru Kadrovskih predpisov izpolnjevala posebno obveznost, določeno z direktivo, ali če bi se splošen interni akt izrecno skliceval na ukrepe, ki jih je določil zakonodajalec Unije na podlagi Pogodb (sodba [Sodišča za uslužbence] v zadevi Aayhan in drugi proti Parlamentu [F-65/07, RecFP str. I-A-1-1054 in II-A-1-567], točka 116).
- [...]
- 45 Zgoraj navedene izjeme, v skladu s katerimi lahko določbe direktive v nekaterih okoliščinah institucijo posredno zavezujejo [...], pa se v obravnavanem primeru ne uporabljajo.
- 46 V zvezi s tem je treba poudariti, prvič, [...], da je treba pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88 v skladu z ustaljeno sodno prakso šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v sami direktivi (glej sodbo Sodišča z dne 24. januarja 2012 v zadevi Dominguez, C-282/10, točka 16 in navedena sodna praksa).
- 47 Drugič, ugotoviti je treba, da je pravica do letnega dopusta izrecno določena v členu 31(2) [Listine], ki ji je s členom 6(1) PEU [...] priznana enaka pravna veljavnost, kakor jo imata Pogodbi (glej v tem smislu sodbe Sodišča z dne 22. novembra 2011 v zadevi KHS, C-214/10, ZOdl., str. I-11757, točka 37; z dne 3. maja 2012 v zadevi Neidel, C-337/10, točka 40, in z dne 21. junija 2012 v zadevi ANGED, C-78/11, točka 17).

- 48 Tretjič, pravice do letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (glej zgoraj navedeno sodbo ANGED, točka 18 in navedena sodna praksa).
- 49 Vendar tudi ob predpostavki, da je pravico do letnega dopusta mogoče šteti za splošno pravno načelo v smislu sodne prakse iz točke 42 zgoraj, ki institucije neposredno zavezuje in z vidika katere bi bilo mogoče presoјati zakonitost enega od njihovih aktov, pa nikakor ni mogoče šteti, da je člen 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom G. Stracka prikrajšal za uveljavljanje te pravice.
- 50 Ta člen namreč zgolj opredeljuje načine prenosa in kompenzacijskega plačila v primeru neizrabljenega letnega dopusta, pri čemer dovoljuje samodejni prenos dvanajstih dni neizrabljenega letnega dopusta v naslednje leto in določa možnost prenosa tistih dni, ki ta prag presegajo, če je neizrabljenost letnega dopusta mogoče pripisati potrebam službe. Tako ni mogoče šteti, da člen 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom za dodelitev ali uveljavljanje pravice do letnega dopusta določa pogoj, ki ji jemlje vsebino ali ki ni združljiv s sistematiko in ciljem člena 7(1) Direktive 2003/88. Poleg tega se zahteva, da se za prenos in kompenzacijsko plačilo v zvezi z neizrabljenim letnim dopustom določijo nekateri pogoji, zdi utemeljena tako s potrebo po preprečevanju neomejenega kopičenja neizrabljenega dopusta kot tudi z varstvom finančnih interesov Unije.
- [...]
- 52 Nazadnje, poudariti je treba, da na podlagi besedila člena 1e(2) Kadrovskih predpisov ni mogoče šteti, da ta člen ustreza položaju, navedenem zgoraj v točki 43, v katerem naj bi institucije v okviru Kadrovskih predpisov izpolnjevale posebno obveznost, določeno v Direktivi 2003/88, ali da sklicevanje v tem členu na minimalne zahteve, veljavne v skladu z ukrepi, sprejetimi na področju zdravja in varnosti na podlagi Pogodb, napotuje na člen 7(1) navedene direktive, ker se njen cilj razlikuje od cilja člena 1e Kadrovskih predpisov.
- 53 Prvič, treba je namreč poudariti, da se člen 1e Kadrovskih predpisov, ki spada med splošne določbe Naslova I navedenih Kadrovskih predpisov, nanaša na združljivost delovnih razmer aktivno zaposlenih uradnikov z ‚ustreznimi standardi zdravja in varnosti‘, kar se zdi, da se nanaša na minimalne tehnične standarde varovanja zdravja in varnosti delavcev na delovnem mestu, ki jih druge določbe statuta ne urejajo, in ne na minimalne varnostne in zdravstvene zahteve na splošno, ki zajemajo tudi določbe v zvezi z organizacijo delovnega časa iz Direktive 2003/88 in zlasti letni dopust. Kot trdi Komisija, bi tako široka razlaga člena 1e(2) Kadrovskih predpisov bila v nasprotju z avtonomijo zakonodajalca Unije na področju javnih uslužbencev, določeno v členu 336 PDEU.
- 54 Drugič, Kadrovski predpisi v Naslovu IV in Prilogi V vsebujejo posebne določbe o organizaciji delovnega časa in dopusta. Vprašanje, ki se postavlja v obravnavanem primeru v zvezi z načini prenosa ali kompenzacijskim plačilom za neizrabljen letni dopust v naslednjem letu, je posebej urejeno v členu 4 Priloge V h Kadrovskih predpisom. Ker je v tej določbi jasno in natančno navedeno pravilo, ki pravico do prenosa in kompenzacijskega plačila za letni dopust omejuje glede na število dni neizrabljenega dopusta, na podlagi sklepanja po analogiji z zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi ni mogoče uporabiti določb Direktive 2003/88 z opiranjem na drugo določbo Kadrovskih predpisov, kakršna je člen 1e, kot da gre za pravilo splošne uporabe, ki omogoča odstopanje od posebnih določb Kadrovskih predpisov na tem področju. To bi pripeljalo do razlage *contra legem* Kadrovskih predpisov, kot je Komisija pravilno zatrnila pred Sodiščem za uslužbence.
- 55 Sodišče za uslužbence je torej neutemeljeno uporabilo člen 1e(2) Kadrovskih predpisov, namesto da bi se oprlo na člen 4 Priloge V k navedenim Kadrovskim predpisom.



- 56 Zato je treba šteti, da je Sodišče za uslužbence s tem, da je člen 7 Direktive 2003/88 uporabilo za položaj G. Stracka na podlagi člena 1e(2) Kadrovskih predpisov kljub omejitvam iz člena 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom in da je štelo, da ta člen ne ureja vprašanja iz obravnavanega primera, dvakrat napačno uporabilo pravo.“
- 20 Na podlagi navedenega je Splošno sodišče menilo, da je treba zgoraj navedeno sodbo Strack proti Komisiji razveljaviti, ne da bi bilo treba poleg tega odločiti o drugem delu drugega pritožbenega razloga, s katerim je Komisija trdila, da Sodišče za uslužbence ni preučilo vprašanja področja uporabe člena 1e(2) Kadrovskih predpisov, ki ga je predložila, s čimer naj bi kršilo obveznost obrazložitve.
- 21 Splošno sodišče je nazadnje prvostopenjsko tožbo G. Stracka zavrnilo in v točkah od 65 do 67 sodbe z dne 8. novembra 2012 med drugim razsodilo:
- „65 [...] izraz ‚[potrebe] službe‘ iz člena 4, prvi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom je treba razlagati tako, da se nanaša na poklicne dejavnosti, ki uradniku zaradi nalog, ki jih mora opraviti, preprečujejo, da bi izrabil letni dopust, ki mu pripada [sodba Splošnega sodišča z dne 9. junija 2005 v zadevi Castets proti Komisiji, T-80/04, RecFP str. I-A-161 in II-729, točka 29]. Treba je sicer priznati, da izraz ‚[potrebe] službe‘ napotuje na ‚dejavnost uslužbencev v administraciji‘, vendar iz določb člena 59(1), prvi pododstavek, Kadrovskih predpisov izhaja, da ima uradnik pravico do bolniškega dopusta samo, če ‚predloži dokazilo, da ne more opravljati dela‘. Iz tega sledi, da je uradnik, kadar je upravičen do bolniškega dopusta, po definiciji oproščen opravljanja dela in torej ni v službi v smislu člena 4, prvi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom (glej sodbo Splošnega sodišča z dne 29. marca 2007 v zadevi Verheyden proti Komisiji, T-368/04, RecFP str. I-A-2-93 in II-A-2-665, točka 61 in navedena sodna praksa).
- 66 Potrebe službe, omenjene v členu 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom, namreč ustrezajo razlogom, ki lahko uradniku onemogočijo, da vzame dopust, saj mora še naprej ostati v službi, zato da opravlja naloge, ki jih zahteva institucija, za katero dela. Te potrebe so lahkočasne ali trajne, morajo pa biti nujno povezane z dejavnostjo službe institucije. *A contrario*, bolniški dopust omogoča, da se opraviči odsotnost uradnika iz opravičljivega razloga. Uradnik glede na svoje zdravstveno stanje ni več dolžan delati za institucijo. Zato pojma ‚[potrebe] službe‘ ni mogoče razlagati tako, da zajema službeno odsotnost, upravičeno z bolniškim dopustom, in sicer niti v primeru dolgotrajne bolezni (zgoraj navedena sodba Castets proti Komisiji, točka 33). Ni mogoče šteti, da uradnik na bolniškem dopustu opravlja delo za institucijo, saj je dela oproščen (zgoraj navedena sodba Verheyden proti Komisiji, točki 62 in 63).
- 67 Ob upoštevanju posebno ozke razlage pojma ‚[potrebe] službe‘ v sodni praksi, navedeni zgoraj v točkah 65 in 66, mora torej, v nasprotju s tem, kar trdi G. Strack, pravica do prenosa letnega dopusta, ki presega prag dvanajstih dni, nujno izhajati iz nemožnosti, povezane z dejavnostjo uradnika zaradi opravljanja njegovih nalog in je ni mogoče priznati zaradi bolezni, ki mu onemogoča opravljanje teh nalog, tudi če je bilo dokazano, da je služba vzrok za bolezen.“

### Postopek pred Sodiščem

- 22 Po vložitvi predloga prvega generalnega pravobranilca, da se sodba z dne 8. novembra 2012 preveri, je preveritveni senat v odločbi z dne 11. decembra 2012 v zadevi Preveritev Komisija proti Stracku (C-579/12 RX), sprejeti na podlagi člena 62, drugi pododstavek, Statuta Sodišča Evropske unije in člena 193(4) Poslovnika Sodišča, menil, da je treba to sodbo preveriti, da se ugotovi, ali sta z njo prizadeti enotnost in doslednost prava Unije.
- 23 Vprašanja, ki morajo biti predmet preveritve v skladu z navedeno odločbo, so navedena v točki 2 te sodbe.

## Preveritev

- 24 Kot izhaja iz odločbe z dne 11. decembra 2012 v zgoraj navedeni zadevi Preveritev Komisija proti Stracku in točke 2 te sodbe, mora Sodišče v bistvu najprej zlasti ob upoštevanju sodne prakse Sodišča v zvezi s plačanim letnim dopustom preveriti, ali je Splošno sodišče v sodbi z dne 8. novembra 2012 pri razlagi člena 1e(2) Kadrovskih predpisov in člena 4 Priloge V k tem predpisom napačno uporabilo pravo.
- 25 Če bi bilo treba ugotoviti, da je bilo v sodbi z dne 8. novembra 2012 napačno uporabljeno pravo, bi bilo treba nato preučiti, ali ta sodba posega v enotnost ali doslednost prava Unije.

*Sodna praksa Sodišča v zvezi s prenosom plačanega letnega dopusta, ki ga ni bilo mogoče izrabiti zaradi bolniškega dopusta, ki je bil posledica dolgotrajne bolezni*

- 26 Uvodoma je treba opozoriti, da je treba v skladu s sodno prakso Sodišča, ki se je najprej razvila v zvezi s členom 7 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2 str. 197), nato pa v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88, pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, ki je izrecno določena v členu 31(2) Listine, ki ji člen 6(1), prvi pododstavek, PEU priznava enako pravno veljavnost kot Pogodbama (glej sodbi z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 43; z dne 6. aprila 2006 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ZOdl., str. I-3423, točka 28; zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 22; sodbo z dne 15. septembra 2011 v zadevi Williams in drugi C-155/10, ZOdl., str. I-8409, točki 17 in 18; zgoraj navedene sodbe KHS, točka 37; Neidel, točka 40; in ANGED, točka 17, ter sodbo z dne 8. novembra 2012 v zadevi Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, točka 22).
- 27 Glede na pojasnila k členu 31 Listine, ki jih je v skladu s členom 6(1), tretji pododstavek, PEU in členom 52(7) Listine treba upoštevati pri njeni razlagi, člen 31(2) Listine temelji na Direktivi 93/104 in na členu 2 Evropske socialne listine, podpisani v Torinu 18. oktobra 1961 in spremenjeni v Strasbourg 3. maja 1996, ter na točki 8 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejete med zasedanjem Evropskega sveta v Strasbourg 9. decembra 1989.
- 28 Kot izhaja iz prve uvodne izjave Direktive 2003/88, je ta kodificirala Direktivo 93/104. Člen 7 Direktive 2003/88, ki se nanaša na pravico do plačanega letnega dopusta, vsebuje povsem enako besedilo kot člen 7 Direktive 93/104.
- 29 Poleg tega je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (zgoraj navedeni sodbi ANGED, točka 18, ter Heimann in Toltschin, točka 23).
- 30 Glede primerov, v katerih delavec zaradi bolniškega dopusta ni mogel izrabiti plačanega letnega dopusta, je Sodišče med drugim razsodilo, da čeprav člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki je izrecno podeljena s to direktivo, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, pa je za to določen pogoj, da je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je izgubljena, dejansko možnost izvršiti tako podeljeno pravico (glej zlasti zgoraj navedeni sodbi Schultz-Hoff in drugi, točka 43, ter KHS, točka 26).
- 31 V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je treba navedeni člen 7(1) razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki določajo, da pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ki je določen z nacionalno zakonodajo, tudi če



je bil delavec na bolniškem dopustu v celotnem ali v delu referenčnega obdobja in je njegova nezmožnost za delo trajala do prenehanja delovnega razmerja, zaradi česar ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta (zgoraj navedena sodba Schultz-Hoff in drugi, točka 52).

- 32 Če bi se v takih posebnih okoliščinah nezmožnosti za delo dopustilo, da bi bila v nacionalnih določbah, ki določajo obdobje za prenos, lahko določena ugasnitev pravice delavca do plačanega letnega dopusta, ne da bi imel delavec dejansko možnost izvršiti pravico, bi to namreč škodovalo vsebini socialne pravice, ki jo ima vsak delavec neposredno na podlagi člena 7 Direktive 2003/88 (glej v tem smislu zgoraj navedeni sodbi BECTU, točki 48 in 49, ter Schultz-Hoff in drugi, točke 44, 45, 47 in 48).
- 33 V teh enakih okoliščinah je treba denarno nadomestilo, do katerega je zadevni delavec upravičen, izračunati tako, da se delavec postavi v položaj, primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi navedeno pravico uresničil med svojim delovnim razmerjem. Običajno plačilo delavca, ki ga je treba ohraniti med počitkom, ki ustreza letnemu plačanemu dopustu, je prav tako odločilno za izračun denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja (zgoraj navedeni sodbi Schultz-Hoff in drugi, točki 61 in 62, ter Heimann in Toltschin, točka 25). Pravico do letnega dopusta in pravico do njegovega plačila je treba poleg tega šteti za dva vidika ene pravice (glej zlasti zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 60 in navedena sodna praksa).
- 34 V skladu z navedeno sodno prakso je zato izključeno, da se pravica delavca do minimalnega plačanega letnega dopusta, ki jo zagotavlja pravo Unije, zmanjša v položaju, za katerega je značilno, da delavec zaradi bolezni v referenčnem obdobju ni mogel izpolniti delovne obveznosti (zgoraj navedena sodba Heimann in Toltschin, točka 26).
- 35 Kot opozarjata Svet Evropske unije in Komisija, je sicer res, da je Sodišče tudi pojasnilo, da glede dvojnega namena pravice do letnega dopusta, in sicer omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo, pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo pridobi delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobjih nezmožen za delo, ustreza obema platema tega namena le, če prenos ne preseže neke časovne meje (zgoraj navedena sodba KHS, točki 31 in 33).
- 36 Vendar je Sodišče v zvezi s tem prav tako pojasnilo – ob tem, da se je izrecno sklicevalo na okoliščino, da je pravica do plačanega letnega dopusta načelo socialnega prava, ki ima poseben pomen, določen tudi v členu 31(2) Listine – da mora vsako obdobje za prenos bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katero je določeno, da bi bila z njim spoštovana ta pravica, katere cilj je varstvo delavca (zgoraj navedeni sodbi KHS, točki 37 in 38, ter Neidel, točki 40 in 41).
- 37 Sodišče je na podlagi tega zlasti sklepalo, da obdobje za prenos, ki traja devet mesecev, ne more zadostovati, ker je krajše od referenčnega obdobja, na katero se nanaša (zgoraj navedena sodba Neidel, točki 42 in 43), pri čemer pa je razsodilo, da je mogoče razumno meniti, da petnajstmesečno obdobje za prenos ni v nasprotju z namenom navedene pravice (zgoraj navedena sodba KHS, točka 43).

#### *Razlaga člena 1e(2) Kadrovskih predpisov in člena 4 Priloge V k tem predpisom*

- 38 Zlasti ob upoštevanju sodne prakse Sodišča v zvezi z navedeno pravico do plačanega letnega dopusta je treba preučiti, ali je Splošno sodišče v sodbi z dne 8. novembra 2012 pri razlagah člena 1e(2) Kadrovskih predpisov in člena 4 Priloge V k tem predpisom napačno uporabilo pravo.
- 39 V zvezi s tem je treba najprej spomniti, da se določbe Listine, kot je razvidno iz člena 51(1), uporabljajo med drugim za institucije Unije, ki morajo zato spoštovati v njej določene pravice. Med njimi je pravica do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije, ki je določena v členu 31(2) Listine, ki temelji, kot je bilo navedeno v točki 27 te sodbe, zlasti na Direktivi 93/104, ki jo je pozneje nadomestila in kodificirala Direktiva 2003/88.

- 40 Prav tako je pomembno opozoriti, da je treba v skladu s splošnim načelom razlage akt Skupnosti, če je le mogoče, razlagati tako, da se ne vzbuja dvom o njegovi veljavnosti, in skladno s celotnim primarnim pravom ter predvsem z določbami Listine (glej v tem smislu zlasti sodbo z dne 31. januarja 2013 v zadevi McDonagh, C-12/11, točka 44 in navedena sodna praksa).
- 41 Zato je treba zlasti ob upoštevanju navedenega splošnega načela razlage preveriti, ali je Splošno sodišče pri razlagi člena 1e(2) Kadrovskih predpisov in člena 4 Priloge V k tem predpisom napačno uporabilo pravo.
- 42 Na prvem mestu, v zvezi s členom 1e(2) Kadrovskih predpisov je iz točke 52 in 53 sodbe z dne 8. novembra 2012 razvidno, da je Splošno sodišče menilo, da se sklicevanje v tej določbi na minimalne zahteve, veljavne na področju delovnih pogojev v skladu z ukrepi, sprejetimi na področju zdravja in varnosti na podlagi Pogodb, nanaša le na minimalne tehnične standarde varovanja zdravja in varnosti delavcev na delovnem mestu, ne pa na minimalne varnostne in zdravstvene zahteve na splošno, tako da navedena določba ne zajema zahtev glede organizacije delovnega časa, kakršne vsebuje Direktiva 2003/88.
- 43 V zvezi s tem pa je treba najprej ugotoviti, da besedilo navedenega člena 1e(2) Kadrovskih predpisov v ničemer ne izraža razlikovanja, ki ga je uporabilo Splošno sodišče. Nasprotno, ker se nanaša na „minimalne zahteve, veljavne v skladu z ukrepi, sprejetimi [...] na podlagi Pogodb“ na „področjih“ „zdravja in varnosti“ v zvezi z delovnimi pogoji, se navedeno besedilo nanaša na pravila, kakršna vsebuje Direktiva 2003/88, ker je njen cilj, kot je razvidno iz člena 1(1), določiti „minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa“, med katerimi je minimalni čas letnega dopusta.
- 44 Dalje, poudariti je treba, da razlaga Splošnega sodišča in razlikovanje, na katerem temelji, nikakor ne upoštevata smernic, ki izhajajo zlasti iz točk od 36 do 39 in 59 sodbe z dne 12. novembra 1996 v zadevi Združeno kraljestvo proti Svetu (C-84/94, ZOdl., str. I-5755), v katerih je Sodišče razsodilo, da ukrepi v zvezi z organizacijo delovnega časa, ki so predmet Direktive 93/104, in zlasti tisti v zvezi s plačanim letnim dopustom, ki so določeni v členu 7 te direktive, neposredno prispevajo k izboljšanju varovanja zdravja in varnosti delavcev v smislu člena 118 A Pogodbe ES in da razvoj socialne zakonodaje tako na nacionalni kot na mednarodni ravni potrjuje vez, ki obstaja med ukrepi v zvezi z delovnim časom na eni strani ter zdravjem in varnostjo delavcev na drugi. Tako je Sodišče v zvezi s tem v točki 15 navedene sodbe predvsem poudarilo, da je mogoče tako razlago izrazov „varnost“ in „zdravje“ opreti zlasti na preambulo ustave Svetovne zdravstvene organizacije (WHO), katere članice so države članice, v kateri je zdravje opredeljeno kot popolno fizično, duševno in socialno blagostanje, in ne le kot neobstoj bolezni ali invalidnosti.
- 45 Nazadnje je treba ugotoviti, da je bilo z razlago Splošnega sodišča kršeno splošno načelo razlage, navedeno v točki 40 te sodbe.
- 46 V skladu z navedenim načelom bi moralo Splošno sodišče namreč dati prednost razlagi člena 1e(2) Kadrovskih predpisov, ki omogoča zagotovitev njegove skladnosti s pravico do plačanega letnega dopusta kot načelom socialnega prava Unije, ki je izrecno določeno v členu 31(2) Listine. Zato bi bilo treba člen 1e(2) razlagati tako, da omogoča, da se v Kadrovske predpise vključi vsebina člena 7 Direktive 2003/88 kot pravila minimalnega varstva, ki po potrebi dopolnjuje druge določbe Kadrovskih predpisov, ki se nanašajo na pravico do plačanega letnega dopusta, in, natančneje, člen 4 Priloge V k tem predpisom.
- 47 Glede na navedeno je treba ugotoviti, da je Splošno sodišče napačno uporabilo pravo s tem, da drugače od Sodišča za uslužbence v zgoraj navedeni sodbi Strack proti Komisiji člena 1e(2) Kadrovskih predpisov ni razlagalo tako, da napotujejo zlasti na člen 7 Direktive 2003/88, ki se nanaša na plačan letni dopust.

- 48 Na drugem mestu, v zvezi s členom 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom je Splošno sodišče menilo, kot je razvidno zlasti iz točk 67 sodbe z dne 8. novembra 2012, da je ta člen treba razlagati tako, da izključuje vsakršen prenos plačanega letnega dopusta, ki ga ni bilo mogoče izrabiti zaradi bolniškega dopusta kot posledice dolgotrajne bolezni in ki presega dvanajst dni, za kar je določen samodejni prenos.
- 49 Splošno sodišče je tudi s tem napačno uporabilo pravo.
- 50 Najprej je treba namreč poudariti, da besedilo člena 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom nikakor ne omenja izrecno posebnega položaja uradnika, ki v referenčnem obdobju zaradi bolniškega dopusta kot posledice dolgotrajne bolezni ni mogel izrabiti plačanega letnega dopusta.
- 51 Nato je treba poudariti, da Splošno sodišče, potem ko je napačno uporabilo pravo pri razlagi člena 1e(2) Kadrovskih predpisov, ni upoštevalo niti okoliščine, da iz širšega pravnega okvira, v katerega spada člen 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom, izhaja, da neka druga določba teh predpisov povzroča prav to, da so zahteve, ki izhajajo iz člena 7 Direktive 2003/88 v zvezi s plačanim letnim dopustom, sestavni del Kadrovskih predpisov kot minimalne zahteve, ki se morajo dopolnilno in ob upoštevanju ugodnejših določb, ki jih ti predpisi vsebujejo, uporabljati za uradnike.
- 52 Nazadnje je treba poudariti, da je Splošno sodišče v teh okoliščinah kršilo splošno načelo razlage, navedeno v točki 40 te sodbe. Namesto da bi dalo prednost razlagi člena 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom v povezavi s členom 1e(2) teh predpisov, s katero bi se lahko zagotovila skladnost teh predpisov s pravico do plačanega letnega dopusta kot načelom socialnega prava Unije, ki je odslej izrecno določena v členu 31(2) Listine in na katero se nanaša zlasti člen 7 Direktive 2003/88, je Splošno sodišče za člen 4 sprejelo razlago, ki ne omogoča zagotovitve te skladnosti in ki jo v točki 67 sodbe z dne 8. novembra 2012 tudi samo opredeljuje kot „posebej ozko“.
- 53 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je Splošno sodišče za ceno večkrat napačno uporabljenega prava v točkah od 49 do 51 sodbe z dne 8. novembra 2012 razsodilo, da razlaga, ki jo je uporabilo v navedeni sodbi v zvezi s členom 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom, ne pomeni kršitve navedene pravice do plačanega letnega dopusta.
- 54 Kot je razvidno iz sodne prakse, navedene v točkah od 30 do 37 te sodbe, spoštovanje bistvene vsebine pravice do plačanega letnega dopusta vključuje zlasti to, da lahko vsak delavec, ki je bil zaradi bolniškega dopusta kot posledice dolgotrajne bolezni prikrajšan za možnost njenega uresničevanja, to pravico prenese – ne da bi se omejila – in sicer v obdobju za prenos, katero trajanje mora bistveno presežati trajanje referenčnega obdobja, za katero je prenos odobren, ne da bi preudarki glede nujnosti preprečevanja neomejenega kopičenja neizrabljenega dopusta, ki jih Splošno sodišče navaja v točki 50 sodbe z dne 8. novembra 2012, to lahko ovirali.
- 55 V zvezi s preudarki glede nujnosti varovanja finančnih interesov Unije, ki so bili prav tako omenjeni v navedeni točki 50, zadostuje poudariti, da se na te preudarke nikakor ni mogoče sklicevati, da bi se upravičila kršitev navedene pravice do plačanega letnega dopusta.
- 56 Iz vsega navedenega izhaja, da bi moralo Splošno sodišče, tako kot je to storilo Sodišče za uslužbence v zgoraj navedeni sodbi Strack proti Komisiji, člen 4 Priloge V h Kadrovskim predpisom razlagati tako, da ne obravnava vprašanja prenosa plačanega letnega dopusta, ki ga uradnik v referenčnem obdobju ni mogel izrabiti zaradi bolniškega dopusta kot posledice dolgotrajne bolezni, tako da je treba zahteve v zvezi s tem iz člena 1e(2) Kadrovskih predpisov in v obravnavanem primeru natančneje člena 7 Direktive 2003/88 šteti za minimalne zahteve, veljavne, če v Kadrovskih predpisih ni ugodnejših določb.

### *Poseg v enotnost ali doslednost prava Unije*

- 57 Napačno uporabljeno pravo v sodbi z dne 8. novembra 2012, kakor je bilo ugotovljeno v točkah 47 in 56 te sodbe, posega v enotnost in doslednost prava Unije.
- 58 Splošno sodišče je namreč s tem, da se je v okviru sprejete razlage določb Kadrovskih predpisov oddaljilo od pojma pravice vsakega delavca do plačanega letnega dopusta kot načela socialnega prava Unije, ki je določeno v členu 31(2) Listine in na katerega se nanaša zlasti člen 7 Direktive 2003/88, kakor se razlaga s sodno prakso Sodišča, predvsem poseglo v enotnost prava Unije, ker ima določba, kakršna je zgoraj navedena določba Listine, v skladu s členom 6(1), prvi pododstavek, PEU enako pravno veljavnost kot določbe Pogodb in ker jo mora zakonodajalec Unije pri pripravi akta, kakršni so Kadrovski predpisi na podlagi člena 336 PDEU, in drugih aktov prava Unije spoštovati v okviru zakonodajne pristojnosti, ki jo ima na podlagi drugih določb Pogodb, poleg tega pa jo morajo spoštovati tudi države članice pri izvajanju teh aktov.
- 59 Splošno sodišče je poleg tega poseglo v doslednost prava Unije s tem, da je v okviru razlage člena 1e(2) Kadrovskih predpisov razsodilo, da omemba minimalnih zahtev, veljavnih v skladu z ukrepi, sprejetimi na podlagi Pogodb glede delovnih pogojev na področju zdravja in varnosti delavcev, ne zajema določb, kakršne so tiste, ki se nanašajo na organizacijo delovnega časa iz Direktive 2003/88, natančneje tiste, ki se nanašajo na plačan letni dopust. Kot izhaja iz sodne prakse, navedene v točki 44 te sodbe, je Sodišče namreč že razsodilo, da taki ukrepi neposredno prispevajo k izboljšanju varovanja zdravja in varnosti delavcev v smislu člena 118 A Pogodbe ES ter s tem v smislu členov 137 ES in 153 PDEU, ki sta odtlej nadomestila ta člen 118 A Pogodbe ES, pri čemer je v zvezi s tem tudi poudarilo, da se vez med ukrepi, ki se nanašajo na delovni čas, ter zdravjem in varnostjo delavcev kaže tudi v razvoju socialne zakonodaje tako na nacionalni kot mednarodni ravni.
- 60 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da sodba z dne 8. novembra 2012 posega v enotnost in doslednost prava Unije, ker je Splošno sodišče kot pritožbeno sodišče ob tem, da je kršilo pravico do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije, ki je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine in na katero se zlasti nanaša Direktiva 2003/88, kakor se razlaga v sodni praksi Sodišča:
- člen 1e(2) Kadrovskih predpisov razlagalo tako, da ne zajema zahtev v zvezi organizacijo delovnega časa, na katere se nanaša Direktiva 2003/88, zlasti ne plačanega letnega dopusta, in
  - nato člen 4 Priloge V k navedenim kadrovskim predpisom tako, da pomeni, da se pravica do prenosa letnega dopusta, ki presega omejitve, ki je določena v navedeni določbi, lahko prizna le v primeru nemožnosti njegove izrabe, povezane z delom uradnika zaradi izvajanja njegovih nalog.

### **Posledice preveritve**

- 61 Člen 62b, prvi odstavek, Statuta Sodišča določa, da če Sodišče ugotovi, da odločitev Splošnega sodišča škoduje enotnosti ali doslednosti prava Unije, zadevo vrne v odločanje Splošnemu sodišču, ki je glede pravnih vprašanj vezano na odločitev Sodišča. Ob vrnitvi zadeve lahko Sodišče navede, katere učinke odločitve Splošnega sodišča je treba šteti za dokončne za stranke v sporu. Izjemoma lahko Sodišče samo dokončno odloči, če ob upoštevanju ugotovitev preveritve rešitev spora izhaja iz ugotovljenega dejanskega stanja, na katerem je Splošno sodišče utemeljilo svojo odločitev.
- 62 Sodišče torej ne more le ugotoviti posega v doslednost in/ali enotnost prava Unije, ne da bi opredelilo posledice te ugotovitve za zadevni spor (sodba z dne 28. februarja 2013 v zadevi preveritve Arango Jaramillo in drugi proti EIB, C-334/12 RX-II, točka 57).



- 63 V obravnavanem primeru je treba na prvem mestu iz razloga, navedenega v točki 60 te sodbe, sodbo z dne 8. novembra 2012 razveljaviti v delu, v katerem je bil sprejet prvi pritožbeni razlog in prvi del drugega pritožbenega razloga pritožbe Komisije in v katerem je bila zato razveljavljena zgoraj navedena sodba Strack proti Komisiji ter zavrnjena prvostopenjska tožba G. Stracka.
- 64 Na drugem mestu in ob koncu postopka s pritožbo Komisije je treba najprej poudariti, da je Splošno sodišče tretji pritožbeni razlog, ki ga je ta navedla, v sodbi z dne 8. novembra 2012 zavrnilo in da je to zavrnitev treba šteti za dokončno, ker se preveritev na to ne nanaša.
- 65 Dalje, v zvezi z drugim delom drugega pritožbenega razloga pritožbe Komisije, ki se nanaša na to, da je Sodišče za uslužbence kršilo obveznost obrazložitve, ker ni preučilo vprašanja področja uporabe člena 1e(2) Kadrovskih predpisov, je treba ugotoviti, da čeprav Splošno sodišče tega dela v sodbi z dne 8. novembra 2012 ni preučilo, je njegova zavrnitev očitna. Kot izhaja zlasti iz točk od 55 do 57 zgoraj navedene sodbe Strack proti Komisiji, se je Sodišče za uslužbence glede tega področja uporabe namreč jasno izreklo, saj je menilo, da je treba to določbo že ob upoštevanju njenega besedila razumeti tako, kot da napotuje na minimalne zahteve na področju varnosti in zdravja, veljavne v skladu z ukrepi, sprejetimi na teh področjih ob uporabi Pogodb, ki vsebujejo minimalne varnostne in zdravstvene zahteve na področju organizacije delovnega časa, ki so zajete v Direktivi 2003/88.
- 66 Nazadnje je treba poudariti, da čeprav to iz sodbe z dne 8. novembra 2012 ni razvidno, se je Komisija v okviru drugega pritožbenega razloga svoje pritožbe podredno sklicevala na to, da je Sodišče za uslužbence napačno preneslo in uporabilo zahteve, ki izhajajo iz zgoraj navedene sodbe Schultz-Hoff in drugi. Tako Komisija trdi, da se obravnavana zadeva ne nanaša izključno na pravico do prenosa letnega dopusta, temveč na nadomestilo zanj; da to ne pomeni izgube celotne pravice do letnega dopusta, temveč le njegovega dela; in da se ne nanaša samo na neizrabljeni dopust za referenčno obdobje neposredno pred letom prenehanja opravljanja funkcije, temveč tudi na dopust, ki je že bil prenesen leto prej. Sodišče za uslužbence po mnenju Komisije poleg tega ni upoštevalo, da člen 7 Direktive 2003/88 ne zagotavlja prenosa več plačanega letnega dopusta, kot je minimum štirih tednov iz te določbe.
- 67 Vendar je treba v zvezi s tem poudariti, da kot je razvidno iz sodne prakse Sodišča, navedene v točkah od 30 do 37 te sodbe, razlikovanja, kot so ta, ki jih skuša ustvariti Komisija, na eni strani med pravico do prenosa plačanega letnega dopusta, neizrabljenega zaradi dolgotrajne bolezni, in pridobitvijo s tem povezanega denarnega nadomestila v primeru prenehanja delovnega razmerja, ter na drugi strani med izgubo dela in celote letnega dopusta, ki ga ni bilo mogoče izrabiti zaradi dolgotrajne bolezni, niso upoštevna in jih ni mogoče upoštevati.
- 68 Poleg tega je Splošno sodišče v točki 77 zgoraj navedene sodbe Strack proti Komisiji tudi pravilno razsodilo, da ker je zakonodajalec Unije letni dopust za uradnike določil na 24 dni, je razlago člena 7 Direktive 2003/88, ki jo je Sodišče podalo v zgoraj navedeni sodbi Schultz-Hoff in drugi, če v Kadrovskih predpisih ni drugih upoštevnihih določb glede prenosa letnega dopusta, neizrabljenega zaradi dolgotrajne bolezni, mogoče uporabiti za trajanje letnega dopusta, tako določenega s Kadrovskimi predpisi, na podlagi člena 1e v povezavi s členom 57 navedenih kadrovskih predpisov.
- 69 Ob upoštevanju vsega navedenega in ker poseg v enotnost in doslednost prava Unije v obravnavanem primeru izhaja iz napačne razlage člena 1e(2) Kadrovskih predpisov in člena 4 Priloge V k tem predpisom ter ker pravilna razlaga navedenih določb, ki je v bistvu razlaga, ki jo je v zgoraj navedeni sodbi Strack proti Komisiji uporabilo Sodišče za uslužbence, zahteva, kot je razvidno zlasti iz točk 47 in 57 te sodbe, zavrnitev prvega in drugega pritožbenega razloga, ki ju je navedla Komisija v utemeljitev svoje pritožbe in torej zavrnitev pritožbe v celoti, mora Sodišče dokončno odločiti o sporu tako, da navedeno pritožbo zavrne.



## Stroški

- 70 Člen 195(6) Poslovnika Sodišča določa, da če je bila odločba Splošnega sodišča, ki je predmet preverjanja, sprejeta na podlagi člena 256(2) PDEU, Sodišče odloči o stroških.
- 71 Ker ni posebnih pravil, s katerimi bi bila urejena porazdelitev stroškov v postopku preverjanja, in ker Komisija zaradi razveljavitve sodbe Splošnega sodišča z dne 8. novembra 2012 in zaradi dokončne zavrnitve pritožbe, ki jo je vložila zoper zgoraj navedeno sodbo Strack proti Komisiji, z navedeno pritožbo ni uspela, ji je v obravnavanem primeru treba naložiti plačilo stroškov, ki jih je G. Strack priglasil v postopku pred Splošnim sodiščem in v tem postopku preveritve.
- 72 Svet, ki je Sodišču predložil pisna stališča glede vprašanj, ki so predmet preverjanja, nosi v zvezi s tem postopkom svoje stroške.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

- Sodba Splošnega sodišča Evropske unije (pritožbeni senat) z dne 8. novembra 2012 v zadevi Komisija proti Stracku (T-268/11 P) posega v enotnost in doslednost prava Unije, ker je Splošno sodišče kot pritožbeno sodišče, ob tem, da je kršilo pravico do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije, ki je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in na katero se nanaša zlasti Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, kakor je bila razložena v sodni praksi Sodišča Evropske unije:**
  - člen 1e(2) Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije razlagalo tako, da ne zajema zahtev v zvezi organizacijo delovnega časa, na katere se nanaša Direktiva 2003/88, in zlasti plačanega letnega dopusta, in
  - nato člen 4 Priloge V k navedenim kadrovskim predpisom tako, da pomeni, da se pravica do prenosa letnega dopusta, ki presega omejitve, ki je določena v navedeni določbi, lahko prizna le v primeru nemožnosti njegove izrabe, povezane z delom uradnika zaradi izvajanja njegovih nalog.
- Navedena sodba Splošnega sodišča Evropske unije se razveljavi.
- Pritožba Evropske komisije zoper sodbo Sodišča za uslužbence Evropske unije z dne 15. marca 2011 v zadevi Strack proti Komisiji (F-120/07) se zavrne.
- Evropski komisiji se naloži plačilo stroškov G. Stracka v zvezi s postopkom preverjanja in postopkom pred Splošnim sodiščem Evropske unije.
- Svet Evropske unije in Evropska komisija nosita svoje stroške v zvezi s postopkom preverjanja.
- Evropska komisija nosi svoje stroške v zvezi s postopkom pred Splošnim sodiščem Evropske unije.

Podpisi