Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

19 päivänä syyskuuta 2013 *

Unionin yleisen tuomioistuimen asiassa T-268/11 P antaman tuomion uudelleenkäsittely — Henkilöstö — Komission päätös, jolla evätään sellaisen palkallisen vuosiloman siirtäminen, jota virkamies ei ole voinut pitää viitekauden aikana pitkäaikaisen sairausloman vuoksi — Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohta — Kyseisten henkilöstösääntöjen liitteessä V oleva 4 artikla — Direktiivi 2003/88/EY — 7 artikla — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Unionin sosiaalioikeuden periaate — Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta — Unionin oikeuden yhtenäisyyden ja johdonmukaisuuden vahingoittaminen

Asiassa C-579/12 RX-II,

jossa on kyse SEUT 256 artiklan 2 kohdan toiseen alakohtaan perustuvasta unionin yleisen tuomioistuimen asiassa T-268/11 P, komissio vastaan Strack, 8.11.2012 antaman sen tuomion uudelleenkäsittelystä, joka annettiin asiassa

Euroopan komissio

vastaan

Guido Strack, entinen Euroopan komission virkamies, kotipaikka Köln (Saksa),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja L. Bay Larsen sekä tuomarit J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan ja A. Prechal (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Guido Strack, edustajanaan Rechtsanwalt H. Tettenborn,

— Euroopan komissio, asiamiehinään B. Eggers, J. Curall ja H. Kraemer,

— Euroopan unionin neuvosto, asiamiehinään P. Plaza Garcia, M. Bauer ja J. Hermann,

ottaen huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 62 a artiklan ja 62 b artiklan ensimmäisen kohdan,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

kuultuaan julkisasiamiestä,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Nyt käsiteltävässä asiassa on kyse unionin yleisen tuomioistuimen (muutoksenhakujaosto) asiassa T-268/11 P, komissio vastaan Strack, 8.11.2012 antaman tuomion (jäljempänä 8.11.2012 annettu tuomio) uudelleenkäsittelystä; tällä tuomiolla unionin yleinen tuomioistuin kumosi Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen asiassa F-120/07, Strack vastaan komissio, 15.3.2011 antaman tuomion, jossa kumottiin 15.3.2007 tehty komission päätös, jolla rajoitettiin sen vuosiloman, jota Guido Strack ei ollut pitänyt vuonna 2004, siirtäminen kahteentoista päivään (jäljempänä riidanalainen päätös).

2 Uudelleenkäsittely koskee kysymystä siitä – kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö, joka koskee oikeutta palkalliseen vuosilomaan unionin sosiaalioikeuden periaatteena, josta on myös nimenomaisesti määrätty Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdassa ja joka on erityisesti tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) kohteena –, vahingoittaako 8.11.2012 annettu tuomio unionin oikeuden yhtenäisyyttä ja johdonmukaisuutta siltä osin kuin unionin yleinen tuomioistuin on muutoksenhakutuomioistuimena

— tulkinnut Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 1 e artiklan 2 kohtaa siten, ettei se kata direktiivissä 2003/88 tarkoitettuja työajan järjestämistä koskevia vaatimuksia eikä etenkään palkallista vuosilomaa, ja

— tämän jälkeen tulkinnut mainittujen henkilöstösääntöjen liitteessä V olevaa 4 artiklaa siten, että siinä tarkoitetaan, että oikeus siirtää vuosilomaa yli mainitussa säännöksessä vahvistetun rajan voidaan myöntää vain siinä tilanteessa, että virkamies on estynyt pitämästä lomaansa virkatehtäviä koskevan toimintansa vuoksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Perusoikeuskirja

3 Perusoikeuskirjan 31 artiklassa, jonka otsikkona on ”Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot”, määrätään seuraavaa:

”1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

Henkilöstösäännöt

4 Henkilöstösääntöjen I osastossa, joka otsikko on ”Yleiset säännökset”, olevan 1 e artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työtehtävissä toimiville virkamiehille on järjestettävä sellaiset asianmukaiset terveys- ja turvallisuusnormit täyttävät työolot, jotka ovat vähintään samantasoiset kuin [vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan perustamissopimuksen mukaisesti näillä aloilla hyväksyttyjen toimenpiteiden nojalla].”

5 Henkilöstösääntöjen 57 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Virkamiehellä on kalenterivuoden aikana oikeus vähintään 24:n ja enintään 30 työpäivän pituiseen vuosilomaan niiden sääntöjen mukaisesti, jotka [unionin] toimielimet ovat vahvistaneet yhteisellä sopimuksella saatuaan henkilöstösääntökomitean lausunnon.”

6 Henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jos virkamies ei ole pitänyt koko vuosilomaansa ennen kuluvan kalenterivuoden loppua muista kuin yksikön tarpeista johtuvista syistä, vuosilomasta voidaan siirtää seuraavaan vuoteen enintään 12 päivää.

Jos virkamies ei ole palvelussuhteensa päättyessä pitänyt koko vuosilomaansa, hänelle maksetaan kustakin pitämättömästä lomapäivästä korvaus, joka on kolmaskymmenesosa hänen kuukausipalkastaan palvelussuhteen päättymishetkellä.

_ _”

Direktiivi 2003/88

7 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

a) [vähimmäis]vuosilomaa – –

_ _”

8 Mainitun direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

Uudelleenkäsiteltäväksi saatetun asian aiemmat vaiheet

Tosiseikat

9 Strack on entinen Euroopan komission virkamies. Hän oli sairauslomalla 1.3.2004 alkaen siihen asti, kunnes hän jäi työkyvyttömyyseläkkeelle 1.4.2005.

10 Strack vaati 27.12.2004 vuonna 2004 pitämättä jääneiden 38,5 lomapäivän siirtämistä vuodelle 2005 vedoten siihen, ettei hän ollut etenkään ammattitautinsa vuoksi pystynyt pitämään mainittuja lomapäiviä. Tämä vaatimus hylättiin 30.5.2005 tehdyllä päätöksellä niiden 26,5 päivän osalta, jotka ylittävät henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan nojalla suoraan siirrettävän 12 päivän määrän. Valituksen jälkeen tämä päätös vahvistettiin 25.10.2005 tehdyllä päätöksellä, jossa kuitenkin varattiin mahdollisuus tehdä myöhemmin vuoden 2004 jäljelle jääneitä lomapäiviä koskeva uusi siirtämishakemus, mikäli asianosaisen osalta katsottaisiin olevan kyseessä ammattitauti.

11 Kun Strack teki 22.11.2006 tällaisen uuden hakemuksen, se hylättiin riidanalaisella päätöksellä.

Edellä mainittu asiassa Strack vastaan komissio annettu tuomio

12 Strack nosti 22.10.2007 virkamiestuomioistuimessa kanteen, jolla hän vaati erityisesti riidanalaisen päätöksen kumoamista siltä osin kuin siinä sallitaan hänen siirtää vain kaksitoista niistä vuosilomapäivistä, joita hän ei ollut pitänyt vuonna 2004, ja siten vähennettiin samassa suhteessa määrää, joka maksettiin hänelle korvauksena näistä lomapäivistä hänen palvelussuhteensa päättyessä.

13 Kanteensa tueksi Strack vetosi yhteen ainoaan kanneperusteeseen, joka koski henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ensimmäisen ja toisen kohdan rikkomista. Hän vetosi istunnossa lisäksi tällä välin yhdistetyissä asioissa C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., 20.1.2009 annettuun tuomioon (Kok., s. I-179).

14 Edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio annetun tuomion 55–58 kohdassa virkamiestuomioistuin on ensinnäkin katsonut, että henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan perusteella komission tehtävänä on vuosilomaa koskevien henkilöstösääntöjen säännösten ja erityisesti henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ensimmäisen ja toisen kohdan soveltamisen ja tulkinnan yhteydessä huolehtia siitä, että taataan työoloja koskevien vähimmäisvaatimusten, jotka ovat direktiiviin 2003/88 ja erityisesti sen palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta koskevaan 7 artiklaan sisältyvien terveyttä ja turvallisuutta koskevien normien mukaisia, noudattaminen.

15 Tämän jälkeen mainitun tuomion 59–69 kohdasta ilmenee, että virkamiestuomioistuin on todennut yhtäältä, että Strack oli terveydellisistä syistä lähes koko vuoden 2004 ajan ollut estynyt käyttämästä palkallista vuosilomaa koskevaa oikeuttaan. Toisaalta se on katsonut, viitaten erityisesti edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetun tuomion 22, 23, 25, 41, 45, 50 ja 61 kohtaan, että direktiivin 2003/88 7 artiklasta seuraa, että oikeus palkalliseen vuosilomaan – joka sitä paitsi on unionin sosiaalioikeuden periaate, jolla on erityinen merkitys ja josta määrätään myös perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa – merkitsee sitä, ettei Strackilta voitu tässä tapauksessa evätä mahdollisuutta saada taloudellinen korvaus pitämättä jääneestä vuosilomasta.

16 Virkamiestuomioistuin on lopuksi katsonut edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio antamansa tuomion 70–78 kohdassa lähtökohtaisesti, että henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa ei säännellä sitä kysymystä, voidaanko vuosilomapäivät siirtää, jos virkamies on ollut estynyt pitämästä niitä terveydellisten syiden kaltaisista hänen tahdostaan riippumattomista syistä. Mainittu tuomioistuin on katsonut, että henkilöstösääntöjen 1 e artiklassa tarkoitetuilla turvallisuutta ja terveyttä koskevilla vähimmäisvaatimuksilla sekä etenkin direktiivin 2003/88 7 artiklan säännöksillä täydennetään tältä osin lomia koskevia henkilöstösääntöjen säännöksiä ja että edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettua mainittua 7 artiklaa koskevaa tulkintaa olisi näin ollen sovellettava nyt käsiteltävässä asiassa, ja siten sovellettava henkilöstösääntöjen 1 e ja 57 artiklaa yhdessä.

17 Näin ollen virkamiestuomioistuin on päätellyt mainitun tuomion 79 kohdassa, että kun komissio on nyt käsiteltävässä asiassa rajoittanut henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ensimmäisen kohdan perusteella 12 päivään sellaisen palkallisen vuosiloman siirtämisen, joka vuonna 2004 jäi pitkäaikaisen sairausloman vuoksi pitämättä, se on tulkinnut virheellisesti mainitun säännöksen soveltamisalaa. Virkamiestuomioistuin on siten kumonnut riidanalaisen päätöksen.

8.11.2012 annettu tuomio

18 Komissio teki edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio annetusta tuomiosta valituksen, ja unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi 8.11.2012 antamassaan tuomiossa ensimmäiseksi kolmannen valitusperusteen, joka koski menettelyvirhettä.

19 Tämän jälkeen unionin yleinen tuomioistuin hyväksyi ensimmäisen valitusperusteen ja toisen valitusperusteen ensimmäisen osan, jotka koskivat henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ja niiden 1 e artiklan 2 kohdan rikkomista, ja se totesi mainitun tuomion 38–56 kohdassa seuraavaa:

”38 – – [Virkamiestuomioistuin] on katsonut, että henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdassa – – edellytetään, että työajan järjestämistä ja erityisesti vuosilomaa koskevat henkilöstösääntöjen säännökset ovat direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vahvistettujen vähimmäisvaatimusten mukaisia tai vähintään samantasoisia, sellaisina kuin niitä tulkitaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä, erityisesti edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetussa tuomiossa.

– –

40 On kuitenkin todettava, että direktiivit osoitetaan jäsenvaltioille eikä unionin toimielimille. Direktiivin 2003/88 säännösten ei siis voida katsoa velvoittavan sellaisinaan toimielimiä niiden suhteessa henkilöstöönsä – –

– –

42 Se, ettei direktiivi sellaisenaan sido toimielimiä ja ettei siihen voida perustaa henkilöstösääntöjen jotakin säännöstä koskevaa lainvastaisuusväitettä, ei kuitenkaan voi sulkea pois sitä, että tämän direktiivin sääntöihin tai periaatteisiin voidaan vedota toimielimiä vastaan silloin, kun kyseiset säännöt ja periaatteet itsessään ovat vain erityinen ilmaisu [EY:n] perustamissopimuksen perustavanlaatuisista säännöistä ja yleisistä periaatteista, jotka velvoittavat suoraan mainittuja toimielimiä (ks. vastaavasti asia C-25/02, Rinke, tuomio 9.9.2003, Kok., s. I-8349, 25–28 kohta).

43 Direktiivi voisi sitoa toimielintä myös, jos se on aikonut organisatorisen itsehallintonsa perusteella ja henkilöstösääntöjen rajoissa panna täytäntöön erityisen direktiivissä säädetyn velvoitteen, tai siinä tapauksessa, että sisäisesti yleisesti sovellettavassa toimessa itsessään viitataan nimenomaisesti unionin lainsäätäjän perussopimusten mukaisesti toteuttamiin toimenpiteisiin (asia F-65/07, Aayhan ym. v. parlamentti, tuomio 30.4.2009, Kok. H. s. I-A-1-1054 ja II-A-1-567, 116 kohta).

– –

45 Edellä mainitut poikkeukset, joiden mukaan direktiivin säännökset voivat epäsuoraan sitoa toimielimiä tietyissä olosuhteissa – –, eivät kuitenkaan sovellu nyt käsiteltävään asiaan.

46 Tästä on todettava ensinnäkin, – – että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklassa tarkoitettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (ks. asia C-282/10, Dominguez, tuomio 24.1.2012, 16 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Toiseksi on huomattava, että oikeudesta vuosilomaan on myös määrätty nimenomaisesti [perusoikeuskirjan], jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (ks. vastaavasti asia C-214/10, KHS, tuomio 22.11.2011, Kok., s. I-11757, 37 kohta; asia C-337/10, Neidel, tuomio 3.5.2012, 40 kohta ja asia C-78/11, ANGED, tuomio 21.6.2012, 17 kohta).

48 Kolmanneksi oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti (ks. em. asia ANGED, tuomion 18 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Vaikka oletettaisiinkin, että oikeus vuosilomaan voitaisiin katsoa edellä 42 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetuksi yleiseksi oikeusperiaatteeksi, joka velvoittaa suoraan toimielimiä ja jonka valossa niiden jonkun toimen lainmukaisuutta voitaisiin arvioida, ei kuitenkaan voida katsoa, että henkilöstösääntöjen liitteessä V oleva 4 artikla on estänyt Strackia käyttämästä tätä oikeutta.

50 Tässä artiklassa ainoastaan määritellään siirtämisen ja korvaamisen yksityiskohdat pitämättömien vuosilomapäivien tapauksessa, ja siinä sallitaan 12 pitämättömän vuosilomapäivän automaattinen siirtäminen seuraavalle vuodelle ja säädetään tämän kynnyksen ylittävien päivien siirtämismahdollisuudesta, jos vuosiloman käyttämättä jättäminen johtuu yksikön tarpeista. Ei siis voida katsoa, että henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 4 artiklassa asetetaan vuosilomaa koskevan oikeuden myöntämiselle tai käyttämiselle edellytys, joka poistaa sen merkityksen, tai että se on ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan rakenteen ja tavoitteen kanssa. Muilta osin se, että pitämättömän vuosiloman siirtämiselle ja korvaamiselle asetetaan tietyt edellytykset, on perusteltua pitämättömien lomien rajoittamattoman kasautumisen välttämiseksi ja unionin taloudellisten etujen suojelemiseksi.

– –

52 Lopuksi on todettava, ettei henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan sanamuotoa lukiessa voida katsoa, että tämä artikla vastaa edellä 43 kohdassa mainittua tilannetta, jossa toimielinten olisi ollut tarkoitus panna täytäntöön direktiivissä 2003/88 säädetty erityinen velvollisuus lisäämällä se henkilöstösääntöihin, tai että se, että kyseisessä artiklassa oleva viittaus vähimmäisvaatimuksiin, joita on sovellettava perustamissopimusten mukaisesti terveys- ja turvallisuusalalla hyväksyttyjen toimenpiteiden nojalla, viittaa mainitun direktiivin 7 artiklan 1 kohtaan, koska viimeksi mainitun säännöksen tavoite eroaa henkilöstösääntöjen 1 e artiklan tavoitteesta.

53 Ensinnäkin on todettava, että henkilöstösääntöjen 1 e artiklassa, joka kuuluu mainittujen henkilöstösääntöjen I osaston yleisiin säännöksiin, viitataan työtehtävissä toimivien virkamiesten ’asianmukaiset terveys- ja turvallisuusnormit täyttäviin työoloihin’, millä ilmeisesti tarkoitetaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia teknisiä vähimmäisnormeja, joista ei säädetä henkilöstösääntöjen muissa säännöksissä, eikä turvallisuutta ja terveyttä koskevia vähimmäisvaatimuksia yleisesti, jotka kattavat myös direktiivissä 2003/88 tarkoitetut työajan järjestämistä ja erityisesti vuosilomaa koskevat vaatimukset. Kuten komissio väittää, henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan näin laaja tulkinta olisi ristiriidassa unionin lainsäätäjän henkilöstöalaa koskevan autonomian kanssa, josta määrätään SEUT 336 artiklassa.

54 Toiseksi henkilöstösääntöjen IV osastoon ja sen liitteeseen V sisältyy erityisiä säännöksiä työajan järjestelystä ja lomista. Nyt käsiteltävässä asiassa esiin tuotua kysymystä, joka koskee pitämättömien vuosilomapäivien siirtämistä seuraavalle vuodelle tai niiden korvaamista koskevia yksityiskohtia, säännellään erityisesti henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 4 artiklassa. Koska tässä säännöksessä on selvä ja täsmällinen sääntö, jolla oikeutta vuosiloman siirtämiseen ja korvauksen saamiseen pitämättömien lomapäivien lukumäärän perusteella rajoitetaan, ei voida edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetusta tuomiosta analogiaa käyttäen tehdyn päättelyn perusteella soveltaa direktiivin 2003/88 säännöksiä tukeutuen 1 e artiklan kaltaiseen henkilöstösääntöjen toiseen säännökseen yleisesti sovellettavana säännöksenä, jonka avulla voidaan poiketa alaa koskevista henkilöstösääntöjen erityissäännöksistä. Tämä johtaisi henkilöstösääntöjen lainvastaiseen tulkintaan, kuten komissio on perustellusti väittänyt virkamiestuomioistuimessa.

55 Tästä seuraa, että virkamiestuomioistuin on soveltanut virheellisesti henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohtaa henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan sijaan.

56 Näin ollen on katsottava, että virkamiestuomioistuin on tehnyt kaksinkertaisen oikeudellisen virheen soveltaessaan direktiivin 2003/88 7 artiklaa Strackin tilanteeseen henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan perusteella huolimatta henkilöstösääntöjen liitteessä V olevaan 4 artiklaan sisältyvistä rajoituksista ja katsoessaan, ettei viimeksi mainittua säännöstä sovelleta nyt käsiteltävään kysymykseen.”

20 Edellä todetun johdosta unionin yleinen tuomioistuin on katsonut, että edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio annettu tuomio oli kumottava ilman, että on tarpeen lausua toisen valitusperusteen toisesta osasta, jossa komissio väitti, että virkamiestuomioistuin oli perusteluvelvollisuutensa laiminlyöden jättänyt tutkimatta sen esittämän henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan soveltamisalaa koskevan kysymyksen.

21 Unionin yleinen tuomioistuin on lopuksi lausunut Strackin ensimmäisessä oikeusasteessa nostamasta kanteesta ja hylännyt sen toteamalla 8.11.2012 antamansa tuomion 65–67 kohdassa muun muassa seuraavaa:

”65 – – henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa käytetyn ilmaisun ’yksikön tarpeet’ on tulkittava tarkoittavan ammatillista toimintaa, joka estää virkamiestä hänen vastuullaan olevien tehtävien vuoksi pitämästä vuosilomaa, johon hänellä on oikeus (asia T-80/04, Castets v. komissio, tuomio 9.6.2005, Kok. H., s. I-A-161 ja II-729, 29 kohta). Vaikka näin ollen onkin myönnettävä, että sanalla ’yksikkö’, jota käytetään ilmaisussa ’yksikön tarpeet’, viitataan virkamiehen toimintaan hallinnon palveluksessa, henkilöstösääntöjen 59 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan säännöksistä ilmenee, että virkamies voi saada sairauslomaa vain, jos hän ’osoittaa, ettei ole – – voinut hoitaa tehtäviään’. Tästä seuraa, että kun virkamies on sairauslomalla, hänet on luonnollisesti vapautettu hoitamasta tehtäviään, eikä hän siis ole henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitetulla tavalla palveluksessa (ks. asia T-368/04, Verheyden v. komissio, tuomio 29.3.2007, Kok. H., s. I-A-2-93 ja II-A-2-665, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

66 Henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 4 artiklassa mainitut yksikön tarpeet vastaavatkin syitä, jotka voivat estää virkamiestä pitämästä lomaa, koska hänen täytyy pysyä töissä hoitaakseen tehtäviä, jotka se toimielin, jossa hän työskentelee, hänelle osoittaa. Nämä tarpeet voivat olla hetkellisiä tai pysyviä, mutta niiden on välttämättä liityttävä toimintaan toimielimen palveluksessa. Sitä vastoin sairausloma on pätevä syy virkamiehen poissaololle. Hän ei ole terveydellisen tilanteensa vuoksi enää velvollinen työskentelemään toimielimelle. Näin ollen ilmaisua ’yksikön tarpeet’ ei voida tulkita siten, että se kattaa poissaolon sairausloman perusteella edes pitkittyneessäkään sairaustapauksessa (em. asia Castets v. komissio, tuomion 33 kohta). Sairauslomalla olevan virkamiehen ei voida katsoa työskentelevän toimielimen palveluksessa, koska hänet on nimenomaan vapautettu siitä (em. asia Verheyden v. komissio, tuomion 62 ja 63 kohta).

67 Kun otetaan huomioon ilmaisun ’yksikön tarpeet’ erityisen suppea tulkinta edellä 65 ja 66 [kohdassa] mainitussa oikeuskäytännössä, siitä seuraa, että toisin kuin Strack väittää, oikeuden siirtää vuosilomaa 12 päivän kynnyksen ylittävältä osalta on välttämättä johduttava siitä, että virkamies on estynyt pitämästä lomaansa virkatehtäviä koskevan toimintansa vuoksi, eikä sitä voida myöntää sellaisen sairauden perusteella, joka on estänyt häntä hoitamasta tehtäviään, vaikka oletettaisiinkin, että kyseisen sairauden osoitettaisiin olevan ammattisairaus.”

Asian käsittelyn vaiheet unionin tuomioistuimessa

22 Ensimmäisen julkisasiamiehen ehdotuksesta käsitellä uudelleen 8.11.2012 annettu tuomio uudelleenkäsittelyjaosto katsoi asiassa C-579/12 RX, uudelleenkäsittely komissio vastaan Strack, Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 62 artiklan toisen alakohdan ja unionin

tuomioistuimen työjärjestyksen 193 artiklan 4 kohdan perusteella 11.12.2012 tekemässään päätöksessä, että kyseinen tuomio on käsiteltävä uudelleen sen määrittämiseksi, vahingoittaako se unionin oikeuden yhtenäisyyttä tai johdonmukaisuutta.

23 Kysymykset, jotka on mainitun päätöksen mukaan käsiteltävä uudelleen, on esitetty tämän tuomion 2 kohdassa.

Uudelleenkäsittely

24 Kuten edellä mainitussa uudelleenkäsittelyasiassa komissio vastaan Strack 11.12.2012 tehdystä päätöksestä ja tämän tuomion 2 kohdasta ilmenee, unionin tuomioistuimen on lähtökohtaisesti tutkittava ensiksi, sisältääkö unionin yleisen tuomioistuimen 8.11.2012 antamassa tuomiossa oleva tulkinta henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdasta ja niiden liitteessä V olevasta 4 artiklasta mahdollisia oikeudellisia virheitä, kun otetaan erityisesti huomioon palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta koskeva unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

25 Jos 8.11.2012 annetun tuomion todetaan sisältävän oikeudellisen virheen, on tämän jälkeen tutkittava, vahingoittaako mainittu tuomio unionin oikeuden yhtenäisyyttä tai johdonmukaisuutta.

Sellaisen palkallisen vuosiloman, jota ei ole voitu pitää pitkäaikaisen sairausloman vuoksi, siirtämistä koskeva unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö

26 Aluksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen sen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan, joka on kehitetty ensin tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) 7 artiklan ja sitten direktiivin 2003/88 7 artiklan perusteella, jokaiselle työntekijälle annettavaa palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta sittemmin on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 43 kohta; asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok., s. I-3423, 28 kohta; em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 22 kohta; asia C-155/10, Williams ym., tuomio 15.9.2011, Kok., s. I-8409, 17 ja 18 kohta; em. asia KHS, tuomion 37 kohta; em. asia Neidel, tuomion 40 kohta; em. asia ANGED, tuomion 17 kohta ja yhdistetyt asiat C-229/11 ja C-230/11, Heimann ja Toltschin, tuomio 8.11.2012, 22 kohta).

27 Niiden perusoikeuskirjan 31 artiklaan liittyvien selitysten mukaan, jotka SEU 6 artiklan 1 kohdan kolmannen alakohdan ja perusoikeuskirjan 52 artiklan 7 kohdan mukaan on otettava huomioon perusoikeuskirjan tulkinnassa, perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta perustuu direktiiviin 93/104 ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan, joka allekirjoitettiin Torinossa 18.10.1961 ja tarkistettiin Strasbourgissa 3.5.1996, 2 artiklaan sekä Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohtaan.

28 Kuten direktiivin 2003/88 ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, sillä kodifioidaan direktiivi 93/104. Oikeutta palkalliseen vuosilomaan koskevassa direktiivin 2003/88 7 artiklassa toistetaan sanatarkasti direktiivin 93/104 ilmaisut.

29 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä johtuu lisäksi, että oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti (ks. em. asia ANGED, tuomion 18 kohta ja em. yhdistetyt asiat Heimann ja Toltschin, tuomion 23 kohta).

30 Niistä tilanteista, joissa työntekijä ei ole voinut käyttää palkallisia vuosilomapäiviään sairausloman vuoksi, oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka kansallinen lainsäädäntö, jolla annetaan direktiivillä 2003/88 nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia sääntöjä, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään viitekauden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, ei lähtökohtaisesti ole direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastainen, näin on kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle näin annettua oikeutta (ks. mm. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 43 kohta ja em. asia KHS, tuomion 26 kohta).

31 Unionin tuomioistuin on näin ollen todennut, että mainittua 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa viitekauden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko viitekauden tai sen osan ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan (em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 52 kohta).

32 Sen myöntämisellä, että tällaisissa työkyvyttömyyteen liittyvissä erityissä olosuhteissa kansallisilla säännöksillä, jotka koskevat loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa, voitaisiin säätää palkallista vuosilomaa koskevan työntekijän oikeuden lakkaamisesta ilman, että työntekijällä olisi tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää tätä oikeutta, vaarannettaisiin suoraan direktiivin 2003/88 7 artiklalla jokaiselle työntekijälle annetun sosiaalisen oikeuden ydinsisältö (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 48 ja 49 kohta ja em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 44, 45, 47 ja 48 kohta).

33 Näin ollen lomakorvaus, johon kyseisellä työntekijällä on oikeus, on laskettava siten, että tämä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt kyseistä oikeutta työsuhteensa kestäessä. Näin ollen työntekijän tavanomainen palkka, toisin sanoen palkka, jonka maksamista on jatkettava palkallista vuosilomaa vastaavan lepokauden aikana, on myös ratkaiseva tekijä laskettaessa lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta (em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 61 ja 62 kohta ja em. yhdistetyt asiat Heimann ja Toltschin, tuomion 25 kohta). Oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa on sitä paitsi pidettävä yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena (ks. mm. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Esiin tuodun oikeuskäytännön mukaan on näin ollen suljettu pois, että unionin oikeudessa taattua työntekijän oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan vähennetään tilanteessa, jolle on ominaista se, ettei työntekijä ole voinut täyttää työskentelyvelvollisuuttaan sairauden vuoksi viitekautena (em. yhdistetyt asiat Heimann ja Toltschin, tuomion 26 kohta).

35 Kuten Euroopan unionin neuvosto ja komissio ovat muistuttaneet, unionin tuomioistuin on myös tosin täsmentänyt, että kun otetaan huomioon palkallista vuosilomaa koskevalla oikeudella olevat kaksi tarkoitusta eli yhtäältä sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta se, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaa, usean peräkkäisen viitekauden ajan työkyvyttömänä olleen työntekijän saavuttama oikeus palkalliseen vuosilomaan voi vastata loman tarkoituksen näihin kahteen aspektiin vain, jos siirtäminen ei ylitä tiettyä ajallista enimmäisrajaa (ks. em. asia KHS, tuomion 31 ja 33 kohta).

36 Unionin tuomioistuin on kuitenkin yhtä selkeästi täsmentänyt viittaamalla nimenomaisesti siihen, että palkallista vuosilomaa koskevalla oikeudella on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, ja tästä periaatteesta on myös määrätty perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa, että jotta kunnioitetaan tätä oikeutta, jonka tavoitteena on työntekijän suojelu, kunkin siirtämiselle varatun ajanjakson on selvästi ylitettävä sen viitekauden kesto, jonka osalta se on myönnetty (em. asia KHS, tuomion 37 ja 38 kohta ja em. asia Neidel, tuomion 40 ja 41 kohta).

37 Unionin tuomioistuin on päätellyt tästä muun muassa, että koska yhdeksän kuukauden siirtämisajanjakso on lyhyempi kuin viitekausi, se ei riitä (em. asia Neidel, tuomion 42 ja 43 kohta), ja se on sitä vastoin katsonut, että voidaan kohtuullisesti katsoa, että siirtämiselle varatussa 15 kuukauden ajanjaksossa otetaan huomioon palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus (em. asia KHS, tuomion 43 kohta).

Henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan ja niiden liitteessä V olevan 4 artiklan tulkinta

38 On tutkittava, sisältääkö erityisesti edellä mainitun palkallista vuosilomaa koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa unionin yleisen tuomioistuimen 8.11.2012 antamassa tuomiossa oleva tulkinta henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdasta ja niiden liitteessä V olevasta 4 artiklasta mahdollisia oikeudellisia virheitä.

39 Tästä on muistutettava aluksi, että kuten perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdasta ilmenee, sen määräykset koskevat erityisesti unionin toimielimiä, joiden on näin ollen kunnioitettava sen mukaisia oikeuksia. Näihin oikeuksiin kuuluu oikeus palkalliseen vuosilomaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrättynä unionin sosiaalioikeuden periaatteena; kuten tämän tuomion 27 kohdassa todetaan, kyseinen määräys itsessään perustuu erityisesti direktiiviin 93/104, joka on sittemmin korvattu ja kodifioitu direktiivillä 2003/88.

40 On muistutettava myös, että yleisen tulkintaperiaatteen mukaan unionin tointa on tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista tavalla, joka ei aseta sen pätevyyttä kyseenalaiseksi, ja kaiken primaarioikeuden sekä erityisesti perusoikeuskirjan määräysten mukaisesti (ks. vastaavasti asia C-12/11, McDonagh, tuomio 31.1.2013, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Näin ollen on erityisesti yleinen tulkintaperiaate huomioon ottaen tarkistettava, onko unionin yleinen tuomioistuin tehnyt mahdollisia oikeudellisia virheitä henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan ja niiden liitteessä V olevan 4 artiklan tulkinnassa.

42 Ensinnäkin henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan osalta 8.11.2012 annetun tuomion 52 ja 53 kohdasta ilmenee, että unionin yleinen tuomioistuin on katsonut, että tässä säännöksessä oleva viittaus työoloja koskeviin vähimmäisvaatimuksiin, joita sovelletaan perustamissopimusten mukaisesti terveys- ja turvallisuusaloilla hyväksyttyjen toimenpiteiden nojalla, tarkoittaa vain työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojaamiseksi työpaikalla hyväksyttyjä teknisiä vähimmäisnormeja, mutta ei turvallisuutta ja terveyttä koskevia vähimmäisvaatimuksia yleisesti, joten mainittu säännös ei koske direktiiviin 2003/88 sisältyvien kaltaisia työajan järjestämistä koskevia vaatimuksia.

43 Tästä on kuitenkin todettava aluksi, ettei mainitun henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan sanamuoto mitenkään heijasta unionin yleisen tuomioistuimen näin tekemää erottelua. Sitä vastoin siltä osin kuin siinä viitataan terveys- ja turvallisuusaloilla vähimmäisvaatimuksiin, joita sovelletaan perustamissopimusten mukaisesti hyväksyttyjen toimenpiteiden nojalla ja jotka koskevat työoloja, mainitulla sanamuodolla tarkoitetaan direktiiviin 2003/88 sisältyvien sääntöjen kaltaisia sääntöjä, koska direktiivin itsensä tavoitteena on sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan vahvistaa ”turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten”; näihin vaatimuksiin kuuluvat vuosilomaa koskevat vähimmäisajat.

44 Tämän jälkeen on todettava, että unionin yleisen tuomioistuimen hyväksymässä tulkinnassa ja sen käyttämässä erottelussa ei mitenkään oteta huomioon näkemyksiä, jotka ilmenevät erityisesti asiassa C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta vastaan neuvosto, 12.11.1996 annetun tuomion (Kok., s. I-5755) 36–39 ja 59 kohdasta, joissa on todettu, että direktiivin 93/104 kohteena olleilla työajan järjestämistä koskevilla toimenpiteillä ja erityisesti kyseisen direktiivin 7 artiklassa säädetyillä palkallista vuosilomaa koskevilla toimenpiteillä myötävaikutetaan suoraan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseen EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklassa tarkoitetulla tavalla ja että

sosiaalilainsäädännön kehitys sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla tukee sitä, että työaikaa koskevilla toimenpiteillä on yhteys työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Tästä on siten todettu erityisesti mainitun tuomion 15 kohdassa, että tällaista ilmaisujen ”turvallisuus” ja ”terveys” tulkintaa voidaan erityisesti perustella Maailman terveysjärjestön (WHO), johon kaikki jäsenvaltiot kuuluvat, perussäännön johdanto-osalla, jossa määritellään terveys siten, että se on täydellisen ruumiillisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä ainoastaan taudin tai raihnaisuuden puuttuminen.

45 On todettava, että unionin yleisen tuomioistuimen tulkinnassa sivuutetaan tämän tuomion 40 kohdassa esiin tuotu yleinen tulkintaperiaate.

46 Unionin yleisen tuomioistuimen täytyisi mainitun periaatteen nojalla suosia henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan sellaista tulkintaa, jonka perusteella voidaan varmistaa sen yhteensopivuus perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa sittemmin nimenomaisesti määrättynä sosiaalioikeuden periaatteena olevan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kanssa. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että kyseistä 1 e artiklan 2 kohtaa tulkitaan siten, että siinä mahdollistetaan direktiivin 2003/88 7 artiklan ydinsisällön sisällyttäminen henkilöstösääntöihin vähimmäissuojelusääntönä, jolla tarvittaessa täydennetään palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta koskevia muita henkilöstösääntöjen säännöksiä ja erityisesti näiden henkilöstösääntöjen liitteessä V olevaa 4 artiklaa.

47 Edellä olevien seikkojen perusteella on todettava, että unionin yleinen tuomioistuin on tehnyt oikeudellisen virheen, kun se ei ollut, toisin kuin virkamiestuomioistuin edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio antamassaan tuomiossa, tulkinnut henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohtaa siten, että kyseisessä säännöksessä viitataan erityisesti palkallista vuosilomaa koskevaan direktiivin 2003/88 7 artiklaan.

48 Kuten erityisesti 8.11.2012 annetun tuomion 67 kohdasta ilmenee, unionin yleinen tuomioistuin on toiseksi katsonut henkilöstösääntöjen liitteessä V olevasta 4 artiklasta, että tätä artiklaa on tulkittava siten, että siinä suljetaan pois sellaisen palkallisen vuosiloman siirtäminen, jota ei ole voitu pitää pitkäaikaisen sairausloman vuoksi ja joka ylittää kestoltaan 12 päivää, jotka siirretään automaattisesti.

49 Näin menetellessään unionin yleinen tuomioistuin on tehnyt myös oikeudellisen virheen.

50 Aluksi on todettava, ettei henkilöstösääntöjen liitteessä V olevassa 4 artiklassa ole mitään nimenomaista viittausta sellaisen virkamiehen erityiseen tilanteeseen, joka ei ole voinut pitää palkallista vuosilomaa viitekautena pitkäaikaisen sairausloman vuoksi.

51 Tämän jälkeen on huomattava, että koska unionin yleinen tuomioistuin on tehnyt henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan tulkintaa koskevan oikeudellisen virheen, se ei myöskään ole ottanut huomioon sitä seikkaa, että siitä yleisestä sääntely-yhteydestä, johon henkilöstösääntöjen liitteessä V oleva 4 artikla kuuluu, johtuu, että henkilöstösääntöjen toisesta säännöksestä on seurauksena juuri se, että direktiivin 2003/88 7 artiklan vaatimukset ovat palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden osalta erottamaton osa henkilöstösääntöjä vähimmäisvaatimuksina, joita on sovellettava virkamiehiin täydentävästi, jollei henkilöstösääntöihin sisälly edullisempia säännöksiä.

52 Lopuksi on todettava, että unionin yleinen tuomioistuin on näissä olosuhteissa sivuuttanut tämän tuomion 40 kohdassa esiin tuodun yleisen tulkintaperiaatteen. Sen sijaan, että se olisi suosinut henkilöstösääntöjen liitteessä V olevan 4 artiklan, kun sitä luetaan yhdessä niiden 1 e artiklan 2 kohdan kanssa, sellaista tulkintaa, jonka avulla voidaan varmistaa näiden henkilöstösääntöjen yhteensoveltuvuus unionin sosiaalioikeuden periaatteena olevan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kanssa, josta on sittemmin nimenomaisesti määrätty perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja jota tarkoitetaan erityisesti direktiivin 2003/88 7 artiklassa, unionin yleinen tuomioistuin on tulkinnut tätä 4 artiklaa tavalla, joka ei mahdollista tällaisen yhteensoveltuvuuden varmistamista ja jonka se on lisäksi itse luokitellut ”erityisen suppeaksi” 8.11.2012 antamansa tuomion 67 kohdassa.

53 Tästä on todettava, että unionin yleinen tuomioistuin on tehnyt eri oikeudellisia virheitä katsoessaan 8.11.2012 antamansa tuomion 49–51 kohdassa, että sen mainitussa tuomiossa hyväksymä tulkinta henkilöstösääntöjen liitteessä V olevasta 4 artiklasta ei johtaisi mainitun palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden sivuuttamiseen.

54 Kuten tämän tuomion 30–37 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä johtuu, palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden olennaisen sisällön kunnioittaminen merkitsee erityisesti sitä, että työntekijä, joka ei ole voinut käyttää sitä pitkäaikaisen sairausloman vuoksi, voi siirtää tämän oikeuden ilman sen vähentymistä sellaisen siirtämiselle varatun ajanjakson ajan, jonka keston on ylitettävä selvästi sen viitekauden kesto, jonka osalta se on myönnetty, ilman, että tämän voisivat estää pitämättömien lomien rajoittamattoman kasautumisen välttämisen tarvetta koskevat näkökohdat, joihin unionin yleinen tuomioistuin viittaa 8.11.2012 annetun tuomion 50 kohdassa.

55 Niistä unionin taloudellisten etujen suojelun tarvetta koskevista näkökohdista, jotka myös on mainittu kyseisessä 50 kohdassa, riittää todeta, ettei tällaisiin näkökohtiin voida missään tapauksessa vedota palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden loukkaamisen perustelemiseksi.

56 Edellä todetuista seikoista seuraa, että unionin yleisen tuomioistuimen olisi pitänyt virkamiestuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio antamassa tuomiossa tekemällä tavalla tulkita henkilöstösääntöjen liitteessä V olevaa 4 artiklaa siten, ettei se koske kysymystä sellaisen palkallisen vuosiloman siirtämisestä, jota virkamies ei ole voinut pitää viitekautena pitkäaikaisen sairausloman vuoksi, joten henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan ja nyt käsiteltävässä asiassa erityisesti direktiivin 2003/88 7 artiklan tätä koskevat vaatimukset on otettava huomioon sovellettavina vähimmäisvaatimuksina, jollei henkilöstösääntöihin sisälly edullisempia säännöksiä.

Unionin oikeuden yhtenäisyyden tai johdonmukaisuuden vahingoittaminen

57 Tämän tuomion 47 ja 56 kohdassa yksilöityjen kaltaiset oikeudelliset virheet 8.11.2012 annetussa tuomiossa voivat loukata unionin oikeuden yhtenäisyyttä ja johdonmukaisuutta.

58 Kun unionin yleinen tuomioistuin on henkilöstösääntöjen säännöksiä tulkitessaan poikennut unionin sosiaalioikeuden periaatteena olevan, jokaisen työntekijän palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden, josta on sittemmin määrätty perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja jota tarkoitetaan erityisesti direktiivin 2003/88 7 artiklassa, käsitteestä, sellaisena kuin sitä on tulkittu unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä, se on vahingoittanut erityisesti unionin oikeuden yhtenäisyyttä, koska perusoikeuskirjan edellä mainitun määräyksen kaltaisella määräyksellä on SEU 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimusten määräyksillä, ja koska sen noudattaminen kuuluu unionin lainsäätäjälle sen säätäessä sekä SEUT 336 artiklan perusteella henkilöstösääntöjen kaltaista tointa että muita unionin oikeuden toimia sillä perussopimusten muiden määräysten perusteella olevan lainsäädäntövallan nojalla, sekä lisäksi jäsenvaltioille, kun ne panevat tällaisia toimia täytäntöön.

59 Kun unionin yleinen tuomioistuin on lisäksi henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohtaa tulkitessaan katsonut, että tässä säännöksessä oleva viittaus perustamissopimusten mukaisesti työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden alalla hyväksyttyjen työoloja koskevien toimenpiteiden nojalla sovellettaviin vähimmäisvaatimuksiin ei kata direktiivissä 2003/88 tarkoitettujen työajan järjestämistä koskevien säännösten kaltaisia säännöksiä, erityisesti palkallista vuosilomaa koskevia säännöksiä, se on vahingoittanut unionin oikeuden johdonmukaisuutta. Kuten tämän tuomion 44 kohdassa esiin tuodusta oikeuskäytännöstä ilmenee, unionin tuomioistuin on jo katsonut, että tällaisilla toimenpiteillä myötävaikutetaan suoraan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamista EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklassa ja siten EY 137 artiklassa ja SEUT 153 artiklassa, joilla on sittemmin korvattu EY:n perustamissopimuksen 118 a artikla, tarkoitetulla tavalla, ja se on korostanut

tältä osin lisäksi, että sosiaalilainsäädännön kehittyminen sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla on myös osoittanut työntekijöiden työaikaa ja terveyttä sekä turvallisuutta koskevien toimenpiteiden välisen yhteyden.

60 Näin ollen on todettava, että 8.11.2012 annettu tuomio vahingoittaa unionin oikeuden yhtenäisyyttä ja johdonmukaisuutta, koska unionin yleinen tuomioistuin on muutoksenhakutuomioistuimena sivuuttanut palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden unionin sosiaalioikeuden periaatteena, josta on myös nimenomaisesti määrätty perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja joka on erityisesti direktiivin 2003/88 kohteena, sellaisena kuin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on tätä oikeutta tulkittu, ja

— tulkinnut henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohtaa siten, ettei se kata direktiivissä 2003/88 tarkoitettuja työajan järjestämistä koskevia vaatimuksia eikä etenkään palkallista vuosilomaa, ja

— tämän jälkeen tulkinnut mainittujen henkilöstösääntöjen liitteessä V olevaa 4 artiklaa siten, että siinä tarkoitetaan, että oikeus siirtää vuosilomaa yli mainitussa määräyksessä vahvistetun rajan voidaan myöntää vain siinä tilanteessa, että virkamies on estynyt pitämästä lomaansa virkatehtäviä koskevan toimintansa vuoksi.

Uudelleenkäsittelystä aiheutuvat seuraukset

61 Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 62 b artiklan ensimmäisessä kohdassa määrätään, että jos unionin tuomioistuin toteaa, että unionin yleisen tuomioistuimen päätös vahingoittaa unionin oikeuden yhtenäisyyttä tai johdonmukaisuutta, se palauttaa asian unionin yleiseen tuomioistuimeen, joka on sidottu unionin tuomioistuimen ratkaisemiin oikeusseikkoihin. Palauttaessaan asian unionin tuomioistuin voi lisäksi todeta, mitä unionin yleisen tuomioistuimen päätöksen vaikutuksista on pidettävä riidan asianosaisten kannalta lopullisina. Poikkeustapauksissa unionin tuomioistuin voi itse ratkaista asian lopullisesti, jos asian ratkaisu on, kun otetaan huomioon uudelleenkäsittelyn tulos, johdettavissa unionin yleisen tuomioistuimen määrittämästä tosiseikastosta, johon se on perustanut päätöksensä.

62 Tästä seuraa, että unionin tuomioistuin ei voi rajoittua vain toteamaan, että unionin oikeuden johdonmukaisuutta ja/tai yhtenäisyyttä on vahingoitettu, tekemättä tästä toteamuksesta johtopäätöksiä kyseessä olevaan riita-asiaan nähden (asia C-334/12 RX-II uudelleenkäsittely, Arango Jaramillo ym. v. EIP, tuomio 28.2.2013, 57 kohta).

63 Nyt käsiteltävässä asiassa on ensinnäkin ja tämän tuomion 60 kohdassa mainitusta syystä kumottava 8.11.2012 annettu tuomio siltä osin kuin siinä on hyväksytty komission valituksen ensimmäinen valitusperuste ja toisen valitusperusteen ensimmäinen osa ja siten kumottu edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio annettu tuomio ja hylätty Strackin ensimmäisessä oikeusasteessa nostama kanne.

64 Komission valituksen kohtalosta on todettava ensinnäkin, että unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi viimeksi mainitun esittämän kolmannen valitusperusteen 8.11.2012 antamassaan tuomiossa, ja että tätä hylkäämistä on pidettävä lopullisena, koska tätä kohtaa ei ole käsitelty uudelleen.

65 Komission valituksen toisen valitusperusteen toisesta osasta, joka koskee sitä, että virkamiestuomioistuin olisi sivuuttanut perusteluvelvollisuuden jättäessään tutkimatta henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan soveltamisalaa koskevan kysymyksen, on tämän jälkeen todettava, että vaikkei unionin yleinen tuomioistuin ole tutkinut tätä osaa 8.11.2012 antamassaan tuomiossa, se on selvästikin hylättävä. Kuten erityisesti edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio annetun tuomion 55–57 kohdasta ilmenee, virkamiestuomioistuin on lausunut selvästi tästä soveltamisalasta ja katsonut, että tämän säännöksen sanamuodon perusteella sillä on ymmärrettävä

viitattavan turvallisuus- ja terveysaloilla perustamissopimuksen mukaisesti hyväksyttyjen toimenpiteiden nojalla sovellettaviin turvallisuutta ja terveyttä koskeviin vähimmäisvaatimuksiin, joihin kuuluvat direktiivin 2003/88 sisältämät työajan järjestämistä koskevat turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset.

66 Lopuksi on todettava, että vaikkei 8.11.2012 annetussa tuomiossa siitä mainitakaan, komissio on valituksensa toisessa perusteessa vedonnut toissijaisesti myös siihen, että virkamiestuomioistuin on sen mielestä pannut täytäntöön ja soveltanut virheellisesti edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettuun tuomioon perustuvan oikeuskäytännön mukaisia vaatimuksia. Siten komissio väittää, ettei nyt käsiteltävä asia koske yksinomaan vain oikeutta vuosiloman siirtämiseen, vaan vuosiloman sijaan maksettavaa korvausta, ettei se koske koko vuosilomaa koskevan oikeuden menettämistä vaan ainoastaan vuosiloman osan menettämistä ja ettei se koske ainoastaan niitä vuosilomapäiviä, jotka on jätetty käyttämättä palvelussuhteen päättymisvuotta välittömästi edeltäneeltä viitekaudelta, vaan myös niitä lomapäiviä, jotka on jo siirretty edeltänyttä vuotta aikaisemmalta vuodelta. Virkamiestuomioistuin on komission mukaan lisäksi jättänyt ottamatta huomioon sen, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa taataan palkallisen vuosiloman siirtäminen vain kyseisessä säännöksessä tarkoitetun neljän viikon vähimmäisajan osalta.

67 Tästä on kuitenkin todettava, että kuten tämän tuomion 30–37 kohdassa esiin tuodusta oikeuskäytännöstä ilmenee, sellaisten erojen kaltaiset erot, joita komissio haluaa tehdä yhtäältä pitkäaikaisen sairauden vuoksi pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman siirtämisoikeuden ja siihen työsuhteen päättymistapauksessa liittyvän korvauksen saamisen välillä ja toisaalta pitkäaikaisen sairauden vuoksi pitämättä jäänyttä vuosilomaa koskevan oikeuden osittaisen poistamisen ja täydellisen poistamisen välillä, ovat merkityksettömiä eikä niitä voida hyväksyä.

68 Virkamiestuomioistuin on myös perustellusti katsonut edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio antamansa tuomion 77 kohdassa, että koska unionin lainsäätäjä on vahvistanut virkamiesten vuosiloman pituudeksi 24 päivää, yhteisöjen tuomioistuimen direktiivin 2003/88 7 artiklasta edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. omaksuma tulkinta on pitkäaikaisen sairauden vuoksi pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman siirtämistä koskevien muiden merkityksellisten säännösten puuttuessa henkilöstösäännöistä sovellettavissa henkilöstösääntöjen 1 e ja 57 artiklassa, kun niitä sovelletaan yhdessä näin vahvistettuun vuosiloman kestoon.

69 Edellä todetun perusteella – ja koska nyt käsiteltävässä asiassa unionin oikeuden yhtenäisyyden ja johdonmukaisuuden vahingoittaminen johtuu henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohdan ja sen liitteessä V olevan 4 artiklan virheellisestä tulkinnasta ja koska mainittujen säännösten oikea tulkinta eli tässä olennaisin osin se, johon virkamiestuomioistuin on päätynyt edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio antamassaan tuomiossa, edellyttää, kuten erityisesti tämän tuomion 47 ja 56 kohdasta ilmenee, komission valituksensa tueksi esittämän ensimmäisen ja toisen valitusperusteen hylkäämistä ja siten valituksen hylkäämistä kokonaisuudessaan – unionin tuomioistuimen on lausuttava lopullisesti riita-asiasta hylkäämällä mainittu valitus.

Oikeudenkäyntikulut

70 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 195 artiklan 6 kohdassa määrätään, että jos uudelleen käsitelty unionin yleisen tuomioistuimen ratkaisu oli annettu SEUT 256 artiklan 2 kohdan nojalla, unionin tuomioistuin määrää oikeudenkäyntikuluista.

71 Koska erityisiä sääntöjä oikeudenkäyntikulujen jakamisesta uudelleenkäsittelyn yhteydessä ei ole ja koska komissio on unionin yleisen tuomioistuimen 8.11.2012 antaman tuomion kumoamisen ja edellä mainitussa asiassa Strack vastaan komissio annetusta tuomiosta tekemänsä valituksen lopullisen hylkäämisen johdosta hävinnyt mainitun muutoksenhaun, se on näin ollen velvoitettava korvaamaan Strackin oikeudenkäyntikulut sekä unionin yleisessä tuomioistuimessa että tässä uudelleenkäsittelyssä.

72 Neuvosto, joka on esittänyt kirjallisia huomautuksia unionin tuomioistuimelle uudelleenkäsittelyn kohteena olevista kysymyksistä, velvoitetaan vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan tässä menettelyssä.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Unionin yleisen tuomioistuimen (muutoksenhakujaosto) asiassa T-268/11 P, komissio vastaan Strack, 8.11.2012 antama tuomio vahingoittaa unionin oikeuden yhtenäisyyttä ja johdonmukaisuutta, koska unionin yleinen tuomioistuin on muutoksenhakutuomioistuimena sivuuttanut palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden unionin sosiaalioikeuden periaatteena, josta on myös nimenomaisesti määrätty Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja joka on erityisesti tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY kohteena, sellaisena kuin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on tätä oikeutta tulkittu, ja

— tulkinnut Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 1 e artiklan 2 kohtaa siten, ettei se kata direktiivissä 2003/88 tarkoitettuja työajan järjestämistä koskevia vaatimuksia eikä etenkään palkallista vuosilomaa, ja

— tämän jälkeen tulkinnut mainittujen henkilöstösääntöjen liitteessä V olevaa 4 artiklaa siten, että siinä tarkoitetaan, että oikeus siirtää vuosilomaa yli mainitussa säännöksessä vahvistetun rajan voidaan myöntää vain silloin, kun virkamies on estynyt pitämästä lomaansa virkatehtäviä koskevan toimintansa vuoksi.

2) Unionin yleisen tuomioistuimen mainittu tuomio kumotaan.

3) Euroopan komission valitus virkamiestuomioistuimen asiassa F-120/07, Strack vastaan komissio, 15.3.2011 antamasta tuomiosta hylätään.

4) Euroopan komissio velvoitetaan korvaamaan Guido Strackille sekä uudelleenkäsittelymenettelyssä että unionin yleisessä tuomioistuimessa aiheutuneet oikeudenkäyntikulut.

5) Euroopan unionin neuvosto ja Euroopan komissio vastaavat uudelleenkäsittelymenettelyssä aiheutuneista omista oikeudenkäyntikuluistaan.

6) Euroopan komissio vastaa unionin yleisessä tuomioistuimessa käydyssä menettelyssä sille aiheutuneista oikeudenkäyntikuluista.

Allekirjoitukset