Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

19 септември 2013 година*

„Преразглеждане на Решение на Общия съд по дело T-268/11 P — Публична служба — Решение на Комисията, с което се отказва пренасяне на годишен отпуск, който длъжностното лице не е ползвало в референтния период поради продължителен отпуск по болест — Член 1д, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз — Член 4 от приложение V към този правилник — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Принцип на социалното право на Съюза — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Засягане на единството и съгласуваността на правото на Съюза“

По дело C-579/12 RX-II

с предмет преразглеждане на основание член 256, параграф 2, втора алинея ДФЕС на Решение на Общия съд от 8 ноември 2012 г. по дело Комисия/Strack (T-268/11 P), постановено в производство

Европейска комисия

срещу

Guido Strack, бивш служител на Европейската комисия, с местожителство в Кьолн (Германия),

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н L. Bay Larsen, председател на състав, г-н J. Malenovský, г-н U. Lõhmus, г-н M. Safjan и г-жа A. Prechal (докладчик), съдии,

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,

секретар: г-н A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Strack, от H. Tettenborn, Rechtsanwalt,

— за Европейската комисия, от г-жа B. Eggers, както и от г-н J. Curall и г-н H. Kraemer, в качеството на представители,

— за Съвета на Европейския съюз, от г-жа P. Plaza Garcia, както и от г-н M. Bauer и г-н J. Hermann, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

като има предвид член 62а и член 62б, първа алинея от Статута на Съда на Европейския съюз,

след изслушване на генералния адвокат,

постанови настоящото

Решение

1 Настоящото производство е за преразглеждане на Решение на Общия съд на Европейския съюз (състав по жалбите) от 8 ноември 2012 г. по дело Комисия/Strack (T-268/11 P, наричано по-нататък „Решението от 8 ноември 2012 г.“), с което този съд отменя Решение на Съда на публичната служба на Европейския съюз от 15 март 2011 г. по дело Strack/Комисия (F-120/07), с което се отменя решението на Комисията от 15 март 2007 г. да ограничи до дванадесет дните, пренасяни като неизползван от г-н Strack през 2004 г. годишен отпуск (наричано по-нататък „спорното решение“).

2 При преразглеждането следва да се изясни дали — предвид практиката на Съда относно правото на платен годишен отпуск като принцип на социалното право на Съюза, изрично закрепен и в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), както и в Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) — Решението от 8 ноември 2012 г. засяга единството или съгласуваността на правото на Съюза, доколкото Общият съд на Европейския съюз в качеството си на касационна инстанция е приел, че:

— член 1д, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът“) не обхваща изискванията за организацията на работното време, посочени в Директива 2003/88, и по-специално платения годишен отпуск, и че

— следователно член 4 от приложение V към посочения правилник трябва да се тълкува в смисъл, че право да се пренася по-голям брой дни годишен отпуск от определения в тази разпоредба се предоставя само в случай че длъжностното лице не е могло да ползва годишния си отпуск поради дейност, свързана с изпълнението на служебните му задължения.

Правна уредба

Хартата

3 Член 31 от Хартата, озаглавен „Справедливи и равни условия на труд“, гласи:

„1. Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

2. Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

Правилникът

4 Член 1д, параграф 2 от Правилника, съдържащ се в неговия дял I, озаглавен „Общи разпоредби“, гласи:

„На длъжностни лица на активна служба се осигуряват условия на труд, отговарящи на подходящи стандарти за здравословни и безопасни условия, които са най-малко равни на минималните изисквания, приложими съгласно мерките, приети в тези области по силата на Договорите“.

5 Член 57, първа алинея от Правилника гласи:

„Длъжностните лица имат право на годишен отпуск в размер на не по-малко от 24 работни дни и не повече от 30 работни дни на календарна година в съответствие с правила, определени с общо съгласие от институциите [на Съюза] след консултации с Комитета по правилника за персонала“.

6 Член 4 от приложение V към Правилника предвижда:

„Ако по причини, различни от изискванията на службата, длъжностното лице не използва целия си годишен отпуск преди края на текущата календарна година, остатъкът от отпуска, който може да бъде пренесен в следващата година, не може да надвишава дванадесет дни.

Ако към момента на прекратяване на служебното правоотношение длъжностното лице не е използвало целия си годишен отпуск, му се изплаща компенсация, равна на една тридесета от размера на месечната му заплата към момента на прекратяването за всеки ден дължим отпуск.

[…]“.

Директива 2003/88

7 Съгласно член 1 от Директива 2003/88, озаглавен „Предмет и приложно поле“:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност на […] годишния отпуск […]

[…]“.

8 Член 7 от посочената директива гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Обстоятелства по преразглежданото дело

Фактите в основата на спора

9 Г-н Strack е бивш служител на Европейската комисия. От 1 март 2004 г. до пенсионирането си поради инвалидност, считано от 1 април 2005 г., той е в отпуск по болест.

10 На 27 декември 2004 г. г-н Strack моли неизползваният през 2004 г. отпуск от 38,5 дни да бъде пренесен в 2005 г., като отбелязва, че не е могъл да ползва тези дни отпуск поради професионалното си заболяване. Молбата му е отхвърлена с решение от 30 май 2005 г., що се отнася до онези 26,5 дни, които надвишават дните, пренесени автоматично по силата на член 4 от приложение V към Правилника. След подадената по административен ред жалба това решение е потвърдено с решение от 25 октомври 2005 г., в което все пак се посочва възможността впоследствие, в случай че болестта на заинтересованото лице бъде призната за професионална, да се подаде нова молба за пренасяне на остатъка от отпуска за 2004 г.

11 Подадената от г-н Strack нова такава молба на 22 ноември 2006 г. е отхвърлена със спорното решение.

Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе

12 На 22 октомври 2007 г. г-н Strack сезира Съда на публичната служба, като иска отмяна на спорното решение, доколкото с него се ограничават до дванадесет дните, пренасяни като неизползван от г-н Strack през 2004 г. годишен отпуск, и съответно се намалява в същото съотношение изплатената му при прекратяване на служебното правоотношение компенсация за неизползваните дни годишен отпуск.

13 В подкрепа на това искане г-н Strack изтъква едно-единствено основание, а именно нарушаването на член 4, първа и втора алинея от приложение V към Правилника. В съдебното заседание той се позовава и на междувременно поставеното на 20 януари 2009 г. от Съда Решение по дело Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, Сборник, стр. I-179).

14 В точки 55—58 от Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, Съдът на публичната служба най-напред постановява, че съгласно член 1д, параграф 2 от Правилника, когато прилага и тълкува отнасящите се до годишния отпуск норми на Правилника, и в частност член 4, първа и втора алинея от приложение V към него, Комисията трябва да следи за спазването на приложимите във връзка с условията на труд минимални изисквания, отговарящи на стандартите за здравословни и безопасни условия и съдържащи се в Директива 2003/88, и по-специално в член 7 от нея, отнасящ се до правото на платен годишен отпуск.

15 На следващо място, в точки 59—69 от посоченото решение Съдът на публичната служба констатира, от една страна, че поради медицински причини почти през цялата 2004 година г-н Strack е бил в невъзможност да упражнява правото си на платен годишен отпуск. От друга страна, този съд приема, като в това отношение се позовава по-специално на точки 22, 23, 25, 41, 45, 50 и 61 от Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, че от член 7 от Директива 2003/88 следва, че предвид правото на платен годишен отпуск — право, което впрочем представлява особено важен принцип на социалното право на Съюза, закрепен и в член 31, параграф 2 от Хартата —г-н Strack не може да бъде лишен в случая от възможността да получи финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск.

16 Накрая, в точки 70—78 от Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, Съдът на публичната служба постановява по същество, че член 4, първа алинея от приложение V към Правилника не урежда въпроса дали подлежат на пренасяне дните от платения годишен отпуск,

които длъжностното лице не е било в състояние да използва по независещи от волята му причини, каквито са медицинските. Този съд приема, че минималните изисквания за безопасност и здраве, визирани в член 1д от Правилника, и по-специално разпоредбите на член 7 от Директива 2003/88, допълват в това отношение свързаните с отпуските разпоредби на самия правилник и че поради това тълкуването, дадено от Съда в посоченото по-горе Решение по дело Schultz-Hoff и др. по повод споменатия член 7, трябва да бъде възприето в случая чрез прилагането на член 1д във връзка с член 57 от Правилника.

17 Затова в точка 79 от посоченото решение Съдът на публичната служба заключава, че предвид обстоятелствата по делото, като е ограничила, по силата на член 4, първа алинея от приложение V към Правилника, на дванадесет дните, пренасяни като неизползван през 2004 г. годишен отпуск, когато неизползването на този отпуск е поради продължителен отпуск по болест, Комисията не се е съобразила с обхвата на споменатата разпоредба. Поради това отменя спорното решение.

Решението от 8 ноември 2012 г.

18 Сезиран от Комисията с жалба срещу Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, в Решението от 8 ноември 2012 г. Общият съд най-напред отхвърля посоченото в тази жалба трето основание за отмяна, а именно наличието на процесуално нарушение.

19 На следващо място Общият съд приема първото основание и второто основание в първата му част, свързани съответно с нарушение на член 4 от приложение V към Правилника и на член 1д, параграф 2 от същия, като постановява следното в точки 38—56 от посоченото решение:

„38 […] [Съдът на публичната служба] приема, че съгласно член 1д, параграф 2 от Правилника […] разпоредбите на Правилника, отнасящи се до организацията на работното време, и в частност до годишния отпуск, следва да са съответни или най-малко равностойни на минималните изисквания по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, така както са тълкувани в практиката на Съда, и по-конкретно в Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе.

[…]

40 Важно е все пак да се отбележи, че адресати на директивите са държавите членки, а не институциите на Съюза. Следователно разпоредбите на Директива 2003/88 не биха могли да се разглеждат като налагащи сами по себе си задължения на институциите в отношенията им с техния персонал. […]

[…]

42 Все пак обстоятелството, че директивите като такива не обвързват институциите и че въз основа на тях не може да се направи възражение за незаконосъобразност на разпоредба от Правилника, не е пречка на институциите да се противопоставят на установените с тези директиви правила или принципи, когато е видно, че същите всъщност просто конкретизират основни правила на Договора [за ЕО] и основни принципи, които непосредствено обвързват институциите (вж. в този смисъл Решение на Съда от 9 септември 2003 г. по дело Rinke, C-25/02, Recueil, стр. I-8349, точки 25—28 […]).

43 Освен това една директива би могла да обвърже институция, когато в рамките на своята организационна самостоятелност и на Правилника тази институция е възнамерявала да изпълни специфично задължение, закрепено в директива, или когато вътрешен акт с общо

приложение сам препраща изрично към мерките, приети от законодателя на Съюза в изпълнение на Договорите (Решение [на Съда на публичната служба] по дело Aayhan и др./Парламент, [F-65/07, Сборник СПС, стр. I-A-1-1054 и II-A-1-567], точка 116).

[…]

45 Посочените по-горе изключения обаче, при които разпоредбите на директива могат при определени обстоятелства непряко да обвържат дадена институция […], не са приложими в случая.

46 В това отношение следва да се отбележи, първо, […] че правото на платен годишен отпуск по член 7 от Директива 2003/88 трябва съгласно постоянната съдебна практика да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата директива (вж. Решение на Съда от 24 януари 2012 г. по дело Dominguez, C-282/10, точка 16 и цитираната съдебна практика).

47 Следва да се отбележи, второ, че правото на платен годишен отпуск е изрично закрепено в член 31, параграф 2 от [Хартата], на която член 6, параграф 1 ДЕС […] придава същата юридическа сила като тази на Договорите (вж. в този смисъл Решение на Съда от 22 ноември 2011 г. по дело KHS, C-214/10, Сборник, стр. I-11757, точка 37, Решение на Съда от 3 май 2012 г. по дело Neidel, C-337/10, точка 40, и Решение на Съда от 21 юни 2012 г. по дело ANGED, C-78/11, точка 17).

48 Трето, правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително (вж. Решение по дело ANGED, посочено по-горе, точка 18 и цитираната съдебна практика).

49 Дори да се допусне обаче, че правото на платен годишен отпуск е общ принцип на правото по смисъла на посочената в точка 42 по-горе съдебна практика, който пряко обвързва институциите и въз основа на който може да се преценява законосъобразността на техен акт, все пак не може да се приеме, че член 4 от приложение V към Правилника лишава г-н Strack от възможността да упражни това право.

50 Всъщност тази разпоредба само определя правилата за пренасяне и компенсиране в случаите на неизползван годишен отпуск, като допуска автоматично пренасяне към следващата година на дванадесет дни неизползван годишен отпуск и предвижда възможност за пренасяне на дните над този праг, когато неизползването на годишния отпуск е по причини, свързани с изискванията на службата. Затова не може да се счита, че член 4 от приложение V към Правилника обвързва предоставянето или упражняването на правото на годишен отпуск с условие, което го изпразва от съдържание, или че тази разпоредба е несъвместима със системата или целта на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. Освен това обвързването с определени условия на възможността за пренасяне и компенсиране в случаите на неизползван годишен отпуск изглежда оправдано поради необходимостта както да се избегне неограниченото натрупване на неизползвани отпуски, така и да се защитят финансовите интереси на Съюза.

[…]

52 Накрая, следва да се отбележи, че текстът на член 1д, параграф 2 от Правилника не дава основание да се приеме, че тази разпоредба се вписва в изложената в точка 43 по-горе хипотеза, тоест че с включването ѝ в Правилника институциите са възнамерявали да изпълнят специфично задължение, закрепено с Директива 2003/88, или че направеното в тази разпоредба препращане към минималните изисквания, приложими съгласно приетите

по силата на Договорите мерки във връзка със здравето и безопасността, е препращане към член 7, параграф 1 от посочената директива, след като предметът на последната е различен от този на член 1д от Правилника.

53 Всъщност първо следва да се отбележи, че член 1д от Правилника, който е част от общите разпоредби на дял I от същия, изисква съответствието на условията на труд на длъжностните лица на активна служба с „подходящи[те] стандарти за здравословни и безопасни условия“, което по-скоро касае минималните технически стандарти за защита на здравето и безопасността на работниците на работното им място, които не са уредени с останалите разпоредби на Правилника, а не общо минималните изисквания във връзка с безопасността и здравето, обхващащи и тези относно организацията на работното време, посочени в Директива 2003/88, и в частност годишния отпуск. Както изтъква Комисията, толкова широко тълкуване на член 1д, параграф 2 от Правилника би било в разрез с автономията на законодателя на Съюза в областта на публичната служба, закрепена в член 336 ДФЕС.

54 Второ, в дял IV и в приложение V Правилникът съдържа специфични разпоредби относно организацията на работното време и отпуските. Поставеният в случая въпрос относно правилата за пренасяне към следващата година или компенсиране на неизползвани дни от годишния отпуск е изрично уреден в член 4 от приложение V към Правилника. Доколкото тази разпоредба съдържа ясна и точна норма, ограничаваща правото на пренасяне и компенсиране на годишния отпуск до определен брой неизползвани дни отпуск, не е възможно прилагане, по съображения, изведени по аналогия с Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, на разпоредбите на Директива 2003/88 на основание друга разпоредба от Правилника като член 1д в качеството ѝ на норма с общо приложение, допускаща отклонение от специфичните за тази материя разпоредби на Правилника. В противен случай би се стигнало до тълкуване contra legem от Правилника, както основателно изтъква Комисията пред Съда на публичната служба.

55 Следователно Съдът на публичната служба неправилно е приложил член 1д, параграф 2 от Правилника, вместо да основе решението си на член 4 от приложение V от същия правилник.

56 Поради това следва да се приеме, че Съдът на публичната служба е допуснал двойна правна грешка, доколкото на основание член 1д, параграф 2 от Правилника към случая с г-н Strack е приложил член 7 от Директива 2003/88, въпреки съдържащите се в член 4 от приложение V от Правилника ограничения, и доколкото е приел, че последната разпоредба не урежда поставения по делото въпрос“.

20 В резултат на горното Общият съд приема, че следва да отмени Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, без да е необходимо да се произнася и по втората част на второто основание, във връзка с което Комисията поддържа, че в нарушение на задължението за мотивиране Съдът на публичната служба е пропуснал да разгледа повдигнатия от нея въпрос за приложното поле на член 1д, параграф 2 от Правилника.

21 Произнасяйки се накрая по подадената от г-н Strack пред първата инстанция жалба, Общият съд отхвърля същата, като постановява следното в точки 65—67 от Решението от 8 ноември 2012 г.:

„65 […] изразът „изискванията на службата“, използван в член 4, първа алинея от приложение V към Правилника, трябва да се тълкува в смисъл, че се отнася до професионална дейност, която възпрепятства длъжностното лице поради служебните му задължения да ползва годишния отпуск, на който има право [Решение на Общия съд от 9 юни 2005 г. по дело Castets/Комисия, T-80/04, Recueil FP, стр. I-A-161 и II-729], точка 29). Затова, ако се приеме, че думата „служба“ в израза „изискванията на службата“ препраща към „дейността на

служителя в служба на администрацията“, от разпоредбите на член 59, параграф 1, първа алинея от Правилника следва, че длъжностното лице има право на отпуск по болест само ако „представи доказателство, че не е в състояние да изпълнява служебните си задължения“. Следователно когато ползва отпуск по болест, длъжностното лице по дефиниция е освободено от служебните си задължения и поради това не е на служба по смисъла на член 4, първа алинея от приложение V към Правилника (вж. Решение на Съда на публичната служба от 29 март 2007 г. по дело Verheyden/Комисия, T-368/04, Сборник СПС, стр. I-A-2-93 и II-A-2-665, точка 61 и цитираната съдебна практика).

66 Всъщност изискванията на службата, споменати в член 4 от приложение V към Правилника, съответстват на причините, поради които може да се окаже невъзможно длъжностното лице да излезе в отпуск, защото трябва да остане на работа, за да изпълни задачите, възложени му от институцията, за която работи. Тези изисквания могат да са моментни или постоянни, но трябва задължително да са свързани с дейност в служба на институцията. Обратно, отпускът по болест извинява отсъствието на длъжностното лице поради наличието на основателна причина. Предвид здравословното си състояние това лице вече не е длъжно да работи за институцията. Поради това понятието „изискванията на службата“ не може да се тълкува като обхващащо отсъствието от службата поради отпуск по болест, и то дори в случай на продължително боледуване (Решение по дело Castets/Комисия, посочено по-горе, точка 33). Не може да се счита, че длъжностно лице в отпуск по болест работи в служба на институцията, именно защото то е освободено от това задължение (Решение по дело Verheyden/Комисия, посочено по-горе, точки 62 и 63).

67 Предвид възприетото в посочената в точки 65 и 66 по-горе съдебна практика особено стриктно тълкуване на понятието „изискванията на службата“ се налага изводът, че противно на твърдението на г-н Strack, правото на пренасяне на повече от дванадесет дни от годишния отпуск винаги произтича от невъзможността на длъжностното лице да използва годишния отпуск поради дейност в изпълнение на служебните му задължения и не може да му бъде предоставено заради болест, попречила му да изпълнява тези задължения, дори когато е установено, че става въпрос за професионална болест“.

Производство пред Съда

22 След направеното от първия генерален адвокат предложение за преразглеждане на Решението от 8 ноември 2012 г., съставът по преразглеждането постановява, с Решение от 11 декември 2012 г. по дело Преразглеждане Комисия/Strack (C-579/12 RX), прието на основание член 62, втора алинея от Статута на Съда на Европейския съюз и член 193, параграф 4 от Процедурния правилник на този съд, че решението на Общия съд следва да бъде преразгледано, за да се установи дали то засяга единството или съгласуваността на правото на Съюза.

23 Въпросите, които съгласно решението от 11 декември 2012 г. следва да бъдат преразгледани, са възпроизведени в точка 2 от настоящото решение.

По преразглеждането

24 От Решение от 11 декември 2012 г. по дело Преразглеждане Комисия/Strack, посочено по-горе, и от точка 2 от настоящото решение е видно, че Съдът по същество трябва първо да прецени, с оглед на практиката си относно правото на платен годишен отпуск, дали в решението си от 8 ноември 2012 г. Общият съд не е допуснал грешки при тълкуването на член 1д, параграф 2 от Правилника и член 4 от приложение V към същия.

25 Ако се констатира, че Решението от 8 ноември 2012 г. е опорочено от грешка при прилагане на правото, след това трябва да се провери дали посоченото решение засяга единството или съгласуваността на правото на Съюза.

По практиката на Съда относно пренасянето на платен годишен отпуск, неизползван поради продължителен отпуск по болест

26 Като начало следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда, установена във връзка, първо, с член 7 от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), а впоследствие и с член 7 от Директива 2003/88, правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза, вече изрично закрепен в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1, първа алинея ДЕС придава същата юридическа сила като тази на Договорите (вж. Решение от 26 юни 2001 г. по дело BECTU, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 43, Решение от 6 април 2006 г. по дело Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Recueil, стр. I-3423, точка 28, Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 22, Решение от 15 септември 2011 г. по дело Williams и др., C-155/10, Сборник, стр. I-8409, точки 17 и 18, Решение по дело KHS, посочено по-горе, точка 37, Решение по дело Neidel, посочено по-горе, точка 40, Решение по дело ANGED, посочено по-горе, точка 17, както и Решение от 8 ноември 2012 г. по дело Heimann и Toltschin, C-229/11 и C-230/11, точка 22).

27 Видно от разясненията по член 31 от Хартата, които съгласно член 6, параграф 1, трета алинея ДЕС и член 52, параграф 7 от Хартата трябва да бъдат взети предвид при тълкуването ѝ, член 31, параграф 2 от Хартата се основава на Директива 93/104, както и на член 2 от Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. и ревизирана в Страсбург на 3 май 1996 г., и на точка 8 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на среща на Европейския съвет, проведена в Страсбург на 9 декември 1989 г.

28 Видно от съображение 1 от Директива 2003/88, същата кодифицира Директива 93/104. Член 7 от Директива 2003/88, отнасящ се до правото на платен годишен отпуск, възпроизвежда дословно член 7 от Директива 93/104.

29 Освен това от практиката на Съда произтича, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително (Решение по дело ANGED, посочено по-горе, точка 18, и Решение по дело Heimann и Toltschin, посочено по-горе, точка 23).

30 По повод случаите, в които работникът не е могъл да ползва дните от платения си годишен отпуск поради отпуск по болест, Съдът приема в частност, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 по принцип допуска национална правна уредба, която предвижда условия и ред за упражняване на изрично предоставеното от тази директива право на платен годишен отпуск, които включват дори загуба на това право при изтичането на определен референтен период или период на пренасяне, но при условие обаче, че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни така предоставеното му право (вж. по-специално Решение по дело Schultz-Hoff и др.,посочено по-горе, точка 43, и Решение по дело KHS, посочено по-горе, точка 26).

31 В това отношение Съдът приема, че посоченият член 7, параграф 1 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, които предвиждат, че правото на платен годишен отпуск се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на пренасяне, определен от националното право, дори когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и неработоспособността му е продължила до

прекратяването на трудовото му правоотношение, поради което той не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск (Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 52).

32 Всъщност, ако се приеме, че при такива специфични обстоятелства на неработоспособност националните разпоредби, определящи периода на пренасяне, могат да предвидят погасяване на правото на работника на платен годишен отпуск, без работникът да е имал действително възможност да упражни въпросното право, това съществено би накърнило социалното право, пряко предоставено на всеки работник с член 7 от посочената директива (вж. в този смисъл Решение по дело BECTU, посочено по-горе, точки 48 и 49, както и Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точки 44, 45, 47 и 48).

33 При същите тези обстоятелства финансовото обезщетение, на което има право съответният работник, трябва да бъде изчислено така, че същият да бъде поставен в положение, подобно на това, в което би се намирал, ако бе упражнил посоченото право по време на трудовото си правоотношение. Затова обичайното възнаграждение на работника, което е възнаграждението, което трябва да бъде запазено по време на периода на почивка, съответстващ на платения годишен отпуск, е също определящо при изчисляването на финансовото обезщетение за неползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение (Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точки 61 и 62, и Решение по дело Heimann и Toltschin, посочено по-горе, точка 25). Впрочем правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание трябва да се разглеждат като два аспекта на едно-единствено право (вж. по-специално Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 60 и цитираната съдебна практика).

34 Поради това съгласно припомнената съдебна практика не е възможно правото на даден работник на минимален платен годишен отпуск, гарантирано от правото на Съюза, да бъде намалено, ако поради заболяване работникът не е можел да изпълнява задълженията си през референтния период (Решение по дело Heimann и Toltschin, посочено по-горе, точка 26).

35 Действително, както припомнят Съветът на Европейския съюз и Комисията, Съдът уточнява също така, че предвид двойната цел на правото на годишен отпуск, а именно работникът, от една страна, да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с трудовия договор, и от друга страна, да разполага с период на отдих и свободно време, това право, придобито от неработоспособен работник през няколко последователни референтни периода, може да отговори на двата аспекта на посочената цел само доколкото пренасянето не превишава определени времеви граници (Решение по дело KHS, посочено по-горе, точки 31 и 33).

36 Същевременно в това отношение Съдът също толкова ясно уточнява — позовавайки се изрично на обстоятелството, че правото на платен годишен отпуск е особено важен принцип на социалното право на Съюза, закрепен и в член 31, параграф 2 от Хартата — че за да бъде спазено това право, чиято цел е закрилата на работника, периодът на пренасяне трябва да е значително по-дълъг от референтния период, за който се отнася (Решение по дело KHS, посочено по-горе, точки 37 и 38, както и Решение по дело Neidel, посочено по-горе, точки 40 и 41).

37 От това Съдът заключава, че период на пренасяне от девет месеца, доколкото е с по-малка продължителност от тази на референтния период, не е достатъчен (Решение по дело Neidel, посочено по-горе, точки 42 и 43), като за сметка на това счита за разумно да се приеме, че период на пренасяне от петнадесет месеца не е в разрез с целта на правото на платен годишен отпуск (Решение по дело KHS, посочено по-горе, точка 43).

По тълкуването на член 1д, параграф 2 от Правилника и на член 4 от приложение V към същия

38 Следва да се провери дали с оглед на припомнената практика на Съда относно правото на платен годишен отпуск Общият съд не е допуснал грешки при тълкуването на член 1д, параграф 2 от Правилника и член 4 от приложение V към същия в решението си от 8 ноември 2012 г.

39 В това отношение като начало следва да се припомни, че видно от член 51, параграф 1 от Хартата, нейните разпоредби се отнасят в частност за институциите на Съюза, поради което същите са длъжни да зачитат прогласените в нея права. Сред последните е и правото на платен годишен отпуск като принцип на социалното право на Съюза, закрепен в член 31, параграф 2 от Хартата — разпоредба, която на свой ред, както бе посочено в точка 27 от настоящото решение, се основава на Директива 93/104, впоследствие заменена и кодифицирана с Директива 2003/88.

40 Важно е да се припомни също така, че съгласно един от общите принцип на тълкуването актът на Съюза трябва, доколкото е възможно, да се тълкува по начин, който не поставя под съмнение неговата валидност и в съответствие с цялото първично право, и в частност с разпоредбите на Хартата (вж. в този смисъл по-специално Решение от 31 януари 2013 г. по дело McDonagh, C-12/11, точка 44 и цитираната съдебна практика).

41 Поради това именно с оглед на посочения общ принцип на тълкуването следва да се провери дали Общият съд е допуснал грешки при тълкуването на член 1д, параграф 2 от Правилника и на член 4 от приложение V към него.

42 Що се отнася, на първо място, до член 1д, параграф 2 от Правилника, от точки 52 и 53 от Решението от 8 ноември 2012 г. следва, че Общият съд приема, че направеното в тази разпоредба препращане към минималните изисквания, приложими към условията на труд съгласно приетите по силата на Договорите мерки във връзка със здравето и безопасността, се отнася само до минималните технически стандарти за защита на здравето и безопасността на работниците на работното им място, а не и общо до минималните изисквания във връзка с безопасността и здравето, поради което посочената разпоредба не обхваща изисквания относно организацията на работното време като съдържащите се в Директива 2003/88.

43 В това отношение следва да се приеме преди всичко, че текстът на посочения член 1д, параграф 2 от Правилника по никакъв начин не отразява направеното от Общия съд разграничение. За сметка на това, доколкото касае „минималните изисквания, приложими съгласно мерките, приети […] по силата на Договорите“ в „областите“, свързани със „здравето и безопасността“, и отнасящи се до условията на труд, въпросният текст има предвид правила като тези в Директива 2003/88, щом като самата тя има за цел, видно от член 1, параграф 1 от нея, да определи „минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време“, които включват и минималните периоди годишен отпуск.

44 На следващо място трябва да се отбележи, че възприетото от Общия съд тълкуване и разграничението, на което същото почива, изобщо не отчитат насоките в точки 36—39 и 59 от Решение от 12 ноември 1996 г. по дело Обединено кралство/Съвет (C-84/94, Recueil, стр. I-5755), в които Съдът постановява, че мерките във връзка с организацията на работното време, предмет на Директива 93/104, и по-конкретно тези относно платения годишен отпуск по член 7 от тази директива, пряко допринасят за по-добрата защита на здравето и безопасността на работниците по смисъла на член 118а от Договора за ЕО и че развитието на социалното законодателство както на национално, така и на международно равнище потвърждава връзката, която съществува между мерките относно работното време, от една страна, и здравето и безопасността на работниците, от друга. Затова в точка 15 от посоченото решение Съдът отбелязва в това отношение, че подобно тълкуване на термините „безопасност“ и „здраве“ може

да намери опора в преамбюла на Устава на Световната здравна организация (СЗО), в която членуват всички държави членки, който преамбюл определя здравето като цялостно физическо, психическо и социално благополучие, а не просто като липса на болести и недъзи.

45 Накрая, налага се изводът, че възприетото от Общия съд тълкуване е в разрез с припомнения в точка 40 от настоящото решение общ принцип на тълкуването.

46 Всъщност съгласно този принцип Общият съд е трябвало да предпочете тълкуване на член 1д, параграф 2 от Правилника, което може да осигури съгласуваност на тази разпоредба с правото на платен годишен отпуск като принцип на социалното право на Съюза, вече изрично закрепен в член 31, параграф 2 от Хартата. За това е било нужно член 1д, параграф 2 да се тълкува като разпоредба, включваща в Правилника нормата на член 7 от Директива 2003/88 като норма на минимална закрила, която евентуално допълва останалите разпоредби на Правилника, отнасящи се до правото на платен годишен отпуск, и в частност член 4 от приложение V към този правилник.

47 С оглед на изложеното по-горе следва да се приеме, че Общият съд допуска грешка при прилагането на правото, като не възприема, за разлика от Съда на публичната служба в Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, тълкуване на член 1д, параграф 2 от Правилника в смисъл на разпоредба, препращаща към член 7 от Директива 2003/88, отнасящ се до платения годишен отпуск.

48 Що се отнася, на второ място, до член 4 от приложение V към Правилника, Общият съд счита, видно от точка 67 от Решението от 8 ноември 2012 г., че тази разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че изключва напълно възможността за пренасяне на платен годишен отпуск, неизползван поради продължителен отпуск по болест, извън дванадесетте дни, за които е предвидено автоматично пренасяне.

49 По този начин обаче Общият съд също допуска грешка при прилагане на правото.

50 Всъщност следва да се посочи преди всичко, че текстът на член 4 от приложение V към Правилника изобщо не споменава изрично особения случай на длъжностно лице, което поради продължителен отпуск по болест не е било в състояние да ползва платен годишен отпуск по време на референтния период.

51 На следващо място, поради това, че неправилно е тълкувал член 1д, параграф 2 от Правилника, Общият съд не е взел предвид и обстоятелството, произтичащо от общия нормативен контекст, в който се вписва член 4 от приложение V към Правилника, че друга разпоредба от този правилник има за последица именно това, че изискванията по член 7 от Директива 2003/88, що се отнася до правото на платен годишен отпуск, са неразделна част от Правилника като минимални изисквания, които трябва да се прилагат за длъжностните лица при условията на допълняемост и ако в Правилника няма по-благоприятни в това отношение разпоредби.

52 Накрая, трябва да се отбележи, че при това положение Общият съд не се съобразява с припомнения в точка 40 от настоящото решение общ принцип на тълкуване. Всъщност вместо да предпочете тълкуване на член 4 от приложение V към Правилника във връзка с член 1д, параграф 2 от същия, което може да осигури съответствието на този правилник с правото на платен годишен отпуск като принцип на социалното право на Съюза, вече изрично закрепен в член 31, параграф 2 от Хартата и в член 7 от Директива 2003/88, Общият съд възприема тълкуване на въпросния член 4, което не може да осигури такова съответствие и което той освен това сам квалифицира като „особено стриктно“ в точка 67 от Решението от 8 ноември 2012 г.

53 В това отношение следва да се констатира, че поради редица грешки при прилагане на правото Общият съд приема в точки 49—51 от Решението от 8 ноември 2012 г., че начинът, по който тълкува в това решение член 4 от приложение V към Правилника, не води до нарушаване на посоченото право на платен годишен отпуск.

54 Всъщност, както личи от припомнената в точки 30—37 от настоящото решение съдебна практика, за да бъде зачетена същината на правото на платен годишен отпуск, всеки работник, който поради продължителен отпуск по болест е бил лишен от възможността да упражни това право, трябва да може да отложи неговото упражняване, без да се намалява обемът му, а периодът на пренасяне трябва е значително по-дълъг от референтния период, за който се отнася, без в това отношение да са пречка съображенията, изведени от необходимостта да се избегне неограниченото натрупване на неизползвани отпуски, които Общият съд излага в точка 50 от Решението от 8 ноември 2012 г.

55 Що се отнася до споменатите в посочената точка 50 съображения, изведени от необходимостта да се защитят финансовите интереси на Съюза, е достатъчно да се отбележи, че при всички случаи подобни съображения не могат да бъдат изтъквани като оправдание за нарушаването на посоченото право на платен годишен отпуск.

56 От всичко изложено по-горе следва, че Общият съд е трябвало, както е направил Съдът на публичната служба в Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, да тълкува член 4 от приложение V към Правилника в смисъл, че не урежда въпроса за пренасянето на платения годишен отпуск, който длъжностното лице не е ползвало в референтния период поради продължителен отпуск по болест, така че изискванията, произтичащи в това отношение от член 1д, параграф 2 от Правилника, и в случая по-точно от член 7 от Директива 2003/88, трябва да бъдат взети предвид като минимални изисквания, приложими при условие че Правилникът не съдържа по-благоприятни в това отношение разпоредби.

По наличието на засягане на единството или съгласуваността на правото на Съюза

57 Грешките при прилагане на правото, опорочаващи Решението от 8 ноември 2012 г., така както са описани в точки 47 и 56 от настоящото решение, могат да засегнат единството и съгласуваността на правото на Съюза.

58 Всъщност, отклонявайки се при тълкуването на разпоредбите на Правилника от понятието за право на платен годишен отпуск на всеки работник като принцип на социалното право на Съюза, вече закрепен в член 31, параграф 2 от Хартата и в член 7 от Директива 2003/88, така както го тълкува Съдът в постоянната си практика, Общият съд засяга единството на правото на Съюза, доколкото разпоредба като посочената по-горе разпоредба от Хартата има съгласно член 6, параграф 1, първа алинея ДЕС същата юридическа сила като разпоредбите на Договорите и следва да бъде спазвана, от една страна, от законодателя на Съюза, когато той приема както акт като Правилника на основание член 336 ДФЕС, така и други актове в обхвата на правото на Съюза по силата на нормотворческата си компетентност, предоставена му с други разпоредби на Договорите, и от друга страна, от държавите членки, когато те прилагат такива актове.

59 Освен това Общият съд засяга съгласуваността на правото на Съюза, като приема, тълкувайки член 1д, параграф 2 от Правилника, че направеното в тази разпоредба препращане към минималните изисквания, приложими съгласно мерките, приети по силата на Договорите във връзка с условията на труд в областите на здравето и безопасността на работниците не обхваща разпоредби като тези относно организацията на работното време, съдържащи се в Директива 2003/88, и в частност тези относно платения годишния отпуск. Всъщност, видно от припомнената в точка 44 от настоящото решение съдебна практика, Съдът вече е постановил,

че такива мерки пряко допринасят за по-добрата защита на здравето и безопасността на работниците по смисъла на член 118а от Договора за ЕО и оттам на заменилите го междувременно член 137 ЕО и член 153 ДФЕС, като в това отношение е подчертал освен това, че връзката между мерките относно работното време и здравето и безопасността на работниците личи и от развитието на социалното законодателство както на национално, така и на международно равнище.

60 При тези обстоятелства следва да се констатира, че Решението от 8 ноември 2012 г. засяга единството и съгласуваността на правото на Съюза, доколкото Общият съд в качеството си на касационна инстанция, в разрез с правото на платен годишен отпуск като принцип на социалното право на Съюза, изрично закрепен и в член 31, параграф 2 от Хартата и в Директива 2003/88, така както го тълкува Съдът в практиката си, е приел че:

— член 1д, параграф 2 от Правилника не обхваща изискванията за организацията на работното време, посочени в Директива 2003/88, и по-специално платения годишен отпуск, и че

— следователно член 4 от приложение V към посочения правилник трябва да се тълкува в смисъл, че право да се пренася по-голям брой дни годишен отпуск от определения в тази разпоредба се предоставя само в случай че длъжностното лице не е могло да ползва годишния си отпуск поради дейност, свързана с изпълнението на служебните му задължения.

По изводите от преразглеждането

61 Съгласно член 62б, първа алинея от Статута на Съда, ако Съдът установи, че решението на Общия съд накърнява единството или съгласуваността на правото на Съюза, той връща делото за преразглеждане на Общия съд, който е обвързан от възприетото от Съда по правните въпроси. Връщайки делото, Съдът може да посочи и последиците на решението на Общия съд, които следва да се считат за окончателни по отношение на страните по спора. По изключение Съдът може сам да се произнесе с окончателно решение, ако предвид установеното в хода на преразглеждането спорът може да се разреши въз основа на фактическите констатации, върху които почива решението на Общия съд.

62 От това следва, че Съдът не би могъл само да установи накърняването на съгласуваността и/или единството на правото на Съюза, без да изведе последиците от тази констатация по отношение на разглеждания спор (Решение от 28 февруари 2013 г. по дело Преразглеждане Arango Jaramillo и др./ЕИБ, C-334/12 RX-II, точка 57).

63 В случая на първо място следва, по посоченото в точка 60 от настоящото решение съображение, да се отмени Решението от 8 ноември 2012 г., доколкото със същото се приемат първото основание за отмяна и второто основание за отмяна в първата му част, изтъкнати в жалбата на Комисията, и поради това се отменя Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, и се отхвърля жалбата, подадена от г-н Strack пред първата инстанция.

64 На второ място, що се отнася до жалбата на Комисията, следва най-напред да се отбележи, че изтъкнатото от нея трето основание за отмяна е отхвърлено от Общия съд в Решението от 8 ноември 2012 г. и че в тази си част това решение трябва да се счита за окончателно поради липсата на преразглеждане по този въпрос.

65 На следващо място, що се отнася до изтъкнатото от Комисията второ основание във втората му част, свързано с това, че Съдът на публичната служба нарушил задължението за мотивиране, като пропуснал да разгледа въпроса за приложното поле на член 1д, параграф 2, от Правилника, следва да се констатира, че макар в Решението от 8 ноември 2012 г. Общият съд

да не е разгледал основанието в тази му част, очевидно е, че същото трябва да бъде отхвърлено. Всъщност, видно по-конкретно от точки 55—57 от Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, Съдът на публичната служба се е произнесъл ясно по въпроса за приложното поле, като е приел, че с оглед дори само на текста ѝ тази разпоредба трябва да се разбира като препращаща към минималните изисквания за безопасността и здравето, приложими съгласно приетите в тези области по силата на Договорите мерки, сред които са и съдържащите се в Директива 2003/88 минимални изисквания за безопасността и здравето във връзка с организацията на работното време.

66 Накрая, следва да се отбележи, че макар това да не се посочва в Решението от 8 ноември 2012 г., Комисията освен това твърди — субсидиарно и във връзка с изложеното в жалбата си второ основание за отмяна — че Съдът на публичната служба неправилно прилага изискванията, произтичащи от Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе. Така Комисията поддържа, че настоящото дело не се отнася само до правото на пренасяне на годишния отпуск, а и до едно заместващо обезщетение, че не става дума за загуба на цялото право на годишен отпуск, а само на част от него, и че то касае не само дните отпуск, неизползвани в референтния период непосредствено преди годината, в която е прекратено служебното правоотношение, но и дните отпуск, вече пренесени от годината преди тази предхождаща година. Освен това според Комисията Съдът на публичната служба не е отчел това, че член 7 от Директива 2003/88 гарантира пренасяне на платения годишен отпуск само по отношение на минимума от четири седмици, предвиден в посочената разпоредба.

67 В това отношение следва все пак да се отбележи, че видно от припомнената в точки 30—37 от настоящото решение практика на Съда, разграничения като тези, които Комисията се опитва да направи, от една страна, между правото да се пренася платен годишен отпуск, неползван поради продължителен отпуск по болест, и правото на съответно финансово обезщетение в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, и от друга страна, между частичното и пълното лишаване от право на годишен отпуск, неизползван поради продължителен отпуск по болест, са ирелевантни и не могат да бъдат приети.

68 Освен това също правилно Съдът на публичната служба постановява в точка 77 от Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, че доколкото законодателят на Съюза е определил годишния отпуск за длъжностните лица на 24 дни, направеното от Съда тълкуване на член 7 от Директива 2003/88 в Решение по дело Schultz-Hoff е приложимо — при липсата на други релевантни разпоредби на Правилника, що се отнася до пренасянето на платен годишен отпуск, неизползван поради продължително заболяване — по отношение на продължителността на така определения с Правилника годишен отпуск чрез прилагането на член 1д във връзка с член 57 от този правилник.

69 С оглед на всичко изложено по-горе и доколкото в случая засягането на единството и съгласуваността на правото на Съюза се дължи на неправилното тълкуване на член 1д, параграф 2 от Правилника и на член 4 от приложение V към същия и правилното тълкуване на посочените разпоредби, а именно това, което е възприел Съдът на публичната служба в Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, изисква, видно по-конкретно от точки 47 и 56 от настоящото решение, да се отхвърлят първото и второто основание за отмяна, изтъкнати от Комисията в подкрепа на жалбата ѝ, а оттам и тази жалба в нейната цялост, Съдът следва да се произнесе с окончателно решение по спора, като отхвърли въпросната жалба.

По съдебните разноски

70 Съгласно член 195, параграф 6 от Процедурния правилник на Съда, когато съдебният акт на Общия съд, който е предмет на преразглеждане, е постановен на основание член 256, параграф 2 ДФЕС, Съдът се произнася по съдебните разноски.

71 Тъй като няма специални норми, уреждащи разпределянето на съдебните разноски при преразглеждане, и след като Комисията, поради отмяната на Решението на Общия съд от 8 ноември 2012 г. и окончателното отхвърляне на жалбата, подадена от нея срещу Решение по дело Strack/Комисия, посочено по-горе, е загубила делото по тази жалба, тя в случая следва да бъде осъдена да заплати съдебните разноски, направени от г-н Strack в производството пред Общия съд и в настоящото производство по преразглеждане.

72 Съветът, който е представил писмено становище пред Съда по въпросите, предмет на преразглеждането, понася съдебните разноски, направените от него във връзка с това производство.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

1) Решение на Общия съд на Европейския съюз (състав по жалбите) от 8 ноември 2012 г. по дело Комисия/Strack (T-268/11 P) засяга единството и съгласуваността на правото на Съюза, доколкото Общият съд в качеството си на касационна инстанция, в разрез с правото на платен годишен отпуск като принцип на социалното право на Съюза, изрично закрепен и в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и в Директива 2003/88 на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, така както го тълкува Съдът на Европейския съюз в практиката си, е приел, че:

— член 1д, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз не обхваща изискванията за организацията на работното време, посочени в Директива 2003/88, и по-специално платения годишен отпуск, и че

— следователно член 4 от приложение V към посочения правилник трябва да се тълкува в смисъл, че право да се пренася по-голям брой дни годишен отпуск от определения в тази разпоредба се предоставя само в случай че длъжностното лице не е могло да ползва годишния си отпуск поради дейност, свързана с изпълнението на служебните му задължения.

2) Отменя посоченото решение на Общия съд на Европейския съюз.

3) Отхвърля жалбата на Европейската комисия срещу Решение на Съда на публичната служба на Европейския съюз от 15 март 2011 г. по дело Strack/Комисия (F-120/07).

4) Осъжда Европейската комисия да заплати съдебните разноски, направени от г-н Guido Strack в производството по преразглеждане и в това пред Общия съд на Европейския съюз.

5) Съветът на Европейския съюз и Европейската комисия понасят съдебните разноски, направени от тях в производството по преразглеждане.

6) Европейската комисия понася съдебните разноски, направени от нея в производството пред Общия съд на Европейския съюз.

Подписи