JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2020. március 26.[1]

C-119/19. P. és C-126/19. P. sz. egyesített ügyek

Európai Bizottság
kontra
Francisco Carreras Sequeros és társai
és
az Európai Unió Tanácsa
kontra

Francisco Carreras Sequeros és társai

„Fellebbezés – Közszolgálati jog – A személyzeti szabályzat 2014. január 1-jei reformja – A személyzeti szabályzat X. mellékletének 6. cikke – Az Európai Unió harmadik országban szolgálatot teljesítő tisztviselői szabadsága napjainak biztosítására vonatkozó új különleges és kivételes rendelkezések – Jogellenességi kifogás – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – Szabadsághoz való jog”

I. Bevezetés

1. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése biztosítja a fizetett szabadsághoz való jogot, e szabadság időtartamát azonban nem szabályozza. Hogyan kell tehát megítélni azt az új szabályozást, amely jelentősen kevesebb szabadságot biztosít az uniós alkalmazottak számára, mint amennyit ezen alkalmazottak a múltban kaptak?

2. Ez a jelen fellebbezési eljárás központi kérdése. E tekintetben egyrészt az alapvető jogok szempontjából való felülvizsgálat módszeréről és terjedelméről, másrészt a jogalkotó által elvégzett mérlegelés bírósági felülvizsgálatáról van szó.

II. Jogi háttér

A. Az Alapjogi Charta

3. A Charta tisztességes és igazságos munkafeltételekre vonatkozó 31. cikkének (2) bekezdése értelmében:

„Minden munkavállalónak joga van […] az éves fizetett szabadsághoz.”

1 Eredeti nyelv: német.

4. Az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatok [2] szerint a 31. cikk (2) bekezdése „a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelven, az Európai Szociális Charta 2. cikkén, valamint a munkavállalók jogairól szóló közösségi charta 8. pontján alapul”.

B. Az Európai Szociális Charta

5. Az Európai Szociális Chartát 1961-ben fogadták el az Európa Tanács keretében, [3] és az 1965-ben lépett hatályba. Az 1996. évi felülvizsgált változat [4] 1999-ben lépett hatályba. Mindegyik tagállam ratifikálta a két változat valamelyikét, és mindkét változat 2. cikke éves fizetett szabadsághoz való jog biztosítását írja elő:

„Annak érdekében, hogy a Felek biztosítsák az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlását, […] vállalják[, hogy] évente legalább négyheti fizetett szabadságot biztosítanak […]”.

C. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta

6. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát [5] 1989-ben fogadta el az Európai Tanács. [6] Az alapvető szociális jogokra vonatkozó I. cím élet- és munkakörülmények javítására vonatkozó rendelkezései keretében a 8. pont tartalmazza az éves fizetett szabadsághoz való jogot:

„Az Európai Közösségben minden munkavállalónak joga van a heti pihenőidőre és az éves fizetett szabadságra, amelynek időtartamát progresszíven kell harmonizálni a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően.”

D. A másodlagos jog

1. A személyzeti szabályzat

7. A tisztviselők személyzeti szabályzatáról szóló 31. rendelet [7] (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 1e. cikkének (2) bekezdésében foglalt általános rendelkezés a következőképpen szól:

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

8. A tisztviselők munkafeltételeire vonatkozó IV. cím 2. fejezete a tisztviselők szabadságára vonatkozik. Az 57. cikk első bekezdése szerint:

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

2 HL 2007. C 303., 17. o.

3 European Treaty Series 35. sz., kihirdette: az 1999. évi C. tv.

4 European Treaty Series 163. sz., kihirdette: a 2009. évi VI. tv.

5 10928/89. sz. tanácsi dokumentum. A Bizottság kiadványa megtalálható a Hivatalos Kiadványok Hivatalánál: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-de/format-PDF.

6 Az Európai Tanács 1989. december 8-i és 9-i elnökségi következtetései.

7 Az Európai Gazdasági Közösség és az Európai Atomenergia-közösség tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról, és egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 31. EGK és 11. Euratom rendelet (HL 1962. L 45., 1385. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 5. o.).

9. A személyzeti szabályzat X. melléklete a harmadik országban szolgálatot teljesítő tisztviselőkre vonatkozó különleges és kivételes rendelkezéseket tartalmaz. 2013. december 31-ig a tisztviselő naptári évenként minden szolgálati hónap után három és fél munkanapnak megfelelő éves szabadságra volt jogosult.

10. A 2013. október 22-i 1023/2013 rendelet [8] a következőképpen módosította a X. melléklet 6. cikkét:

„A tisztviselő naptári évenként a szolgálati idő minden hónapja után két munkanap éves szabadságra jogosult.

E cikk első bekezdésétől eltérően azon tisztviselők, akik 2014. január 14-én [helyesen: 1-jén] valamely harmadik országban már kiküldetésben vannak, az alábbiakra jogosultak:

– három munkanap 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig;

– két és fél munkanap 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig."

11. Az 1023/2013 rendelet (27) preambulumbekezdése e tekintetben a következőket állapítja meg:

„Helyénvaló korszerűsíteni a harmadik országokban dolgozó személyzet munkafeltételeit, amelyeket költséghatékonyabbá kell tenni, ezáltal megtakarításokat elérve. Az éves szabadságra vonatkozó jogosultságokat ki kell igazítani […]".

12. A személyzeti szabályzat X. mellékletének 8. cikke különleges pótszabadságot ír elő:

„Kivételes esetekben a kinevezésre jogosult hatóság különleges, indokolással ellátott határozatával a tisztviselőnek az alkalmazás helyén fennálló különlegesen nehéz életkörülményekre való tekintettel pótszabadság biztosítható. Minden ilyen hely esetén a kinevezésre jogosult hatóság meghatározza azt az egy vagy több várost, ahol az ilyen szabadság igénybe vehető.

Azok a tisztviselők, akik a személyzeti szabályzat 24a. cikke értelmében továbbképzésen vesznek részt, és akik e cikk első bekezdése szerint pótszabadságban részesültek, adott esetben kötelezettséget vállalnak arra, hogy a továbbképzési időszakot összekapcsolják a pótszabadsággal."

2. A munkaidő-irányelv

13. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelvet [9] hatályon kívül helyezte a munkaidő-irányelv. [10]

14. A munkaidő-irányelv negyedik preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy a munkavállalók egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

8 Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételeknek a módosításáról szóló 1023/2013/EU, EURATOM európai parlamenti és tanácsi rendelet; HL 2013. L 287., 15. o.

9 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv; HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.

10 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv; HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

15. A munkaidő-irányelv 7. cikkének (1) bekezdése legalább négy hét éves szabadságot ír elő:

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

III. A jogvita háttere és a Törvényszék előtti eljárás

16. A Törvényszék előtti eljárás felperesei – F. Carreras Sequeros és társai (a továbbiakban: felperesek) – valamennyien az Európai Bizottság tisztviselői, illetve szerződéses alkalmazottai. Mindannyian harmadik országokban teljesítettek szolgálatot, már 2014. január 1-jét megelőzően.

17. A felperesek részére a 2014. évre – az azt megelőző évre járó 42 nappal szemben – 36 munkanap éves szabadságot állapítottak meg a személyzeti szabályzat X. melléklete új 6. cikke második bekezdése első francia bekezdésének megfelelően. A felperesek panaszait az egyes esetektől függően a kinevezésre jogosult hatóság vagy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság azonos szövegezésű határozatai útján elutasította.

18. A felperesek ezért keresetet indítottak az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékénél, amelyben azt kérték, hogy a Közszolgálati Törvényszék állapítsa meg, hogy a személyzeti szabályzat X. mellékletének új 6. cikke jogellenes, és semmisítse meg az éves szabadságuk csökkentését a 2014. évtől kezdődően megállapító határozatokat.

19. E keresetet később a Törvényszékhez tették át. Ezen eljárásban a Törvényszék engedélyezte, hogy az Európai Unió Tanácsa és az Európai Parlament a Bizottság támogatása végett beavatkozzon.

20. A 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság megtámadott ítélettel (T-518/16, EU:T:2018:873) a Törvényszék megsemmisítette a felperesek éves szabadsága napjai számának 2014. évi csökkentésére vonatkozó határozatokat.

21. A Törvényszék e tekintetben azt vette alapul, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt éves szabadsághoz való jog jellegénél fogva főszabály szerint a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását hivatott elősegíteni.[11] Az éves szabadság mindössze három év leforgása alatt 42 napról 24 napra történő jelentős csökkentését nem lehet összeegyeztethetőnek tekinteni azzal az alapelvvel, amely az érdekeltek élet- és munkakörülményei javításának elősegítését hivatott szolgálni.[12] E csökkentést nem ellensúlyozzák az érdekeltek részére nyújtott más előnyök,[13] és nem állapítható meg annak igazoltsága.[14] A megtakarításokat illetően már megállapítást nyert, hogy az Unió pénzügyi érdekei védelmének szükségességéből következő megfontolásokra semmiképpen nem lehet hivatkozni a Charta 31. cikkének (2) bekezdése által biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog megsértésének igazolására.[15] Az sem állapítható meg, hogy a jogalkotó megfelelő egyensúlyt igyekezett volna teremteni a korszerűsítés célja és az érdekeltek jogai között. Következésképpen, a Bizottság a megtámadott határozatok elfogadása során nem támaszkodhatott érvényesen a személyzeti szabályzat X. mellékletének új 6. cikkére.[16]

11 A megtámadott ítélet 88. pontja.

12 A megtámadott ítélet 90. pontja.

13 A megtámadott ítélet 91–96. pontja.

14 A megtámadott ítélet 98. és azt követő pontjai.

15 A megtámadott ítélet 102. pontja, hivatkozással a 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítéletre (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 55. pont).

16 A megtámadott ítélet 112. pontja.

IV. A Bíróság előtti eljárás

22. A Bizottság (C-119/19. P. sz. ügy) és a Tanács (C-126/19. P. sz. ügy) fellebbezést nyújtott be a megtámadott ítélet ellen; a Bíróság egyesítette ezeket az ügyeket. Saját fellebbezése mellett a Tanács egy azzal azonos tartalmú, a Bizottság fellebbezéséhez csatlakozó fellebbezést is benyújtott.

23. 2019. július 29-i Bizottság kontra Carreras Sequeros és társai és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai végzésével (C-119/19 P és C-126/19 P, nem tették közzé, EU:C:2019:658) a Bíróság elnöke elutasította az Európai Külügyi Szolgálat beavatkozási kérelmét.

24. Az Európai Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül a 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ítéletet (T-518/16);

– utalja vissza az ügyet a Törvényszék elé, hogy az hozzon határozatot az első fokon indított kereset második, harmadik és negyedik jogalapjáról;

– a költségekről jelenleg ne határozzon.

25. Fellebbezésében és csatlakozó fellebbezésében az Európai Unió Tanácsa azt kéri, hogy a Bíróság:

– adjon helyt fellebbezésének és csatlakozó fellebbezésének;

– az ügyben hozzon határozatot, és az első fokon indított keresetet mint megalapozatlant utasítsa el;

– az elsőfokú eljárás felpereseit kötelezze a Tanács részéről a jelen eljárással összefüggésben felmerült költségek viselésére.

26. Az Európai Parlament azt kéri, hogy a Bíróság:

– adjon helyt a C-119/19. P. és C-126/19. P. sz. egyesített ügyekben benyújtott fellebbezéseknek.

27. F. Carreras Sequeros és társai ezzel szemben azt kérik, hogy a Bíróság:

– utasítsa el a Bizottság (C-119/19 P) és a Tanács (C-126/19 P) fellebbezését, valamint a Tanács C-119/19. P. sz. ügyben benyújtott csatlakozó fellebbezését;

– a Bizottságot és a Tanácsot kötelezze a költségek viselésére.

28. A felek írásbeli észrevételeket terjesztettek elő, majd a 2020. február 3-i tárgyaláson szóban is kifejtették érveiket.

V. Értékelés

29. A Törvényszékhez benyújtott kereset formálisan közvetlenül a felperesek szabadsága napjainak számát a 2014. évre megállapító határozatok ellen irányul. E határozatok azonban a harmadik államokban lévő tisztviselők szabadságára vonatkozó új szabályozás, a személyzeti szabályzat X. melléklete 6. cikkének szükségszerű következményét képezik. A felperesek ezért az EUMSZ 277. cikk alapján az ezen új szabályozásra vonatkozó jogellenességi kifogást emeltek, amely a Törvényszék előtt és a jelen fellebbezések esetében is a felek közötti vita tárgyát képezi.

30. Először bemutatom, hogy a Tanács csatlakozó fellebbezése elfogadhatatlan, és megvizsgálom a fellebbezőknek a Törvényszék hatáskörével kapcsolatos érveit. Ezt követően a megtámadott ítélet megalapozottságát illetően megfogalmazott kritikával foglalkozom.

A. A Tanács csatlakozó fellebbezésének elfogadhatóságáról

31. A jelen jogvita egyik sajátosságát az adja, hogy egyrészt mind a Bizottság, mind pedig a Tanács fellebbezést nyújtott be a Törvényszék megtámadott ítélete ellen, mégpedig az időközben egyesített C-119/19. P. és C-126/19. P. sz. ügyekben, másrészt azonban a Tanács egy, a Bizottság fellebbezéséhez csatlakozó fellebbezést is benyújtott a C-119/19. P. sz. ügyben, amelyben azonos, sőt szó szerint egyező jogalapokkal a Törvényszék ugyanazon ítéletét vitatja, amelyet a C-126/19. P. sz. ügyben már saját fellebbezésével megtámadott.

32. Nem kizárt ugyan, hogy egy ítéletet párhuzamosan egy fellebbezéssel és egy csatlakozó fellebbezéssel is megtámadjanak.[17] Mivel azonban perfüggőség miatt mint elfogadhatatlant el kell utasítani egy keresetet követően benyújtott másik keresetet, amely ugyanazon feleket állítja szembe, ugyanazon jogi aktus megsemmisítésre irányul, és ugyanazon jogalapokon alapul, mint az első kereset,[18] valamely fél szintén csak egyetlen olyan fellebbezést nyújthat be, amely azonos jogalapokkal vitatja a Törvényszék ítéletét.[19]

33. Ebből következően a Tanács csatlakozó fellebbezését mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

B. A Törvényszékhez benyújtott kereset elfogadhatóságáról (a Tanács első jogalapja)

34. Első jogalapjával a Tanács a Törvényszék által a hatáskörét illetően elkövetett téves jogalkalmazást kifogásolja. E jogalappal a Tanács egyrészt azt kifogásolja, hogy a Törvényszék kötelezést írt elő, másrészt pedig a Törvényszék által a jogellenességi kifogásnak tulajdonított terjedelmet.

1. A Törvényszék általi állítólagos kötelezésről

35. Első jogalapjának első részével a Bizottság és a Parlament által támogatott Tanács azt kifogásolja, hogy a Törvényszék érdemben a felperesek éves szabadsága napjai számának csökkentéseként jellemzi a vitatott határozatot. A szabadság napjait nem csökkentették, hanem az alkalmazandó rendelkezések alapján állapították meg. E jellemzés révén a Törvényszék hallgatólagosan arra kötelezi a Bizottságot, hogy bizonyos számú szabadságnapot biztosítson a felperesek számára. Ilyen kötelezésre azonban a Törvényszék nem rendelkezik hatáskörrel.

36. Amint azt azonban maga a Tanács is elismeri, a vitatott határozatok, vagyis a felpereseket 2014-ben megillető szabadság napjainak megállapítása nem kétséges. A megsemmisített határozatok jellemzésétől függetlenül pedig a Törvényszék ítéletének hatása az EUMSZ 266. cikk első bekezdéséből fakad. Ez alapján a Bizottság az alapügyben köteles megtenni a Törvényszék ítéletében foglaltak teljesítéséhez szükséges intézkedéseket – se többet, se kevesebbet. Ha tehát a megtámadott ítélet teljes egészében hatályban marad, a Bizottság nem alkalmazhatja a felperesekkel szemben a szabadságra vonatkozó szabályozás módosításait, és a korábbi szabályozás alapján kell őket illetően határozatokat hoznia.[20]

17 2009. október 6-i GlaxoSmithKline Services kontra Bizottság ítélet (C-501/06 P, C-513/06 P, C-515/06 P és C-519/06 P, EU:C:2009:610, 31. pont); 2016. június 29-i ombudsman kontra Staelen végzés (C-337/15 P, nem tették közzé, EU:C:2016:670, 16. és 17. pont).

18 1988. szeptember 22-i Franciaország kontra Parlament ítélet (358/85 és 51/86, EU:C:1988:431, 12. pont); 2005. november 24-i Olaszország kontra Bizottság ítélet (C-138/03, C-324/03 és C-431/03, EU:C:2005:714, 64. pont).

19 2017. április 5-i Changshu City Standard Parts Factory és Ningbo Jinding Fastener kontra Tanács ítélet (C-376/15 P és C-377/15 P, EU:C:2017:269, 30. és 31. pont).

20 1989. február 28-i Cargill ítélet (201/87, EU:C:1989:100, 21. pont); 2001. november 8-i Silos ítélet (C-228/99, EU:C:2001:599, 33. pont).

37. Ez a kifogás ezért valójában nem a Törvényszék által a hatáskörének megítélése során elkövetett állítólagos hiba, hanem az érdemi döntés és különösen a megtámadott ítélet 112. pontjában szereplő azon járulékos megállapítás ellen irányul, hogy a felperesek szabadsága napjai számának megállapítása során a Bizottság nem támaszkodhatott a személyzeti szabályzat X. mellékletének új 6. cikkére. A következőkben kell megvizsgálni, hogy e döntés mennyiben tartható fenn.

38. A Tanács első jogalapjának első része viszont annyiban, amennyiben a Törvényszék általi állítólagos kötelezés ellen irányul, a megtámadott ítélet téves értelmezésén alapul, és ezért azt mint megalapozatlant el kell utasítani.

2. A jogellenességi kifogás terjedelméről

39. Az első jogalap második részében a Bizottság és a Parlament által támogatott Tanács azt kifogásolja, hogy a Törvényszék a személyzeti szabályzat X. mellékletének 6. cikkében meghatározott, szabadságra vonatkozó szabályozás egészére, tehát a 2015-ben és 2016-tól alkalmazandó szabályozásokra is kiterjesztette az EUMSZ 277. cikken alapuló jogellenességi kifogást, jóllehet csak a 2014. évi szabadságra való jogosultságokra vonatkozó határozatok képezték a kereset tárgyát.

40. Az EUMSZ 277. cikknek nem célja az, hogy lehetővé tegye valamely fél számára bármely rendelet jogszerűségének valamely kereset útján történő vitatását. Annak a szabályozásnak, amelynek a jogellenességét állítják, sokkal inkább közvetlenül vagy közvetetten alkalmazandónak kell lennie a kereset tárgyát képező ügyre.[21] A Törvényszék helyesen pontosította ezt oly módon, hogy a jogellenességi kifogás terjedelmét arra kell korlátozni, ami a jogvita megoldásához elengedhetetlen.[22]

41. A megtámadott ítélet 31. pontjában mindazonáltal a Törvényszék amellett emelt szót, hogy az EUMSZ 277. cikket kellően szélesen kell értelmezni annak érdekében, hogy az intézmények által hozott általános jellegű aktusok jogszerűségének hatékony felülvizsgálata biztosított legyen azon személyek számára is, akik az ilyen aktusok elleni közvetlen keresetek indítására nem jogosultak. Az EUMSZ 277. cikk hatályát egyben ki kell terjeszteni az intézmények azon jogi aktusaira is, amelyek a kereset tárgyát képező határozat elfogadása szempontjából relevánsak voltak. A Törvényszék szerint ezért elegendő, ha az említett határozat alapvetően e jogi aktusokon alapul, még ha formálisan nem is szolgáltak annak jogalapjául.

42. E megállapítások nem felelnek meg teljesen a Bíróság ítélkezési gyakorlatának. E szerint ugyanis csak akkor kell az EUMSZ 277. cikk útján a jogszerűség hatékony felülvizsgálatát biztosítani, ha a felpereseket a végrehajtási határozatok közvetlenül és személyükben érintik.[23]

43. Ezen ítélkezési gyakorlat szigorú alkalmazása esetén a jogellenességi kifogást a személyzeti szabályzat X. melléklete 6. cikke második bekezdésének első francia bekezdésében foglalt, a 2014. évre vonatkozó átmeneti szabályozásra kellene korlátozni. A jogvita tárgyát ugyanis kizárólag az ezen évre vonatkozó szabadságra való jogosultságok megállapításai képezik, a következő évekre vonatkozó megállapítások azonban nem.

21 1966. július 13-i Olaszország kontra Tanács és Bizottság ítélet (32/65, EU:C:1966:42, a Határozatok Tára német változatának 594. oldala). Lásd még: 1965. március 31-i Macchiorlati Dalmas kontra Főhatóság ítélet (21/64, EU:C:1965:30, a német változat 229. oldala).

22 A megtámadott ítélet 30. pontja, valamint a Törvényszék ott hivatkozott ítélkezési gyakorlata.

23 1979. március 6-i Simmenthal kontra Bizottság ítélet (92/78, EU:C:1979:53, 41. pont).

44. A Törvényszéknek a megtámadott ítélet 32–35. pontjában szereplő érvelését, amely szerint az átmeneti szabályozás különböző fokozatai és a szabadságra vonatkozó végleges szabályozás közötti kapcsolat indokolttá teszi a jogellenességi kifogás e szabályozások mindegyikére való kiterjesztését, nem tartom elegendőnek. Ugyanis valóban problémamentesen fel lehetett volna bontani ezt a kapcsolatot, és az átmeneti szabályozás első fokozatára lehetett volna korlátozni a kifogás vizsgálatát. Ez egyébként nem zárta volna ki, hogy a Törvényszék a szabályozás célkitűzése keretében figyelembe vegye az átmeneti jelleget és a szabadságra vonatkozó végleges szabályozással fennálló kapcsolatot.

45. Végeredményben mindazonáltal helyesnek vélem a Törvényszék eljárását. A jogellenességi kifogás formálisan nem járhat ugyan a járulékosan kifogásolt szabályozás semmisségével, és más felek között sem fejt ki joghatásokat. A jelen eljárásban történő átfogó értékelés azonban gyakorlatilag tisztázná azt a kérdést, hogy alkalmazható-e a kifogásolt szabályozás, és ezáltal precedenshatást fejtene ki hasonló jogviták esetén. A kinevezésre jogosult hatóságnak is érdeke fűződik ahhoz, hogy a lehető leghamarabb tisztázódjon a szabadságra vonatkozó új szabályok jogszerűsége. A 2014. évre vonatkozó szabályozásra való korlátozás esetén viszont fennállna a kockázata annak, hogy a következő évek tekintetében további, hosszadalmas jogviták alakulnak ki.

46. A szabályozás egészének vizsgálata egyébként nem jár a felperesek járulékos kifogások előterjesztésére vonatkozó lehetőségének túllépésével. Az új szabályozás átfogó vizsgálata nem terjed túl a felperesek érvelésén, és új szempontnak sem minősül. A felperesek sokkal inkább folyamatosan arra hivatkoztak a jelen eljárásban, hogy kifogásolják a szabadságra vonatkozó új szabályok következő években való alkalmazását. Ezzel szemben irrelevánsnak tűnik számomra, hogy két felperes időközben már nem harmadik államokban dolgozik.[24] Ezenkívül más eljárásokban a szabadságra vonatkozó végleges szabályozást is megtámadták, mivel két további olyan eljárás is folyamatban van, amely a 2019. évre vonatkozik.[25] Legkésőbb ezen eljárásokban meg kell vizsgálni az új szabályozás utolsó fokozatát.

47. Ilyen körülmények között nem vélem megfelelőnek a szabadságra való jogosultságokra vonatkozó új szabályozás tárgyában folyamatban lévő vitát külön eljárásokra osztani. Ez feleslegesen venné igénybe az uniós bíróságok és a felek erőforrásait.[26]

48. Következésképpen a Tanács első jogalapjának második részét is el kell utasítani mint megalapozatlant.

49. Ha a Bíróság nem értene egyet velem, elképzelhető lenne a vizsgálatot e ponton befejezni, és az ügyet a Törvényszék elé visszautalni. Nem zárható ugyanis ki, hogy a Törvényszék eltérő eredményre jutott volna, ha csak az átmeneti szabályozás első fokozatát, tehát a szabadságra való jogosultságok jelentősen kisebb csökkentését vizsgálta volna.

50. Ez az eljárásmód azonban nem tűnik számomra észszerűnek, mert ezáltal csak tovább halasztódna az alapul szolgáló konfliktus eldöntése. A Bíróságnak ezért a többi jogalappal is ajánlott foglalkoznia. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy az alábbi megfontolások főszabály szerint lényegében attól függetlenül érvényesek, hogy a Törvényszékhez benyújtott keresetet a 2014. évre vonatkozó átmeneti szabályozásra korlátozzuk-e. Elképzelhető ugyan, hogy az új szabályozás különböző fokozatait illetően eltérő eredményekre vezet annak mérlegelése, hogy még elegendőnek tekinthetők-e a szabadságra való fennmaradó jogosultságok, a következőkben azonban bemutatom, hogy nem indokolt bármelyik fokozatot is megkérdőjelezni.[27]

24 A megtámadott ítélet 38. pontja.

25 DS és 718 másik felperes kontra Bizottság és EKSZ ügy (T-573/19; HL 2019. C 357., 38. o.); DV és 10 másik felperes kontra Bizottság ügy (T-576/19; HL 2019. C 357., 39. és azt követő oldal).

26 Lásd: 2012. november 6-i Bizottság kontra Éditions Odile Jacob ítélet (C-553/10 P és C-554/10 P, EU:C:2012:682, 61. pont).

27 Lásd a lenti 121. és azt követő pontokat.

C. A Törvényszékhez benyújtott kereset megalapozottságáról (a Bizottság fellebbezése, valamint a Tanács második és harmadik jogalapja)

51. A Törvényszék szerint az új szabályozás nem egyeztethető össze a szabadsághoz való alapvető joggal. A Törvényszék ezzel szemben mellőzte az egyenlő bánásmód általános elvének, a bizalomvédelem elvének, valamint a magán- és a családi élet tiszteletben tartásához való jognak a vizsgálatát, amelyekre a felperesek szintén hivatkoztak.

52. A Bizottság ennek megfelelően a Charta 31. cikkének (2) bekezdése szerinti, a szabadsághoz való alapvető jog vizsgálatának bizonyos szempontjait, mégpedig a munkaidő-irányelvnek és az érintettek élet- és munkakörülményei javítása elvének a figyelembevételét, valamint a felpereseket megillető egyéb jogosultságok figyelembevételének hiányát és a jogalkotó szabályozási mozgásterének megítélését kifogásolja két jogalapjával. A Tanács második és harmadik jogalapja hasonló kérdésekre vonatkozik.

1. A munkaidő-irányelvhez való kötöttségről

53. A Bizottság első jogalapjának első része, valamint a Tanács második jogalapjának első része a munkaidő-irányelv Törvényszék általi figyelembevétele ellen irányul.

a) A munkaidő-irányelv önmagában való figyelembevételéről

54. A Tanács véleménye szerint először is a Törvényszék annak megállapításával, hogy bizonyos esetekben valamely irányelvre (a jelen ügyben a munkaidő-irányelvre) hivatkozni lehet az intézményekkel szemben, figyelmen kívül hagyta azt az állandó ítélkezési gyakorlatot, miszerint az irányelveknek a tagállamok a címzettjei, és nem az uniós intézmények vagy szervek. Valamely irányelv rendelkezései következésképpen nem tekinthetők úgy, mint amelyek önmagukban kötelezettségeket keletkeztetnek az intézmények számára a személyi állományukkal fennálló kapcsolatok keretében.

55. A felperesekkel mindazonáltal egyet kell érteni abban, hogy ez az érv hatástalan. Ezen érv a megtámadott ítélet 61. pontjában kifejtettek ellen irányul, az ítéletet azonban nem e megállapítások alapozzák meg. A Törvényszék ugyanis a 64. pontban kifejezetten megállapította, hogy a munkaidő-irányelvre sem önmagában, sem a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdésével együtt[28] nem lehet a személyzeti szabályzat X. mellékletének új 6. cikke alkalmazhatatlanságának kimondására irányuló jogellenességi kifogást alapítani.

56. A Tanács ezen érvét ezért el kell utasítani.

b) A Charta 31. cikke munkaidő-irányelvvel együttesen értelmezett (2) bekezdésének figyelembevételéről

57. A Tanács és a Bizottság véleménye szerint másodszor a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot annak megállapításával, hogy a jogalkotót köti a munkaidő-irányelv tartalma, mivel azt megemlítik az Elnökségnek az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdésére vonatkozó magyarázatai.

58. A megtámadott ítélet 70. pontjában a Törvényszék valóban megállapította, hogy a személyzeti szabályzat X. melléklete új 6. cikkének alkalmazásától el kellene tekinteni, amennyiben az az éves szabadsághoz való joggal összeegyeztethetetlennek bizonyulna, amely jog jellege és célja világosan kitűnik a Charta 31. cikkének a munkaidő-irányelvvel együttesen értelmezett (2) bekezdéséből. A

28 Lásd ezzel kapcsolatban: 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 43. és 46. pont).

Törvényszék e tekintetben a 67–69. pontban a Konvent Elnöksége által a Chartához fűzött magyarázatokra hivatkozik, amelyek szerint a Charta 31. cikkének (2) bekezdése konkrétan a munkaidő-irányelv lényegét ismeri el. Az uniós jogalkotó az említett irányelv tartalmát nem hagyhatja figyelmen kívül.

59. E megállapítások téves jogalkalmazáson alapulnak, mert tévesen írják le a Charta 31. cikkének (2) bekezdése és a munkaidő-irányelv közötti kapcsolatot.

60. A Konvent által a Charta 31. cikkének (2) bekezdéséhez fűzött magyarázatok megállapítják ugyan, hogy e rendelkezés a munkaidő-irányelven alapul. E magyarázatokat pedig a Charta 52. cikkének (7) bekezdése és az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdése szerint kellően figyelembe kell venni. [29]

61. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdése a munkaidő-irányelv *egészét* magában foglalná.

62. Amint azt a Bizottság helyesen kifejti, a Charta 31. cikkének (2) bekezdése sokkal inkább csak a munkaidő-irányelv 7. cikkében foglalt, legalább négy hét szabadságra való jogosultságot rögzíti. [30] Pontosabban, a munkaidő-irányelv 7. cikke a Charta 31. cikkének (2) bekezdése által biztosított éves szabadság pontos tartamát részletező uniós jogi rendelkezés. [31]

63. E konkretizálásra azért van szükség, mert a Charta 31. cikkének (2) bekezdése maga nem határozza meg a fizetett éves szabadság tartamát, tehát megadásának egyik feltételét. A szabadság tartama tehát különbözik a 31. cikk (2) bekezdésének egyéb garanciáitól, például a szabadságra járó bér kifizetésétől vagy a kedvezményezettek körétől, amelyek további jogszabályi konkretizálás nélkül következnek az alapvető jogból. [32]

64. A szabadsághoz való alapvető jog ezért legalábbis a fizetett éves szabadság tartamát illetően jogszabályi konkretizálástól függ.

65. E függőség következményekkel jár az olyan szabályozások értékelésére nézve, amelyek – mint a vitatott új szabályozás – a fizetett éves szabadság tartamát határozzák meg. Mivel ilyen szabályozásra szükség van a szabadsághoz való alapvető jog hatékony érvényesülésének biztosításához, az jellegénél fogva nem tekinthető az alapvető jog Charta 52. cikkének (1) bekezdése értelmében vett korlátozásának, és arra ezért az e rendelkezésben előírt követelmények sem vonatkoznak közvetlenül.

29 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 55. pont); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 52. pont). Lásd még: Bot főtanácsnok TSN és AKT egyesített ügyekre vonatkozó indítványa (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:459, 106. pont).

30 2011. november 22-i KHS ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761, 37. pont); 2014. május 22-i Lock ítélet (C-539/12, EU:C:2014:351, 14. pont); 2018. november 6-i Kreuziger ítélet (C-619/16, EU:C:2018:872, 29. pont).

31 Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 85. pont); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 74. pont).

32 Lásd: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 83. és 84. pont); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 72. és 73. pont).

66. Bár így a szabadságra való jogosultság tartama meghatározásának nem kell igazolhatónak lennie a Charta 52. cikkének (1) bekezdése alapján, annak legalább az uniós jog általános elvei közé tartozó arányosság elvét tiszteletben kell tartania. Ez az elv megköveteli, hogy az uniós intézmények aktusai ne haladják meg a szóban forgó szabályozás által kitűzött jogszerű célok elérésére alkalmas és ahhoz szükséges mértéket, mivel több megfelelő intézkedés közül a kevésbé korlátozó jellegűt kell választani, és az okozott hátrányok nem lehetnek aránytalanok az elérendő célokkal. [33]

67. Különösen a meghatározás céljai és hátrányai közötti kimerítő mérlegelés során további szempontok, mint például a munkaidő-irányelv 7. cikke szerinti minimális szabadság vagy a fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog lényeges tartalma is szerepet játszhat. Az irányelv azonban összességében e tekintetben sem bír funkcióval.

68. Meg kell tehát állapítani, hogy a megtámadott ítélet 68. és 69. pontjában a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor abból indult ki, hogy az uniós jogalkotót összességében köti a munkaidő-irányelv a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben.

69. Ez a téves jogalkalmazás mindazonáltal nem jelenti azt, hogy a Bizottság és a Tanács kifogásai sikerre vezetnének, mivel az nem jár a megtámadott ítélet hatályon kívül helyezésével. A Törvényszék ugyanis nem a munkaidő-irányelv anyagi jogi garanciáinak állítólagos megsértésére alapozza határozatát. Ellenkezőleg, végeredményben elutasítja a felpereseknek a munkaidő-irányelv különböző rendelkezéseivel kapcsolatos érvelését.

2. Az élet- és munkakörülmények javításának céljáról

70. Az első jogalap második részében a Bizottság a Charta 31. cikke (2) bekezdésének az értelmezése során elkövetett téves jogalkalmazásra hivatkozik, mivel a Törvényszék úgy vélte, hogy az éves szabadságnak a személyzeti szabályzat X. mellékletének 6. cikkében előírt csökkentése nem egyeztethető össze az érintettek élet- és munkakörülményeinek a javítására irányuló állítólagos elvvel. Az ilyen elvnek semmiféle jogalapja nincs.

71. Második jogalapjának második részében a Tanács is azt az álláspontot képviseli, hogy a Törvényszék figyelmen kívül hagyta a Charta 31. cikke (2) bekezdésének terjedelmét. E rendelkezésnek – ellentétben azzal, amit a Törvényszék kimondott – nem az élet- és munkakörülmények javítása, hanem az a célja, hogy az Unióban valamennyi munkavállaló számára kellő szintű védelmet biztosítson.

72. A megtámadott ítélet 88. pontjában a Törvényszék megállapítja, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt éves szabadsághoz való jog jellegénél fogva főszabály szerint a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását hivatott elősegíteni. A 90. pontban pedig kifejti, hogy a szabadság napjai számának csökkentését nem lehet összeegyeztethetőnek tekinteni azzal az alapelvvel, amely az érdekeltek élet- és munkakörülményei javításának elősegítését hivatott szolgálni.

73. E tekintetben egyet kell érteni a Bizottsággal és a Tanáccsal abban, hogy sem a Charta 31. cikke (2) bekezdésének szövege, sem a magyarázatok nem említenek kifejezetten ilyen elvet. Ellenkezőleg, különösen a Tanács helyesen állapítja meg, hogy a 31. cikk a „Tisztességes és igazságos munkafeltételek” címet viseli.

33 1990. november 13-i Fédesa és társai ítélet (C-331/88, EU:C:1990:391, 13. pont); 1994. október 5-i Crispoltoni és társai ítélet (C-133/93, C-300/93 és C-362/93, EU:C:1994:364, 41. pont); 2001. július 12-i Jippes és társai ítélet (C-189/01, EU:C:2001:420, 81. pont); 2010. március 9-i ERG és társai ítélet (C-379/08 és C-380/08, EU:C:2010:127, 86. pont); 2015. június 16-i Gauweiler és társai ítélet (C-62/14, EU:C:2015:400, 67. és 91. pont); 2019. április 30-i Olaszország kontra Tanács (Halászati kvóta a földközi-tengeri kardhal vonatkozásában) ítélet (C-611/17, EU:C:2019:332, 55. pont).

74. A Törvényszék mindazonáltal az uniós jogra támaszkodik, mivel az EUMSZ 151. cikk első bekezdése szerint az Unió célkitűzése többek között az élet- és munkakörülmények javítása. Jogalapja – jelenleg az EUMSZ 153. cikk – alapján a munkaidő-irányelvnek és ezáltal ezen irányelv 7. cikkének is e célkitűzés megvalósítása a célja. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta ezenfelül szintén e célkitűzést veszi alapul. Az e charta 8. pontjában felsorolt fizetett szabadsághoz való jogot „Az élet- és munkakörülmények javítása" címet viselő szakasz tartalmazza. A Chartához fűzött magyarázatok szerint a szabadsághoz való alapvető jog többek között e két dokumentumon alapul.

75. A Bíróság legalábbis már elismerte, hogy a szabadságra vonatkozó szabályozások a munkavállalók egészsége és biztonsága védelmének javítását szolgálják.[34] E tekintetben különleges élet- és munkakörülményekről van szó.

76. Ami konkrétan a szabadsághoz való jogot illeti, a felperesek helyesen hangsúlyozzák, hogy a szabadság időtartamát *progresszíven* kell harmonizálni a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően,[35] ami a javítás célját foglalja magában.

77. Következésképpen nem alapul téves jogalkalmazáson a Törvényszék megtámadott ítélet 88. pontjában tett megállapítása, amelyben az élet- és munkakörülmények javításának célját társítja az éves szabadsághoz való joghoz.

78. A Törvényszék viszont túl messzire megy akkor, amikor a 90. pontban alapelvről beszél, mivel alapelvre sem a vonatkozó dokumentumok, sem az ítélkezési gyakorlat nem utal. Ezáltal olyan jelentőséget tulajdonított az élet- és munkakörülmények javítása céljának a szabadsághoz való alapvető jog értelmezése szempontjából, amellyel e cél nem rendelkezik.

79. Mindenekelőtt azonban e célkitűzés tiszteletben tartásának a Törvényszék által elvégzett vizsgálata jelenti a problémát. E cél sem járhat ugyanis azzal, hogy a szabadságra való jogosultságok csökkentését a Charta 31. cikkének (2) bekezdése szerinti szabadsághoz való alapvető jog korlátozásának kell tekinteni.

80. E tekintetben nyitva maradhat a kérdés, hogy önmagában az élet- és munkakörülmények javításának célja köti-e az Uniót az EUMSZ 151. cikk alapján az alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek meghatározása során. A Törvényszék ugyanis nem az EUMSZ 151. cikk alapján ítéli meg a személyzeti szabályzat X. mellékletének 6. cikkét, hanem a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben alkalmazza ezt a célkitűzést. A megtámadott ítélet 90. pontjában azzal indokolja ugyanis a szabadsághoz való alapvető jog korlátozására vonatkozó megállapítást és következésképpen a Charta 52. cikkének (1) bekezdése alapján történő igazolás szükségességét, hogy a szabadságra való jogosultságok új szabályozás általi jelentős csökkentése nem tekinthető az élet- és munkakörülmények javításának.

81. Amint azt azonban már kifejtettem, a szabadság tartamának jogszabályi konkretizálása nem jelenti a szabadsághoz való alapvető jog korlátozását, amelynek igazolhatónak kell lennie a Charta 52. cikkének (1) bekezdése alapján. E szükséges konkretizálást sokkal inkább az arányosság elve alapján kell megítélni.[36] Ezen elv keretében csak később, azaz a szabályozás célja és az ahhoz kapcsolódó terhek közötti mérlegelés során jut jelentőséghez az élet- és munkakörülmények javításának célja.

34 1996. november 12-i Egyesült Királyság kontra Tanács ítélet (C-84/94, EU:C:1996:431, 59. pont); 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44. és 59. pont).

35 2001. június 26-i BECTU ítélet (C-173/99, EU:C:2001:356, 39. pont); 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 82. pont); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 71. pont).

36 Lásd a fenti 65. és azt követő pontokat.

82. Amennyiben téves jogalkalmazáson alapul a Charta 31. cikke (2) bekezdésének oly módon történő értelmezése, hogy e rendelkezés a munkakörülmények javításának elvét rögzíti, és ezért a munkakörülmények bármiféle romlását ezen alapvető jog korlátozásának kell tekinteni, annyiban ez azonban önmagában még nem jár a megtámadott ítélet hatályon kívül helyezésével. Nem kizárt ugyanis, hogy az ilyen beavatkozás igazolhatóságának vizsgálata ugyanarra az eredményre vezet, mint az ezen alapvető jog konkretizálásának arányosságára vonatkozó vizsgálat. Ez esetben elegendő lenne a Törvényszék indokolását felváltani.

3. A szabadsághoz való alapvető jog korlátozásával kapcsolatos további szempontok figyelembevételéről

83. Első jogalapjának harmadik részével a Bizottság azokat a megfontolásokat kifogásolja, amelyeket a Törvényszék a megtámadott ítélet 91–96. pontjában tesz a szabadsághoz való alapvető jog korlátozásával szemben felhozott érvek megdöntése céljából. A Tanács és a Parlament is kifogásolja e megállapításokat.

84. E tekintetben szintén nem meggyőző az alapvető jog vizsgálatának Törvényszék által alkalmazott módszere. Különösen a mérlegeléssel összefüggésben kell megvizsgálni, hogy relevánsak-e ezek az érvek és a Törvényszék megfontolásai.

4. Az új szabályozás arányosságáról és a jogalkotó mozgásteréről

85. Az arányosság vizsgálatával és különösen az érintettek élet- és munkakörülményei javításának céljával összefüggésben ezért mindenekelőtt a Bizottság második jogalapja és a Tanács második jogalapjának második része, valamint harmadik jogalapja bír jelentőséggel.

a) A vizsgálati mércéről

86. A Bizottság azzal érvel, hogy a Törvényszék figyelmen kívül hagyta, hogy a jogalkotó széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a személyzeti szabályzat módosítása során, és hogy az arányosság elvének a megsértése csak akkor állapítható meg, ha a jogalkotó nyilvánvalóan túllépi e mérlegelési jogkör határait.

87. A Tanács is hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a jogalkotó számára lehetővé kell tenni kompromisszumok kötését akár a szabadságot, akár a díjazást vagy a munkaidőt illetően a társadalmi változásokra és haladásra, valamint a tudományos és technológia fejlődésre tekintettel.

88. A megtámadott ítélet 100. pontjában mindazonáltal a Törvényszék kifejezetten elismeri, hogy a jogalkotó széles mérlegelési mozgástérrel rendelkezik a személyzeti szabályzat kiigazítását és bármely időpontban történő, a tisztviselők jogait és kötelezettségeit akár hátrányosan érintő módosítását illetően. [37]

89. Ez a mérce megfelel az arányosság ezen elvének az uniós jogalkotás területén történő alkalmazása körülményeinek bírósági felülvizsgálatával kapcsolatos állandó ítélkezési gyakorlatnak. A jogalkotó széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik a ráruházott hatáskörök gyakorlása során azokon a területeken, ahol magatartása politikai, gazdasági és szociálpolitikai döntéseket igényel, illetve amikor

37 Lásd: 2008. december 22-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítélet (C-443/07 P, EU:C:2008:767, 60. pont); 2010. március 4-i Angé Serrano és társai kontra Parlament ítélet (C-496/08 P, EU:C:2010:116, 82. pont).

összetett értékelést és mérlegelést kell végeznie. Így nem az a kérdés, hogy az ilyen területen megállapított valamely intézkedés volt-e az egyetlen vagy a lehető legjobb, mivel csupán az intézkedésnek a hatáskörrel rendelkező intézmények által elérni kívánt céllal kapcsolatos nyilvánvalóan alkalmatlan jellege lehet kihatással az ilyen intézkedés jogszerűségére.[38]

90. A Törvényszék azonban nem az új szabályozás alkalmasságát vizsgálja, hanem arról győződik meg a megtámadott ítélet 98. és 100. pontjában, hogy a jogalkotó ellenőrizte, hogy az új szabályozás ténylegesen közérdekű célokat szolgál-e, és nem jár-e az elérni kívánt cél tekintetében olyan aránytalan és elviselhetetlen beavatkozással, mely az így biztosított jogoknak már magát a tartalmát sértené. A Törvényszék különösen azzal foglalkozik, hogy a jogalkotó a döntését az ügy teljes körű megismerése és valamennyi releváns tényező gondos és pártatlan vizsgálata mellett hozta-e meg.

91. Ez is messzemenően megfelel az ítélkezési gyakorlatnak, mivel a jogalkotónak választását objektív megfontolásokra kell alapoznia. Ezen túlmenően, a különböző lehetséges intézkedésekhez kapcsolódó korlátok értékelése során meg kell vizsgálni, hogy az elfogadott intézkedéssel elérni kívánt célok igazolhatnak-e az érintetteket érő, akár jelentős mértékű, kedvezőtlen következményeket.[39]

92. Egyébiránt még egy korlátozott hatályú bírósági felülvizsgálat is szükségessé teszi, hogy azok az uniós intézmények, amelyek a szóban forgó jogi aktus alkotói, bizonyíthassák a Bíróság előtt, hogy a jogi aktust a mérlegelési jogkörük, illetve mozgásterük tényleges gyakorlásával fogadták el, ami feltételezi, hogy az ezen aktus által szabályozni szándékozott helyzet valamennyi releváns tényét és körülményét figyelembe vették.[40] Ebből következik, hogy az uniós intézményeknek képesnek kell lenniük legalább arra, hogy benyújtsák és világosan és egyértelműen bemutassák azokat az alapvető adatokat, amelyeket az említett jogi aktus vitatott intézkedéseinek megalapozásához figyelembe kellett venni, és amelyektől a mérlegelési jogkörük gyakorlása függött.[41]

b) A releváns körülményekről

93. E szempontok vizsgálata végső soron döntő jelentőséggel bír a jelen fellebbezések tárgyában történő döntéshozatal szempontjából, mivel a megtámadott ítélet alapvetően azon alapul, hogy a Törvényszék elutasította az intézmények vonatkozó érvelését, vagyis a költséghatékonyság és a megtakarítás célkitűzésével, a korszerűsítéssel, az életkor és a besorolási fokozat függvényében járó további szabadságra való jogosultságokkal, a különlegesen nehéz életkörülményekre tekintettel biztosítható különleges pótszabadságra való jogosultságokkal, valamint az alkalmazottak által harmadik államokban élvezett bizonyos gazdasági előnyökkel kapcsolatos érveit.

38 2010. június 8-i Vodafone és társai ítélet (C-58/08, EU:C:2010:321, 52. pont); 2016. május 4-i Pillbox 38 ítélet (C-477/14, EU:C:2016:324, 49. pont); 2019. április 30-i Olaszország kontra Tanács (Halászati kvóta a földközi-tengeri kardhal vonatkozásában) ítélet (C-611/17, EU:C:2019:332, 56. pont).

39 2010. június 8-i Vodafone és társai ítélet (C-58/08, EU:C:2010:321, 53. pont); 2013. október 17-i Schaible ítélet (C-101/12, EU:C:2013:661, 49. pont); 2019. december 3-i Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet (C-482/17, EU:C:2019:1035, 79. pont).

40 2006. szeptember 7-i Spanyolország kontra Tanács ítélet (C-310/04, EU:C:2006:521, 122. pont); 2008. december 18-i Afton Chemical ítélet (C-517/07, EU:C:2008:751, 34. pont); 2018. június 21-i Lengyelország kontra Parlament és Tanács ítélet (C-5/16, EU:C:2018:483, 152. pont); 2019. december 3-i Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet (C-482/17, EU:C:2019:1035, 81. pont). A személyzeti szabályzat módosításával kapcsolatban lásd ebben az értelemben: 2010. március 4-i Angé Serrano és társai kontra Parlament ítélet (C-496/08 P, EU:C:2010:116, 86. pont). Lásd még: 2010. november 9-i Volker és Markus Schecke és Eifert ítélet (C-92/09 és C-93/09, EU:C:2010:662, 78. és 84. pont).

41 2006. szeptember 7-i Spanyolország kontra Tanács ítélet (C-310/04, EU:C:2006:521, 123. pont); 2018. június 21-i Lengyelország kontra Parlament és Tanács ítélet (C-5/16, EU:C:2018:483, 153. pont); 2019. december 3-i Cseh Köztársaság kontra Parlament és Tanács ítélet (C-482/17, EU:C:2019:1035, 81. pont).

i) A költséghatékonyságról és a megtakarításokról

94. A megtámadott ítélet 102. pontjában a Törvényszék elutasítja azt a célkitűzést, hogy a harmadik országokban szolgálatot teljesítő tisztviselők és szerződéses alkalmazottak alkalmazását költséghatékonyabbá tegyék, ezáltal megtakarításokat elérve. Ennek során a munkaidő-irányelv (4) preambulumbekezdésére támaszkodik, amely szerint a biztonság és az egészség javítása nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak. A Törvényszék ezenkívül arra hivatkozik, hogy az Unió pénzügyi érdekei védelmének szükségességéből következő megfontolásokra semmiképpen nem lehet hivatkozni a Charta 31. cikkének (2) bekezdése által biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog megsértésének igazolására.

95. Ami a szabadsághoz való alapvető jog megsértését illeti, önmagában a szabadság tartamának meghatározása különösen nem tekinthető a szabadság kifizetésére vonatkozó korlátozásokkal egyenértékűnek. Az utóbbiak a fizetett szabadsághoz való alapvető jog korlátozását jelentik, míg az előbbi – amint azt már kifejtettem[42] – az alapvető jog szükséges konkretizálásának minősül. Az e tekintetben szükséges mérlegelés során szerepet játszhatnak a korlátozás igazolására adott esetben nem alkalmas szabályozási célok.

96. Míg ezért a szabadságra járó bér kifizetésére való, alapvető jogként biztosított jogosultsággal szemben nem lehet pénzügyi megfontolásokra hivatkozni,[43] addig lehetségesnek kell lennie a szabadságra való jogosultságok terjedelmének konkretizálása során különösen a munkáltatókra háruló terhek figyelembevételének. A szabadságra való jogosultságokat magában foglaló munkaviszony ugyanis mindkét oldalon a költségek és hasznok mérlegelésén alapul. A munkáltató számára a szabadságra való jogosultságok a költségek körébe tartoznak, és ezért figyelmen kívül nem hagyható pénzügyi szempontot képeznek.

97. Nagyobb jelentőséggel bír a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.[44] Aligha állítható azonban, hogy a szabadságra való jogosultságok minden csökkentése szükségszerűen korlátozza a biztonság és az egészség védelmét. Ez annál is inkább így van, ha a munkaidő-irányelv 7. cikke szerinti minimális szabadságnál több mint kétszer nagyobb és az Unió többi alkalmazottját megillető szabadságra való jogosultságokat jóval meghaladó mértékű szabadságra való jogosultságokat csökkentenek.

98. Ezért téves jogalkalmazáson alapul a költséghatékonyság és a megtakarítások célkitűzésének a megtámadott ítélet 102. pontjában szereplő teljes elutasítása.

ii) A korszerűsítésről

99. Az új szabályozás második célja a harmadik országokban dolgozó személyzet munkafeltételeinek korszerűsítése.

100. A Törvényszék e tekintetben a megtámadott ítélet 106. pontjában elutasítja azt a megfontolást, hogy a légi közlekedés fejlődése, valamint az internetes kommunikáció szélesebb körű elterjedése igazolja a szabadság csökkentését. Ami a légi közlekedést illeti, ez legfeljebb a biztosított utazási időt érintheti. A jobb kommunikációs lehetőségeknek pedig semmi közük a szabadságra való jogosultsághoz.

42 Lásd a fenti 65–67. pontot.

43 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 52–55. pont).

44 2001. június 26-i BECTU ítélet (C-173/99, EU:C:2001:356, 59. pont); 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 66. pont).

101. A Törvényszék azonban ezzel figyelmen kívül hagyja, hogy az érintettek esetében a szabadság még nagyobb mértékben, mint az egyéb uniós alkalmazottak esetében, arra szolgál, hogy fenntartsák a hazájukhoz fűződő kapcsolatot. Ez döntő különbséget jelent a szabadsággal kapcsolatos általános ítélkezési gyakorlathoz képest. Ez utóbbi abból indul ki, hogy a munkavállalók főszabály szerint a hazájukban dolgoznak, és szabadságukat kizárólag pihenésre és szabadidős tevékenységekre használhatják. A hazához fűződő kapcsolat szempontjából mindenképpen jelentőséggel bír, ha létezik gyakori, megfizethető légi összeköttetés. Ez lehetővé teszi a gyakoribb hazalátogatást. Ez – a biztosított utazási időtől függetlenül – lerövidítheti továbbá a tényleges utazási időt, és így több idő marad a valódi szabadságra.

102. Ugyanez az elgondolás az alapja végső soron az internetes kommunikációval kapcsolatos érvnek is. Míg korábban az ember drága és adott esetben emellett rossz minőségű telefonos összeköttetésre, valamint postai kommunikációra volt ráutalva, addig manapság az internetes kommunikáció révén jóval kedvezőbb körülmények mellett tartható fenn a kapcsolat az otthonnal, és például videotelefonálásra is lehetőség van. Az effajta könnyebb kommunikáció nem pótolhatja ugyan teljes mértékben a személyes kapcsolatot, de valamelyest csökkenti annak szükségességét.

103. Ezen elgondolások teljes mértékű elutasítása ezért nem meggyőző számomra.

104. A Törvényszék ezenkívül a megtámadott ítélet 107. pontjában elutasítja azt az érvet, hogy az új szabályozás azon kis uniós képviseletek igényeit hivatott kielégíteni, amelyek működőképességét veszélyezteti a szabadság miatti túlzott távollét. Nem nyilvánvaló, hogy emiatt minden képviselet esetében csökkenteni kellene a szabadságra való jogosultságokat, és bizonyítást sem nyert, hogy nem létezik más alternatíva.

105. Az érintett szolgálati helyek működőképessége ténylegesen azonban minden esetben a szabadságra való jogosultságok terjedelmét illetően elvégzendő mérlegelés részét képezi. Az a körülmény pedig, hogy a kisebb képviseleteket különösen erőteljesen érintik a szabadság miatti távollétek, nem zárható ki ennek során a mérlegelésből.

106. A megtámadott ítélet 106. és 107. pontja következésképpen szintén téves jogalkalmazáson alapul.

iii) Az életkor és a besorolási fokozat függvényében járó további szabadságra való jogosultságokról

107. A megtámadott ítélet 109. pontjában a Törvényszék megállapította, hogy a jogalkotó nem vette figyelembe azt a körülményt, hogy a személyzeti szabályzat 57. cikke értelmében az Unió területén alkalmazott tisztviselők és alkalmazottak életkoruktól és besorolási fokozatuktól is függően 24 helyett akár 30 munkanap szabadságra is jogosultak lehetnek.

108. A Törvényszék e tekintetben abból tűnik kiindulni, hogy a harmadik államokban alkalmazott személyzetet nem illetik meg ezek a további szabadságra való jogosultságok.

109. E tekintetben igaz, hogy a személyzeti szabályzat X. melléklete nem hivatkozik kifejezetten az 57. cikkre. A Bizottság által bemutatott, az 57. cikk alkalmazására vonatkozó részletes szabályokból azonban kitűnik, hogy az átmeneti szabályozás 2016. évi lejártakor az érintettek jogosulttá váltak ezekre a további szabadságnapokra. [45]

110. Következésképpen a megtámadott ítélet 109. pontjában szereplő megállapítással a Törvényszék elferdítette a Bizottság érvelését. A mérlegelés keretében sokkal inkább e szabadságra való jogosultságokat is figyelembe kellett volna venni.

45 A Bizottság Törvényszék kérdéseire adott, 2017. november 13-i válaszának R.9. melléklete (a mellékletek 57. oldala).

iv) A különlegesen nehéz életkörülményekre való tekintettel biztosítható pótszabadságról

111. Úgy tűnik ugyan, hogy a Törvényszék figyelembe veszi, hogy a szabadságra való jogosultság csökkentését főszabály szerint ellensúlyozhatja az a lehetőség, hogy a személyzeti szabályzat X. melléklete 8. cikkének első bekezdése és 9. cikkének (2) bekezdése alapján legfeljebb 15 nap különleges pótszabadság biztosítható az alkalmazás helyén fennálló különlegesen nehéz életkörülményekre való tekintettel. A megtámadott ítélet 110. pontjában azonban a Törvényszék megállapította, hogy a jogalkotó nem szentelt figyelmet annak vizsgálatának, hogy a különleges pótszabadság biztosítja-e az egészség és a biztonság szempontjából megfelelő védelmet. Úgy tűnik, a Törvényszék e tekintetben azt feltételezi, hogy ezt a pótszabadságot csak kivételes esetekben biztosítják különleges, indokolással ellátott határozattal.

112. Ez a feltevés azonban elferdíti a Bizottság által az e szabályozás végrehajtására vonatkozó szabályokról adott tájékoztatást. Minden egyes helyszín esetében a helyi körülmények alapján határozzák meg ugyanis, hogy milyen mértékben kell biztosítani ezt a különleges pótszabadságot. [46]

113. Az említett szabályok szerint 2013-ban például Afganisztán esetében 15 nap, Haiti esetében 12 nap, az Elefántcsontpart esetében pedig 6 nap különleges pótszabadságot kellett biztosítani. [47] Emellett pótszabadságonként legalább két nap utazási időt biztosítanak, [48] a különleges pótszabadság tartamától függően pedig lehetővé teszik a kettő–öt időszakra való felosztást. A fent említett helyszínek esetében a célállomás Brüsszel. Bizonyos délkelet-ázsiai helyszínek esetében viszont a célállomás a thaiföldi Phuket. Úgy tűnik, hogy a célállomások elsősorban az utazási költségek megtérítése szempontjából bírnak jelentőséggel, de az alkalmazottak nem kötelesek a különleges pótszabadságot ott eltölteni. [49]

114. Ami azt a megtámadott ítélet 93. pontjában hangsúlyozott elgondolást illeti, hogy a különleges pótszabadságot össze kell kapcsolni a továbbképzésekkel, ez nem csorbítja e szabadság pihenésjellegét, mivel a Tanács tájékoztatása szerint a továbbképzésre a szabadságot megelőzően vagy azt követően kerül sor.

115. Megállapítható tehát, hogy a különleges pótszabadság a felperesek álláspontjával ellentétben mindenképpen hozzájárulhat az éves szabadság funkcióinak való megfeleléshez. A Törvényszéknek ezért figyelembe kellett volna vennie azt az új szabályozás értékelése során és különösen a mérlegelés során is.

v) A gazdasági előnyökről

116. A Törvényszék mindazonáltal a Bizottság, a Tanács és a Parlament álláspontjával ellentétben helyesen utasította el a megtámadott ítélet 94. és 95. pontjában az érintettek különböző gazdasági előnyeinek figyelembevételét. Jóllehet ezek esetében is élet- és munkakörülményekről van szó, gazdasági előnyök azonban nem képesek ellensúlyozni a szabadság elvesztését. [50] Annak ellenére ugyanis, hogy a szabadság kifizetése alapvető jogként van biztosítva, a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében a munkavállalónak tényleges pihenéshez van joga. [51] A gazdasági ellentételezés csak akkor jut jelentőséghez, ha a munkaviszony megszűnése miatt a szabadság tényleges igénybevételére többé nincs lehetőség. [52]

46 Lásd: a Bizottságnak a személyzeti szabályzat X. mellékletének 8. cikke szerinti pótszabadság biztosításáról szóló, 2013. december 16-i határozata (a Bizottság Törvényszék kérdéseire adott, 2017. november 13-i válaszának R.1. melléklete); az Európai Külügyi Szolgálat Chief Operating Officerének 2012. július 25-i határozata (a Bizottság válaszának R.3. melléklete).

47 Az Európai Külügyi Szolgálat Chief Operating Officerének 2012. július 25-i határozata (lásd a fenti 46. lábjegyzetet).

48 A Bizottság 2013. december 16-i határozatának (lásd a fenti 46. lábjegyzetet) 5. cikke.

49 Lásd a Bizottság 2013. december 16-i határozatának (lásd a fenti 46. lábjegyzetet) 4. cikkét.

50 Lásd ebben az értelemben: 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet (C-124/05, EU:C:2006:244, 32. pont).

51 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet (C-124/05, EU:C:2006:244, 29. pont).

52 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 56. pont).

c) Közbenső következtetés

117. Következésképpen meg kell állapítani, hogy a Törvényszék releváns szempontokat hagyott figyelmen kívül az arányosság elve alkalmazásának felülvizsgálata során. Ez a téves jogalkalmazás érinti a Törvényszék által a személyzeti szabályzat X. mellékletének 6. cikkére vonatkozó jogellenességi kifogás és a vitatott határozat tárgyában hozott döntés alapját.

118. A megtámadott ítéletet ennélfogva hatályon kívül kell helyezni.

VI. A Törvényszékhez benyújtott keresetről

119. Az Európai Unió Bíróságának alapokmánya 61. cikkének első bekezdése szerint a Bíróság a Törvényszék határozatának hatályon kívül helyezése esetén az ügyet maga is érdemben eldöntheti, ha a per állása megengedi, illetve határozathozatalra visszautalhatja a Törvényszékhez.

120. A Törvényszék által megvizsgált jogalapot illetően a per állása megengedi az ügy érdemi eldöntését.

121. E tekintetben a fent említett szempontok, amelyeket a Törvényszék a jogot tévesen alkalmazva nem vett figyelembe, az igazolás olyan fontos elemeit képezik, amelyeket a jogalkotó legalább részben rögzített az új szabályozás indokolásában. A bírósági eljárásban a részt vevő intézmények megfelelően hivatkoztak az indokolás ezen elemeire a fent említett ítélkezési gyakorlat[53] értelmében.

122. A költséghatékonyság és a megtakarítások, valamint a korszerűsítés célkitűzése jogszerű. Az új szabályozás képes hozzájárulni e célkitűzések eléréséhez. Nem tűnik úgy, hogy kevésbé korlátozó hatású másik intézkedés rendelkezésre állna.

123. Ami az előnyök és a hátrányok mérlegelését illeti, az érintett alkalmazottakra jelentett hátrányok súlyát csökkentik a már megtárgyalt szempontok.[54]

124. Hangsúlyozni kell a személyzeti szabályzat X. mellékletének 8. cikke szerinti különleges pótszabadságot, amely lehetővé teszi különösen a különlegesen nehéz életkörülmények miatti fokozott szabadságigények kielégítését. Másodlagosan figyelembe kell venni, hogy a szabadságra való fennmaradó jogosultságok még mindig jóval meghaladják a munkaidő-irányelv 7. cikkében rögzített minimális szabadságot, és legalábbis részben a különleges pótszabadság és a kiegészítő jelleggel biztosított utazási idő miatt nagyobb mértékűek is, mint a többi – többnyire szintén származási országukon kívül szolgálatot teljesítő – uniós alkalmazottat megillető szabadságra való jogosultságok.

125. Az új szabályozás három év alatt történő fokozatos bevezetése egyébként még tovább mérsékelte annak hatásait.

126. Az élet- és munkakörülmények javításának célja nem kérdőjelezi meg az új szabályozás megengedettségét. Bár a Törvényszék helyesen állapítja meg, hogy a szabadságra való jogosultságok csökkentése nem tekinthető az érintettek élet- és munkakörülményei javításának.

127. Amint azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 90. pontjában maga is megállapítja, e cél nem értelmezhető azonban úgy, hogy azzal a munkavállalói jogok minden csökkentése ellentétes. Az élet- és munkakörülmények javítására irányuló célkitűzést sokkal inkább abban az értelemben átfogóan kell érteni, hogy a munkavállalói jogok érvényesülése végső soron az általános munkaerőpiaci kontextustól is függ.

53 Lásd a fenti 92. pontot.

54 Lásd a fenti 99. és azt követő pontokat.

128. A jelen ügyben ezenfelül az érintettek kedvező élet- és munkakörülményeit az európai adófizetők élet- és munkakörülményeinek terhére biztosítanák. Ez utóbbiak egyébként átlagosan jelentősen kevesebb szabadsággal rendelkeznek.

129. A jogalkotó számára ezért a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányuló célkitűzés megvalósítása során is széles körű mozgásteret kell biztosítani, amelyet az uniós bíróságok csak nyilvánvaló értékelési hibák szempontjából vizsgálhatnak tartalmi szempontból. [55]

130. E megfontolásokra tekintettel nem róható fel a jogalkotónak, hogy nyilvánvaló értékelési hibát követett volna el az új szabályozás által jelentett terhek és előnyök közötti mérlegelés során.

131. E jogalapot ezért el kell utasítani.

132. Még inkább ez a következtetés lenne levonható a jogellenességi kifogás tárgyának az új szabályozás első fokozatára, tehát a személyzeti szabályzat X. melléklete 6. cikke második bekezdésének első francia bekezdésére való korlátozása esetén. [56] E rendelkezés alapján ugyanis az érintetteket még jelentősen több szabadságnap illeti meg 2014-ben, mint a következő években.

133. Amint azt azonban a Bizottság helyesen kifejti, a Törvényszék a jelen eljárásban [57] még nem foglalt állást a fennmaradó jogalapokkal, tehát azzal kapcsolatban, hogy az új szabályozás tiszteletben tartja-e az egyenlő bánásmód általános elvét, a bizalomvédelem elvét, valamint a magán- és a családi élet tiszteletben tartásához való jogot. A Tanács – egyébként részletesebben nem indokolt – kérelmével ellentétben ezért a per állása e tekintetben nem engedi meg az ügy érdemi eldöntését, hanem a Bizottság kérelmének megfelelően az e jogalapokról történő határozathozatal céljából azt vissza kell utalni a Törvényszék elé.

VII. A költségekről

134. Az eljárási szabályzat 184. cikkének (2) bekezdése értelmében, ha a fellebbezés megalapozott, és a Bíróság maga hoz a jogvita kapcsán végleges határozatot, a Bíróság határoz a költségekről. Mivel a jelen ügyben nem ez a helyzet, a Bíróság a költségekről jelenleg nem határoz.

VIII. Végkövetkeztetés

135. Azt javasolom tehát a Bíróságnak, hogy a következőképpen határozzon:

1) A Bíróság az Európai Unió Tanácsának a C-119/19. P. sz. ügyben benyújtott csatlakozó fellebbezését mint elfogadhatatlant elutasítja.

2) A Bíróság az Európai Unió Törvényszékének 2018. december 4-i Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ítéletét (T-518/16, EU:T:2018:873) hatályon kívül helyezi.

3) A Bíróság a Carreras Sequeros és társai kontra Bizottság ügy (T-518/16) tárgyát képező keresetnek az éves szabadsághoz való jog sajátos jellegének és céljának állítólagos megsértésére vonatkozó első jogalapját elutasítja.

55 Lásd ebben az értelemben a fogyasztóvédelemmel kapcsolatban: 1997. május 13-i Németország kontra Parlament és Tanács (Betétbiztosítás) ítélet (C-233/94, EU:C:1997:231, 48. pont); a környezetvédelem területén biztosítandó magas szintű védelem céljával kapcsolatban: 1998. július 14-i Bettati ítélet (C-341/95, EU:C:1998:353, 35. pont); 2016. december 21-i Associazione Italia Nostra Onlus ítélet (C-444/15, EU:C:2016:978, 46. pont).

56 Lásd a fenti 49. és 50. pontot.

57 Lásd azonban a Törvényszék azonos tanácsának 2018. december 4-i Janoha és társai kontra Bizottság ítéletét (T-517/16, nem tették közzé, EU:T:2018:874).

4) A Bíróság az ügyet visszautalja a Törvényszék elé, hogy az hozzon határozatot az első fokon indított kereset fennmaradó jogalapjairól.

5) A Bíróság a Tanács C-126/19. P. sz. ügyben benyújtott fellebbezését az ezt meghaladó részében elutasítja.

6) A Bíróság a költségekről jelenleg nem határoz.