

Versión anonimizada

Traducción

C-57/22-1

Asunto C-57/22

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

28 de enero de 2022

Órgano jurisdiccional remitente:

Nejvyšší soud České republiky (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, República Checa)

Fecha de la resolución de remisión:

6 de diciembre de 2021

Recurrente en casación (demandante en primera instancia):

YQ

Parte recurrida (parte demandada en primera instancia):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[omissis]

RESOLUCIÓN

El Nejvyšší soud České republiky (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) pronunciándose [omissis] en el caso de la demandante **YQ**, con domicilio en Brno [(República Checa)], [omissis] contra la demandada **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Dirección de Carreteras y Autopistas de la República Checa), establecida en Praga (República Checa) [omissis] con respecto al pago de 55 552 coronas checas, junto con intereses y costas del procedimiento, en el procedimiento tramitado ante el Městský soud v Brně (Tribunal Municipal de Brno, República Checa) [omissis], respecto del recurso de casación de la demandante contra la sentencia del Krajský soud v Brně (Tribunal Regional de Brno, República Checa) de 6 de octubre de 2020. [omissis] adopta la siguiente resolución:

I. **Suspender** el procedimiento de casación hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie sobre la cuestión prejudicial planteada en el apartado [III] de la resolución.

II. El Tribunal Supremo de lo Civil y Penal **plantea** al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la siguiente cuestión prejudicial:

III. ¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional conforme a la cual un trabajador despedido ilegalmente y readmitido posteriormente con arreglo al Derecho nacional, tras la anulación de su despido mediante una resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas desde la fecha de su despido hasta su reincorporación debido a que, durante ese período, el trabajador en cuestión no ha trabajado efectivamente para el empleador, aun cuando, con arreglo al Derecho nacional, un trabajador que ha sido despedido ilegalmente y que, sin demora injustificada, ha notificado por escrito al empresario su disponibilidad, para trabajar por cuenta de este, tiene derecho a una compensación financiera correspondiente a la media de los salarios del período comprendido entre la fecha en que notificó por escrito a su empleador su disponibilidad para trabajar por cuenta de este y la fecha en que su empleador le ofreció la posibilidad de continuar trabajando o la fecha en que se extinguió válidamente su relación laboral?

Fundamentos:

I.

Hechos del litigio y procedimiento hasta la fecha ante los tribunales checos

- 1 La demandante solicitó a la demandada el pago de 55 552 coronas checas más los correspondientes intereses de demora. Indicó que las partes habían celebrado un contrato de trabajo el 23 de junio de 2009, en virtud del cual la demandante había trabajado para la demandada como jefa de inversiones. La demandada no le abonó la compensación financiera de vacaciones correspondiente al mes de julio de 2017, disfrutadas los días 18 a 21, 24 a 28 y 31 de julio, por importe de 3 888 coronas checas; correspondiente al mes de agosto de 2017, disfrutadas los días 2, 9, 14 a 18, 21 a 25 y 28 a 30 de agosto, por importe de 20 832 coronas checas; y la correspondiente al mes de septiembre de 2017, disfrutadas los días 6, 11 a 15, 18 a 22, 25 a 27 y 29 de septiembre, por importe de 20 832 coronas checas. A la demandante no se le emplazó a hacer uso de las vacaciones no disfrutadas hasta entonces por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 10 de enero de 2017, por lo que notificó a la demandada su intención de disfrutar de las vacaciones pendientes en las fechas indicadas, tras lo cual disfrutó de las mismas a pesar de no contar con el consentimiento de la demandada.

- 2 La demandada no aceptó la reclamación de la demandante. Afirmó que la demandante no podía disfrutar de vacaciones anuales en las fechas indicadas en el escrito de demanda y que no tenía derecho a vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 10 de enero de 2017 porque, debido al litigio relativo a la nulidad de la extinción de su contrato de trabajo, no trabajó por cuenta de la demandada.
- 3 Mediante sentencia de 4 de enero de 2019, [omissis] el Městský soud v Brně desestimó la demanda.
- 4 A raíz de un recurso de la demandante, el Krajský soud v Brně, mediante sentencia de 6 de octubre de 2020, [omissis] confirmó la sentencia del tribunal de primera instancia.
- 5 Los tribunales inferiores partieron de la premisa de que la demandante fue contratada por la demandada, fue despedida el 23 de octubre de 2013, despido que fue declarado nulo mediante sentencia del Krajský soud v Brně de 20 de diciembre de 2016, [omissis] que adquirió firmeza el 10 de enero de 2017, y que la demandante volvió a trabajar para la demandada a partir del 10 de enero de 2017 de conformidad con su contrato de trabajo. Durante ese período (es decir, entre el 1 de enero de 2014 y el 10 de enero de 2017), la demandada no asignó ningún trabajo a la demandante y esta no realizó ningún trabajo para la demandada. La propia demandante decidió, en fechas concretas de los meses de julio, agosto y septiembre de 2017, disfrutar de las vacaciones anuales correspondientes a los años 2014 a 2016 (porque, a su juicio, a 30 de junio de 2017, la demandada no le había asignado las vacaciones anuales correspondientes a ese período), y notificó a la demandada las fechas indicadas para el disfrute de las vacaciones anuales. En esos días la demandante no trabajó por cuenta de la demandada. Posteriormente, el 9 de agosto de 2017, la demandada puso fin a la relación laboral con la demandante mediante un preaviso con arreglo a lo dispuesto en el artículo 52, apartado g) del zákoník práce (en lo sucesivo, «Código del Trabajo») debido a ausencias no justificadas del 18 al 31 de julio de 2017; la validez de este despido es objeto de un litigio entre las partes que se encuentra pendiente de resolución ante el Městský soud v Brně [omissis], en el que no ha habido hasta la fecha una resolución definitiva.

5. La demandante interpuso recurso de casación contra la sentencia del tribunal de segunda instancia. En el curso del procedimiento judicial, la demandante presentó para su examen la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «TJUE» o «Tribunal») y la cuestión jurídica de si el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se opone a una normativa nacional que supedita el derecho a las vacaciones anuales retribuidas a la efectiva prestación de un período de trabajo pero que no reconoce derecho a esas mismas vacaciones durante el período en el que al trabajador no se le ha asignado trabajo porque estaba pendiente de resolución un litigio sobre la validez del preaviso. Para interpretar el artículo 7 de la Directiva, la demandante se

remitió en repetidas ocasiones a las sentencias del Tribunal (sentencias: C-282/10, de 24 de enero de 2012, C-178/15, de 30 de junio de 2016, C-214/16, de 29 de noviembre de 2017, C-173/99, de 26 de junio de 2001, así como la reciente sentencia de 25 de junio de 2020 en los asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19) y pidió a los tribunales que plantearan una cuestión prejudicial en este caso concreto, [pero] la solicitud de la demandante y sus argumentos quedaron sin respuesta. La parte recurrente en casación considera que es necesario interpretar las disposiciones nacionales a la luz del contenido y la finalidad de la Directiva, dado que el derecho de todo trabajador a las vacaciones anuales es imprescriptible e inviolable. A la luz del Derecho europeo, procede interpretar la legislación nacional en el sentido de que, cuando a un trabajador no le fue asignado trabajo de conformidad con el contrato de trabajo por razones indiscutiblemente imputables al empresario, tal incumplimiento por parte del trabajador debe considerarse, en cualquier caso, un obstáculo para la realización del trabajo imputable al empresario. Sin embargo, la compensación financiera prevista en el artículo 69 del Código del Trabajo no puede satisfacer por sí sola el derecho a la indemnización por los daños sufridos por el trabajador como consecuencia de la infracción de la Ley por parte del empresario, ni el derecho de todo trabajador a unas vacaciones anuales retribuidas en el sentido y conforme a la finalidad de la Directiva. Mientras estaba pendiente de resolución el procedimiento en segunda instancia, el Tribunal de Justicia se pronunció sobre la resolución de la cuestión jurídica planteada (en su sentencia de 25 de junio de 2020 en los asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19), en casos en los que las circunstancias de hecho eran similares a las del presente litigio.

II.

Derecho nacional aplicable

- 6 Debido a que la demandante reclama la compensación financiera a la que tenía derecho por las vacaciones correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre de 2017, el presente asunto debe resolverse sobre la base de la *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Ley n.º 262/2006 Sb., del Código del Trabajo), según la redacción vigente a 31 de octubre de 2017 [*omissis*] (en lo sucesivo, «Código del Trabajo»); posteriormente se han introducido cambios importantes en las disposiciones relativas al derecho a vacaciones, que sin embargo no resultan aplicables al presente asunto.
- 7 *Según lo dispuesto en el artículo 213 (1) del Código del Trabajo, la duración de las vacaciones será de al menos cuatro semanas por año natural.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 218, apartado 3, del Código del Trabajo, si la decisión de disfrutar las vacaciones no se ha adoptado a más tardar el 30 de junio del siguiente año natural, el trabajador también tendrá derecho a tomar una decisión al respecto. El trabajador está obligado a notificar por escrito al empresario el disfrute de las vacaciones con un mínimo de catorce días de

antelación, salvo que el trabajador haya acordado con el empresario un período de notificación diferente.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 222, apartado 1, del Código del Trabajo, durante su período de vacaciones el trabajador tiene derecho a una compensación financiera por importe de la remuneración media. En el caso de los trabajadores mencionados en el artículo 213, apartado 4, dicha compensación financiera puede pagarse por el importe del salario medio correspondiente a la duración media de su turno.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 69, apartado 1, del Código del Trabajo, si el empresario ha entregado al trabajador un preaviso de despido nulo o si el empresario ha rescindido de forma nula la relación laboral con el trabajador con efecto inmediato o durante el período de prueba y si el trabajador ha notificado al empresario por escrito y sin demora indebida su voluntad de seguir trabajando, la relación laboral continuará y el empresario estará obligado a pagar al trabajador una compensación financiera. El trabajador tendrá derecho a la compensación financiera a que se refiere la primera frase, por un importe equivalente al salario medio, desde el día en que notifique al empresario su voluntad de continuar trabajando hasta el día en que el empresario le permita seguir trabajando o en que se extinga válidamente la relación laboral.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 69, apartado 2, del Código del Trabajo, si el período total por el que el trabajador tiene derecho a la compensación financiera supera los 6 meses, el tribunal, a petición del empresario, podrá reducir proporcionalmente la obligación impuesta al empresario de pagar la compensación financiera; al adoptar su decisión, el tribunal tendrá en cuenta, en particular, si el trabajador estaba empleado en otro lugar en ese momento, qué tipo de trabajo realizaba allí y qué tipo de remuneración recibía, o por qué razón no se incorporó a su puesto de trabajo.

III.

Disposiciones aplicables del Derecho de la Unión Europea

- 8 La legislación aplicable en el presente caso es la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (en lo sucesivo, «Directiva CE»).
- 9 *En virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva CE, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión [de dichas vacaciones] establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.*

Conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva CE, el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

IV.

Motivación de la cuestión prejudicial planteada

- 10 Conforme a la práctica habitual de la jurisprudencia en la República Checa —relativa a la cuestión de cómo se regulan las relaciones jurídicas entre el trabajador y el empresario en caso de terminación de la relación laboral por parte del empresario a la que el trabajador se opuso, reclamó al empresario su reincorporación con arreglo al contrato de trabajo y presentó (dentro de plazo) una demanda de nulidad de dicho cese—, se considera que tales relaciones jurídicas no pueden regirse por el contrato de trabajo, el convenio colectivo, el reglamento interno o las disposiciones pertinentes del Derecho del trabajo en la misma medida en que lo habrían sido si la relación laboral hubiera continuado sin ser cuestionada. Por lo tanto, la relación entre el empleado y el empleador en virtud de la legislación laboral está sujeta durante el período indicado a las disposiciones especiales contenidas en los artículos 69 a 72 del Código del Trabajo; durante el período indicado, el empleado no solo no tiene derecho a una indemnización por obstáculos al trabajo en virtud del artículo 199 del Código del Trabajo, sino tampoco a una compensación por vacaciones no disfrutadas en virtud del artículo 222, apartados 2 y 4, del Código del Trabajo [véanse las conclusiones de la sentencia del Nejvyšší soud de 17 de agosto de 2017, referencia del expediente 21 Cdo 5097/2016, NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, o la sentencia del Nejvyšší soud de 30 de marzo de 2004, referencia del expediente 21 Cdo 2343/2003, NS:2004:21.CDO.2343.2003.1].
- 11 En caso de que se declare la nulidad de la extinción de la relación laboral y el trabajador hubiese manifestado su voluntad de seguir trabajando, la jurisprudencia asentada en la República Checa considera que el trabajador, en tal caso, tiene derecho, en principio, a una compensación financiera (por importe del salario medio) durante todo el período en el que estuvo pendiente de resolución el litigio relativo a la validez de dicha extinción de la relación laboral, es decir, durante el período comprendido entre el día en que el trabajador manifestó su disposición a seguir trabajando y el día en que adquiriera firmeza la sentencia que declara la nulidad de la relación laboral (salvo que con anterioridad el empresario hubiera permitido al trabajador desarrollar su trabajo o la relación laboral se hubiera extinguido válidamente); transcurridos seis meses del período total por el que debe pagarse la compensación, la función represiva y compensatoria de la compensación financiera pasa a ser secundaria con respecto a su función social. La cuestión principal que debe resolverse es si la actuación del trabajador para conseguir retribuciones adicionales (otros ingresos) es correcta; el tribunal puede reducir la compensación conforme a lo dispuesto en el artículo 61, apartado 2, del Código del Trabajo (actualmente artículo 69, apartado 2, del Código del Trabajo) solo si, tras un examen de todas las circunstancias del caso, puede establecerse

que el trabajador aceptó un trabajo o podría haber aceptado un trabajo con otro empresario (pero no lo hizo sin razones válidas) en condiciones, en principio, equivalentes o incluso más favorables que aquellas en las que habría realizado el trabajo de acuerdo con el contrato de trabajo si el empresario hubiera cumplido su obligación de asignarle el trabajo contratado. Esto resulta también aplicable en una situación en la que el trabajador, después de que su relación laboral se haya extinguido de forma nula, haya iniciado una actividad económica [véase el razonamiento de la sentencia del Nejvyšší soud de 13 de septiembre de 2002, referencia del expediente 21 Cdo 1746/2001, CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, y el dictamen del Nejvyšší soud de 9 de junio de 2004, referencia del expediente Cpjn 4/2004, CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1].

- 12 Por otra parte, según una práctica jurisprudencial consolidada, el trabajador tiene derecho a obtener, además de la compensación financiera con arreglo a lo dispuesto en el artículo 69, apartado 1, del Código del Trabajo, una indemnización por los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de una obligación legal por parte del empresario en relación con diversas prestaciones adicionales a la remuneración (por ejemplo, vales de comida). Por tanto, en concepto de responsabilidad del empresario por daños y perjuicios, el trabajador tiene derecho a una indemnización por todos los daños patrimoniales que no consistan en una pérdida de ingresos (véase la motivación de la sentencia de 15 de julio de 2010, referencia del expediente 21 Cdo 1000/2009, NS:2010:21.CDO. 1000,2009.1).
- 13 De lo anterior se desprende que la práctica jurisprudencial en la República Checa muestra una tendencia inequívoca a aplicar el principio de que, en caso de extinción ilícita de la relación laboral por parte del empresario, el trabajador debe ser indemnizado por los perjuicios sufridos por este motivo, de modo que se alcance un estado equivalente (al menos desde el punto de vista de la compensación financiera) al que habría existido si la relación laboral hubiera continuado también durante el litigio sobre la validez de la extinción y, por regla general, durante toda la duración de dicho litigio (exceptuando aquellas situaciones cuya causa —como ya se ha indicado anteriormente— sea imputable al trabajador).
- 14 Sin embargo, si el trabajador no realiza ningún trabajo para el empresario (aunque sea como consecuencia de la conducta ilícita del empresario) mientras se resuelve el litigio relativo a la efectividad de la extinción de la relación laboral y si el trabajador tampoco realiza ningún trabajo para el empresario durante el disfrute de sus vacaciones (aunque, por supuesto, tal situación sea perfectamente lícita) y si, en ambos casos, el trabajador recibe —en el primer caso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69, apartado 1, del Código del Trabajo, y en el segundo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 222, apartado 1, del Código del Trabajo— una compensación financiera íntegra, la única diferencia será la denominación formal de dichas compensaciones (en la práctica, sin embargo, esa diferencia es mínima).
- 15 En relación con las conclusiones recogidas en el apartado 10 de la presente petición de decisión prejudicial, el Ústavní soud (Tribunal Constitucional), en su

sentencia de 10 de diciembre de 2020, referencia del expediente II. US 2522/19, señaló no obstante su posible incompatibilidad con la práctica interpretativa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el ámbito del artículo 7 de la Directiva CE (véase el apartado 56 de la sentencia) refiriéndose en particular al planteamiento jurídico recogido en la sentencia del TJUE en el asunto C-282/10 y en los asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19,

- 16 El Tribunal de Justicia declaró que «[e]l artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no ha realizado un trabajo efectivo al servicio del empleador» (sentencia de 25 de junio de 2020 en los asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19, QH/Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria y CV/Iccrea Banca SpA, en adelante «sentencia del Tribunal»).
- 17 Sin embargo, esta conclusión se expresó en el contexto de la legislación sobre el derecho a una indemnización económica en caso de «despido ilícito» del Código del Trabajo de la República de Bulgaria (véanse los apartados 5 a 8 de la sentencia del Tribunal), que difiere fundamentalmente de la legislación (y de la práctica jurisprudencial) de la República Checa.
- 18 La diferencia fundamental entre las dos legislaciones es que, mientras que la legislación búlgara, en caso de despido ilícito, concede al trabajador el derecho a percibir una remuneración bruta durante un período de (solo) seis meses y (solo) en la cuantía correspondiente a la diferencia entre la remuneración percibida por el trabajador durante ese período en el marco de otra relación laboral y la que habría percibido en el marco de la relación laboral que se extinguió de forma ilícita, la legislación checa (como regla general) concede este derecho en su totalidad y durante todo el período (con las excepciones indicadas anteriormente).
- 19 En el contexto de la legislación y la jurisprudencia de la República Checa, la aplicación incondicional de las conclusiones recogidas en la sentencia del Tribunal de Justicia citada anteriormente supondría una importante disparidad entre los principios fundamentales en los que se basa el Derecho laboral de la República Checa (artículo 1a, apartado. 1 del Código del Trabajo), a saber, entre el principio de «especial protección de la posición jurídica del trabajador», que se concreta en la indemnización de los posibles daños y perjuicios sufridos por el trabajador como consecuencia de un despido ilícito (y, por tanto, también de los «daños» hipotéticamente sufridos por el trabajador como consecuencia de la imposibilidad de «ejercer el derecho legal al disfrute de vacaciones» durante el litigio sobre la validez del despido) y el principio de que «el trabajador debe

realizar su trabajo de forma adecuada en función de los intereses legítimos de su empleador», que se ve vulnerado por el hecho de que un trabajador que ha comenzado a trabajar para su empleador disfrute (se le permita disfrutar) unas vacaciones a las que no tiene derecho en un año natural determinado en virtud de la Ley o de un acuerdo con su empleador.

- 20 El propio Tribunal de Justicia admitió también la posibilidad de apartarse de las conclusiones de la sentencia citada (apartados 79 y 80).
- 21 En opinión del Nejvyšší soud, por las razones expuestas anteriormente, la cuestión planteada no puede calificarse de *acte clair* ni de *acte éclairé*. El Nejvyšší soud, como tribunal cuyas decisiones no son susceptibles de ulterior recurso en el sentido del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, considera por tanto necesario someter esta cuestión al Tribunal.

V.

Suspensión del procedimiento

- 22 Debido al planteamiento de la cuestión prejudicial, el Nejvyšší soud [omissis] [requisitos procesales de la legislación nacional] ha suspendido el procedimiento en el presente asunto hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dicte su sentencia, ya que el procedimiento no puede continuar sin una respuesta a esta cuestión.

[omissis] [requisitos de procedimiento según la legislación nacional].

Brno, a 6 de diciembre de 2021.

[omissis]

[omissis] [firma]

[omissis] [requisitos de procedimiento según la legislación nacional].