

Ανωνυμοποιημένο κείμενο

Μετάφραση

C-57/22-1

Υπόθεση C-57/22

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

28 Ιανουαρίου 2022

Αιτούν δικαστήριο:

Nejvyšší soud České republiky (Τσεχική Δημοκρατία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

6 Δεκεμβρίου 2021

Αναιρεσείουσα (ενάγουσα πρωτοδίκως):

YQ

Αναιρεσίβλητη (εναγομένη πρωτοδίκως):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[...]

ΔΙΑΤΑΞΗ

Το Nejvyšší soud České republiky (Ανώτατο Δικαστήριο της Τσεχικής Δημοκρατίας) [...] στην υπόθεση επί της αγωγής της YQ, [...] κατοίκου Brno [(Τσεχική Δημοκρατία)], [...] κατά της Ředitelství silnic a dálnic ČR (διεύθυνση οδών και αυτοκινητοδρόμων της Τσεχικής Δημοκρατίας) με έδρα στην Πράγα (Τσεχική Δημοκρατία) [...], με αντικείμενο αίτημα καταβολής ποσού 55 552 τσεχικών κορωνών (CZK) πλέον τόκων και δικαστικών εξόδων, η οποία κατατέθηκε ενώπιον του Městský soud v Brně (πρωτοδικείου Brno, Τσεχική Δημοκρατία) [...], αφού εξέτασε την αίτηση αναιρέσεως που άσκησε η πρωτοδίκως ενάγουσα (στο εξής: ενάγουσα) κατά της από 6 Οκτωβρίου 2020 απόφασης του Krajský soud v Brně (περιφερειακού δικαστηρίου Brno, Τσεχική Δημοκρατία), [...], διατάσσει τα εξής:

I. **Αναστέλλει** τη δίκη επί της αιτήσεως αναιρέσεως έως ότου το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφανθεί επί του προδικαστικού ερωτήματος που υποβάλλεται με το σημείο [III] του διατακτικού.

II. Το Ανώτατο Δικαστήριο **ζητεί** από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δυνάμει του άρθρου 267 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να απαντήσει στο εξής προδικαστικό ερώτημα:

III. Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που απολύθηκε παράνομως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης, για τον λόγο ότι, κατά το χρονικό διάστημα αυτό, δεν παρείχε πραγματική εργασία στον εργοδότη, επίσης και στην περίπτωση κατά την οποία σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ο παράνομως απολυθείς εργαζόμενος ο οποίος χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση ενημέρωσε εγγράφως τον εργοδότη για τη βούλησή του να συνεχίσει να παρέχει εργασία δικαιούται μισθούς υπερημερίας με βάση τις μέσες αποδοχές του από την ημέρα ενημέρωσης του εργοδότη για τη βούλησή του να συνεχίσει την παροχή εργασίας έως την ημέρα αποδοχής εκ μέρους του εργοδότη της παροχής της εργασίας ή την ημέρα οριστικής λύσης της σχέσης εργασίας;

Σκεπτικό:

I.

Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία ενώπιον των τσεχικών δικαστηρίων

- 1 Η ενάγουσα ζητεί να υποχρεωθεί η πρωτοδίκως εναγομένη (στο εξής: εναγομένη) να της καταβάλει το ποσό των 55 552 CZK πλέον τόκων υπερημερίας. Εκθέτει ότι στις 23 Ιουλίου 2009 συνήψε με την εναγομένη σύμβαση εργασίας δυνάμει της οποίας απασχολήθηκε ως υπάλληλος υπεύθυνη για τις επενδύσεις. Η εναγομένη δεν της κατέβαλε αποδοχές για τις ημέρες ετήσιας άδειας που έλαβε τον Ιούλιο του 2017, ήτοι για τις 18–21, 24–28 και 31 Ιουλίου, ποσού 3888 CZK, τον Αύγουστο του 2017, ήτοι για τις 2, 9, 14–18, 21–25 και 28–30 Αυγούστου, ποσού 20 832 CZK, και τον Σεπτέμβριο του 2017, ήτοι για τις 6, 11–15, 18–22, 25–27 και 29 Σεπτεμβρίου, ποσού 20 832 CZK. Η ενάγουσα δεν είχε κληθεί να λάβει τη μη ληφθείσα άδεια που αντιστοιχούσε στο χρονικό διάστημα μεταξύ της 1ης Ιανουαρίου 2014 και της 10ης Ιανουαρίου 2017, και, ως εκ τούτου, ενημέρωσε την εναγομένη ότι θα ελάμβανε την άδεια της κατά τις ως άνω ημέρες και απουσίασε παρά το ότι η εναγομένη δεν ενέκρινε την απουσία της κατά τις ημέρες αυτές.
- 2 Η εναγομένη αρνείται την αξίωση της ενάγουσας. Υποστηρίζει ότι δεν ενέκρινε απουσία της με άδεια κατά τα χρονικά διαστήματα που εκτίθενται στην αγωγή και ότι η ενάγουσα δεν είχε θεμελιώσει δικαίωμα σε άδεια για το χρονικό διάστημα

μεταξύ της 1ης Ιανουαρίου 2014 και της 10ης Ιανουαρίου 2017, επειδή λόγω ένδικης διαφοράς σχετικά με την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν παρείχε εργασία στην εναγομένη.

- 3 Με απόφαση της 4ης Ιανουαρίου 2019, [...] το Městský soud v Brně (πρωτοδικείο Brno) απέρριψε την αγωγή.
- 4 Κατόπιν εφέσεως που άσκησε η ενάγουσα, το Krajský soud v Brně (περιφερειακό δικαστήριο Brno) με απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2020 επικύρωσε την πρωτόδικη απόφαση.
- 5 Τα δικαστήρια της ουσίας διαπίστωσαν ότι η ενάγουσα απασχολούνταν από την εναγομένη, ότι στις 23 Οκτωβρίου 2013 απολύθηκε, ότι η απόλυση αυτή κρίθηκε άκυρη με την από 20 Δεκεμβρίου 2016 απόφαση του Krajský soud v Brně (περιφερειακού δικαστηρίου Brno), [...], η οποία απέκτησε ισχύ δεδικασμένου στις 10 Ιανουαρίου 2017, και ότι η ενάγουσα άρχισε να παρέχει εκ νέου την εργασία της στην εναγομένη σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας από τις 10 Ιανουαρίου 2017. Κατά το χρονικό αυτό διάστημα (ήτοι από την 1η Ιανουαρίου 2014 έως τις 10 Ιανουαρίου 2017) η εναγομένη δεν ανέθεσε καμία εργασία στην ενάγουσα και η ενάγουσα δεν της παρέσχε κανενός είδους εργασία. Η ίδια η ενάγουσα αποφάσισε να λάβει ορισμένες ημέρες από την άδεια μετ' αποδοχών για τα έτη 2014–2017 τον Ιούλιο, τον Αύγουστο και τον Σεπτέμβριο του 2017 (διότι, όπως υποστηρίζει, έως τις 30 Ιουνίου 2017 η εναγομένη δεν της είχε χορηγήσει άδεια για την περίοδο αυτή) και ενημέρωσε την εναγομένη για τις ημέρες αδειας που θα ελάμβανε κατά την περίοδο αυτή. Κατά τις ημέρες αυτές η ενάγουσα δεν παρέσχε εργασία στην εναγομένη. Εν συνεχεία, στις 9 Αυγούστου 2017 η σχέση εργασίας λύθηκε κατόπιν καταγγελίας της εναγομένης βάσει του άρθρου 52, στοιχείο γ, του zákoník práce (εργατικού κώδικα) λόγω αδικαιολόγητης απουσίας της ενάγουσας από τις 18 έως τις 31 Ιουλίου 2017· μεταξύ των διαδίκων υπάρχει εκκρεμής δίκη σχετικά με το κύρος της εν λόγω καταγγελίας ενώπιον του Městský soud v Brně (πρωτοδικείου Brno)[...], υπόθεση επί της οποίας δεν έχει εκδοθεί ακόμη οριστική απόφαση.

[...] Η ενάγουσα άσκησε αναίρεση κατά της απόφασης του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου. Κατά την ένδικη διαδικασία, η ενάγουσα ζήτησε να εξεταστεί η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: ΔΕΕ ή Δικαστήριο) και το νομικό ζήτημα αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία το δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών εξαρτάται από τη συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πραγματικής παροχής εργασίας, υπό την έννοια ότι το δικαίωμα αυτό δεν αναγνωρίζεται για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος δεν παρέσχε εργασία επειδή λόγω εκκρεμούς δίκης σχετικά με το κύρος της καταγγελίας δεν απασχολούνταν. Κατά την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας η ενάγουσα επικαλέστηκε επανειλημμένα τη νομολογία του Δικαστηρίου (αποφάσεις: C-282/10 της 24ης Ιανουαρίου 2012, C-178/15 της 30ής Ιουνίου 2016, C-214/16 της 29ης Νοεμβρίου 2017, C-173/99 της 26ης Ιουνίου 2001,

καθώς επίσης και την πρόσφατη απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19) και ζήτησε από το δικαστήριο να υποβάλει προδικαστικό ερώτημα στην υπό κρίση υπόθεση, [αλλά] δεν δόθηκε συνέχεια στο αίτημά της και στην επιχειρηματολογία της. Η αναιρεσείουσα υποστηρίζει ότι είναι αναγκαία η ερμηνεία των εθνικών διατάξεων λαμβανομένων υπόψη του περιεχομένου και του σκοπού της οδηγίας, δεδομένου ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου στην ετήσια άδεια είναι απαράγραπτο και αναπαλλοτρίωτο. Υπό το πρίσμα του ευρωπαϊκού δικαίου, η εθνική νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν απασχόλησε τον εργαζόμενο σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας για λόγους που αναμφισβήτητα αφορούν τον εργοδότη, η μη παροχή της εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου πρέπει σε κάθε περίπτωση να θεωρείται ως αδυναμία αποδοχής της εργασίας για λόγους που οφείλονται στον εργοδότη. Οι μισθοί υπερημερίας που καταβάλλονται σύμφωνα με το άρθρο 69 του εργατικού κώδικα δεν μπορούν όμως να αποτελέσουν ικανοποίηση ως προς το δικαίωμα αποκατάστασης της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος λόγω της παραβίασης της νομοθεσίας εκ μέρους του εργοδότη ή της προσβολής του δικαιώματος κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά την έννοια και τον σκοπό της οδηγίας. Ενώσω διαρκούσε η δίκη σε δεύτερο βαθμό, το Δικαστήριο αποφάνθηκε επί του ανωτέρω νομικού ζητήματος (στην απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19) σε υποθέσεις των οποίων τα πραγματικά περιστατικά ήταν παρόμοια με αυτά της παρούσας διαφοράς.

II.

Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

- 6 Δεδομένου ότι η ενάγουσα ζητεί χρηματική αποζημίωση για την άδεια την οποία θα έπρεπε να λάβει για τον Ιούλιο, τον Αύγουστο και τον Σεπτέμβριο του 2017, η παρούσα υπόθεση πρέπει να κριθεί βάσει του νόμου 262/2006 Sb., zákonník práce (νόμου 262/2006, εργατικός κώδικας), όπως ίσχυε έως τις 31 Οκτωβρίου 2017 [...] (στο εξής: εργατικός κώδικας): οι διατάξεις για το δικαίωμα άδειας τροποποιήθηκαν μεν ουσιωδώς στη συνέχεια, αλλά οι τροποποιημένες διατάξεις δεν έχουν εφαρμογή στην παρούσα υπόθεση.
- 7 Κατά το άρθρο 213, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα η ελάχιστη διάρκεια της άδειας είναι τέσσερις εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος.

Κατά το άρθρο 218, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα, εφόσον δεν έχει ληφθεί απόφαση για τη χορήγηση της άδειας έως την 30ή Ιουλίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, δικαίωμα να λάβει την απόφαση αυτή έχει και ο εργαζόμενος. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να προειδοποιήσει εγγράφως τον εργοδότη για τη λήψη της άδειας τουλάχιστον 14 ημέρες νωρίτερα, εκτός αν έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη συντομότερη προθεσμία προειδοποίησης.

Κατά το άρθρο 222, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια της άδειας αποδοχές οι οποίες υπολογίζονται με βάση

τις μέσες αποδοχές του. Στους εργαζομένους του άρθρου 213, παράγραφος 4, επιτρέπεται η καταβολή αποδοχών αδείας που υπολογίζονται με βάση τις μέσες αποδοχές που αντιστοιχούν στη μέση διάρκεια της βάρδιας.

Κατά το άρθρο 69, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας της σχέσης εργασίας ή άκυρης λύσης της σχέσης εργασίας, χωρίς προειδοποίηση ή κατά το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου, αν ο εργαζόμενος ενημερώσει εγγράφως και χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση τον εργοδότη ότι επιθυμεί να συνεχίσει να παρέχει εργασία, η σχέση εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται και ο εργοδότης έχει υποχρέωση καταβολής στον εργαζόμενο μισθών υπερημερίας. Ο εργαζόμενος δικαιούται μισθούς υπερημερίας, κατά την έννοια της πρώτης περιόδου, υπολογιζόμενους με βάση τις μέσες αποδοχές, από την ημέρα ενημέρωσης του εργοδότη για τη βούλησή του να συνεχίσει να παρέχει εργασία έως την ημέρα αποδοχής εκ μέρους του εργοδότη της παροχής της εργασίας ή την ημέρα οριστικής λύσης της σχέσης εργασίας.

Κατά το άρθρο 69, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα, αν η συνολική διάρκεια του χρονικού διαστήματος για το οποίο ο εργαζόμενος δικαιούται μισθούς υπερημερίας υπερβαίνει τους 6 μήνες, το δικαστήριο κατόπιν αιτήματος του εργοδότη μπορεί να μειώσει αναλογικά το ποσό των μισθών υπερημερίας που αυτός υποχρεούται να καταβάλει· στο πλαίσιο αυτό, το δικαστήριο συνεκτιμά ειδικότερα αν ο εργαζόμενος απασχολήθηκε αλλού κατά το χρονικό αυτό διάστημα, το είδος της απασχόλησης αυτής και τις αποδοχές που ελάμβανε ή τους λόγους για τους οποίους δεν ανέλαβε εργασία.

III.

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

- 8 Εφαρμογή στην υπό κρίση υπόθεση έχει η οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (στο εξής: οδηγία EK).
- 9 Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας EK, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας EK, η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

IV.

Λόγοι της υποβολής προδικαστικού ερωτήματος

- 10 Σύμφωνα με την πάγια νομολογιακή πρακτική στην Τσεχική Δημοκρατία –όσον αφορά το ζήτημα της εφαρμοστέας ρύθμισης επί των εννόμων σχέσεων μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη, η οποία αμφισβητήθηκε από τον εργαζόμενο, ο οποίος ζήτησε από τον εργοδότη να τον απασχολήσει σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και άσκησε (εμπροθέσμως) αγωγή με αίτημα την ακύρωση της καταγγελίας– γίνεται δεκτό ότι οι έννομες αυτές σχέσεις δεν διέπονται από τη σύμβαση εργασίας, τη συλλογική σύμβαση εργασίας, τον κανονισμό εργασίας ή τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας κατά τον ίδιο τρόπο όπως αν η σχέση εργασίας είχε αδιαμφισβήτητα συνεχιστεί. Ως εκ τούτου, οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη βάσει του εργατικού δικαίου διέπονται κατά το ως άνω χρονικό διάστημα από ειδικούς κανόνες, οι οποίοι περιλαμβάνονται στα άρθρα 69–72 του εργατικού κώδικα· κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποδοχές λόγω κωλύματος εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 199 του εργατικού κώδικα, ούτε αποδοχές μη ληφθείσας αδειάς σύμφωνα με το άρθρο 222, παράγραφοι 2 και 4, του εργατικού κώδικα [βλ. διατακτικό της απόφασης του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 17ης Αυγούστου 2017, αριθμός υπόθεσης 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, ή απόφαση του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 30ής Μαρτίου 2004 r., αριθμός υπόθεσης 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CD0.2343.2003.1].
- 11 Στην περίπτωση ακύρωσης της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, αν ο εργαζόμενος εκδηλώσει την ετοιμότητά του να αναλάβει εκ νέου εργασία, κατά πάγια νομολογία στην Τσεχική Δημοκρατία, είναι νόμιμο δικαίωμά του να λάβει μισθούς υπερημερίας (στο ύψος των μέσων αποδοχών) για όλο το χρονικό διάστημα κατά το οποίο συνεχιζόταν η ένδικη διαδικασία σχετικά με το κύρος της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, ήτοι για το χρονικό διάστημα από την ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος εκδήλωσε τη βούλησή του να συνεχίσει την παροχή εργασίας έως την ημέρα τελεσιδικίας της απόφασης με την οποία ακυρώθηκε η καταγγελία της σχέσης εργασίας (εκτός αν νωρίτερα ο εργοδότης αρχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο ή η σχέση εργασίας λυθεί οριστικά)· όταν έχουν παρέλθει οι έξι πρώτοι μήνες του χρονικού αυτού διαστήματος, κατά το οποίο καταβάλλονται στον εργαζόμενο μισθοί υπερημερίας, η κατασταλτική και αντισταθμιστική λειτουργία των μισθών υπερημερίας υποχωρεί έναντι της κοινωνικής τους λειτουργίας. Το κύριο ζήτημα στο σημείο αυτό είναι αν οι ενέργειες του εργαζομένου για να εξασφαλίσει άλλες αποδοχές (άλλα εισοδήματα) είναι θεμιτές· το δικαστήριο μπορεί να μειώσει το ποσό των μισθών υπερημερίας κατ' εφαρμογήν του άρθρου 61, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα (νυν άρθρου 69, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα) μόνο αν διαπιστώσει, κατόπιν εξέτασης όλων των περιστάσεων της συγκεκριμένης υπόθεσης, ότι ο εργαζόμενος θα μπορούσε να αναλάβει εργασία σε άλλον εργοδότη (ή αν δεν την ανέλαβε χωρίς βάσιμους προς τούτο λόγους) υπό συνθήκες κατ' αρχήν παρόμοιες ή ακόμη και ευνοϊκότερες σε σχέση με εκείνες υπό τις οποίες θα παρείχε εργασία σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας, εάν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει την υποχρέωσή του να τον απασχολεί. Το αυτό ισχύει και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος, κατόπιν άκυρης καταγγελίας της σχέσης εργασίας, αρχίζει να ασκεί οικονομική δραστηριότητα [βλ. σκεπτικό της

απόφασης του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 13ης Σεπτεμβρίου 2002, αριθμός υπόθεσης 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, και γνωμοδότηση του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 9ης Ιουλίου 2004 ρ., αριθμός υπόθεσης Crijn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1].

- 12 Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία, ο εργαζόμενος δικαιούται, πέραν των μισθών υπερημερίας κατά το άρθρο 69, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, αποκατάσταση της βλάβης η οποία προκαλείται λόγω της παραβίασης νόμιμης υποχρέωσης εκ μέρους του εργοδότη και αφορά πρόσθετες παροχές σε σχέση με τις αποδοχές (π.χ. διατακτικές σίτισης). Στο πλαίσιο της αποζημιωτικής ευθύνης του εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης αποζημίωση για κάθε περιουσιακή ζημία η οποία δεν συνίσταται σε απώλεια αποδοχών (βλ. σκεπτικό της απόφασης της 15ης Ιουλίου 2010, αριθμός υπόθεσης 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η νομολογία στην Τσεχική Δημοκρατία τείνει σαφώς προς την εφαρμογή της αρχής ότι στην περίπτωση παράνομης καταγγελίας της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη ο εργαζόμενος πρέπει να λάβει αποζημίωση για κάθε ζημία που έχει υποστεί εξ αυτού του λόγου, προκειμένου να επιτευχθεί (τουλάχιστον όσον αφορά τους μισθούς υπερημερίας) κατάσταση ισοδύναμη με εκείνη η οποία θα υπήρχε αν η σχέση εργασίας είχε εξακολουθήσει όσο διαρκούσε η δίκη για το κύρος της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, τούτο δε κατ' αρχήν καθ' όλη τη διάρκεια της δίκης αυτής (με εξαιρέσεις, για λόγους οι οποίοι –όπως προεκτέθηκε– αφορούν όμως τον εργαζόμενο).
- 14 Μολονότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία στον εργοδότη τόσο κατά τον χρόνο της δίκης σχετικά με το κύρος της καταγγελίας (έστω και αν αυτό οφείλεται σε παράνομη συμπεριφορά του εργοδότη) όσο και κατά τη διάρκεια της άδειας (αν και προφανώς αυτό είναι απολύτως νόμιμο), ενώ και στις δύο περιπτώσεις ο εργαζόμενος λαμβάνει –στην μεν πρώτη βάσει του άρθρου 69, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, στη δε δεύτερη βάσει του άρθρου 222, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα– πλήρεις αποδοχές υπερημερίας ή αδειας, εντούτοις η μόνη διαφορά είναι ο τυπικός λόγος για τον οποίο καταβάλλονται οι αποδοχές αυτές (στην πράξη εντούτοις η διαφορά είναι ελάχιστη).
- 15 Όσον αφορά τα συμπεράσματα που εκτίθενται στη σκέψη 10 της παρούσας, το Ústavní soud (Συνταγματικό Δικαστήριο, Τσεχική Δημοκρατία) στη διάταξη της 10ης Δεκεμβρίου 2020, αριθμός υπόθεσης II. ÚS 2522/19, επισήμανε ότι ενδέχεται να μην συνάδουν με την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας ΕΚ εκ μέρους του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ. σκέψη 56 της διάταξης) και αναφέρθηκε ειδικά σε όσα έκρινε το ΔΕΕ στις αποφάσεις στην «υπόθεση C-282/10» και στις «συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19».
- 16 Το Δικαστήριο έκρινε ότι «[τ]ο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την

έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης, για τον λόγο ότι, κατά το χρονικό διάστημα αυτό, δεν παρείχε πραγματική εργασία στον εργοδότη» (απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19, QH κατά Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria και CV κατά Iccrea Banca SpA, στο εξής: απόφαση του Δικαστηρίου).

- 17 Η κρίση αυτή διατυπώθηκε όμως με βάση τη νομοθεσία σχετικά με το δικαίωμα αποζημίωσης σε περίπτωση «παράνομης απόλυσεως» κατά τα προβλεπόμενα στον εργατικό κώδικα της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας (βλ. σκέψεις 5–8 της απόφασης του Δικαστηρίου), τα οποία διαφέρουν ουσιωδώς από την νομοθεσία (και τη νομολογιακή πρακτική) της Τσεχικής Δημοκρατίας.
- 18 Η θεμελιώδης διαφορά μεταξύ των δύο ως άνω νομοθεσιών είναι ότι, ενώ κατά τη βουλγαρική ρύθμιση σε περίπτωση παράνομης απόλυσης ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στις μικτές αποδοχές του για περίοδο (αποκλειστικά) έξι μηνών και (αποκλειστικά) στη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που εισέπραξε κατά το χρονικό αυτό διάστημα στο πλαίσιο άλλης σχέσης εργασίας και των αποδοχών τις οποίες θα ελάμβανε στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας η οποία καταγγέλθηκε παρανόμως, κατά την τσεχική ρύθμιση ο εργαζόμενος δικαιούται (κατ' αρχήν) μισθούς υπερημερίας στο ακέραιο και για ολόκληρο το χρονικό διάστημα (με τις εξαιρέσεις που εκτέθηκαν ανωτέρω).
- 19 Στο πλαίσιο της νομοθεσίας και της νομολογίας της Τσεχικής Δημοκρατίας, η άνευ όρων εφαρμογή των όσων προκύπτουν από την ανωτέρω απόφαση του Δικαστηρίου θα συνεπαγόταν σημαντική ανισορροπία μεταξύ των θεμελιωδών αρχών του εργατικού δικαίου της Τσεχικής Δημοκρατίας (άρθρο 1α, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα), ήτοι μεταξύ της αρχής της «ειδικής προστασίας της έννομης θέσης του εργαζομένου», η οποία υλοποιείται μέσω της αποζημίωσης για κάθε ζημία που υφίσταται ο εργαζόμενος λόγω της παράνομης απόλυσης (και, επομένως, και της «ζημίας» που υποθετικά υφίσταται ο εργαζόμενος λόγω της αδυναμίας «άσκησης του νόμιμου δικαιώματος αδειας» ενόσω διαρκεί η δίκη σχετικά με το κύρος της απόλυσης), και της αρχής της «προσθήκους παροχής της εργασίας σύμφωνα με το θεμιτό συμφέρον του εργοδότη», η οποία παραβιάζεται λόγω του ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος αρχίζει να παρέχει εργασία στον εργοδότη, λαμβάνει (μπορεί να λάβει) άδεια την οποία δεν δικαιούται για το συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου ή τους όρους της σύμβασης εργασίας.
- 20 Το ίδιο το Δικαστήριο δέχθηκε ότι υπάρχει δυνατότητα παρέκκλισης από τα όσα έκρινε με την ανωτέρω απόφαση (σκέψεις 79 και 80).
- 21 Κατά τη γνώμη του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου) για τους ανωτέρω εκτεθέντες λόγους το προδικαστικό ερώτημα δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως

acte clair ή acte éclairé. Το Nejvyšší soud (Ανώτατο Δικαστήριο), ως δικαστήριο του οποίου οι αποφάσεις δεν υπόκεινται σε ένδικα μέσα κατά την έννοια του άρθρου 267 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κρίνει επομένως αναγκαία την υποβολή του εν λόγω ερωτήματος στο Δικαστήριο.

V.

Αναστολή της διαδικασίας

- 22 Στο πλαίσιο της υποβολής του προδικαστικού ερωτήματος το Nejvyšší soud (Ανώτατο Δικαστήριο) [...] [τυπικά στοιχεία βάσει του εθνικού δικονομικού δικαίου] ανέστειλε τη διαδικασία επί της υπόθεσης μέχρι την έκδοση της απόφασης του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επειδή χωρίς απάντηση στο ερώτημα αυτό δεν είναι δυνατή η συνέχιση της δίκης.

[...] [τυπικά στοιχεία βάσει του εθνικού δικονομικού δικαίου]

Brno (Τσεχική Δημοκρατία), 6 Δεκεμβρίου 2021

[...]

[...] [υπογραφή]

[...] [τυπικά στοιχεία βάσει του εθνικού δικονομικού δικαίου]