

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-57/22-1

Lieta C-57/22

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2022. gada 28. janvāris

Iesniedzējtiesa:

Nejvyšší soud České republiky (Čehijas Republika)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2021. gada 6. decembris

Kasācijas sūdzības iesniedzēja (sākotnējā prasītāja):

YQ

Otra lietas dalībiece (sākotnējā atbildētāja):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[..]

NOLĒMUMS

Nejvyšší soud České republiky (Čehijas Republikas Augstākā tiesa) [...] prasītājas **YQ** [...], kas dzīvo Brno [(Čehijas Republika)], lietā [...] pret atbildētāju **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Čehijas Republikas Ceļu un automaģistrāļu direkcija) ar juridisko adresi Prāgā (Čehijas Republika) [...] par summas 55 552 CZK apmērā kopā ar procentiem un tiesāšanas izdevumiem samaksu, ko izskatīja *Městský soud v Brně* (Brno pilsētas tiesa, Čehijas Republika) [...], pēc prasītājas kasācijas sūdzības par *Krajský soud v Brně* (Brno apgabaltiesa, Čehijas Republika) 2020. gada 6. oktobra spriedumu [...] izskatīšanas nolēmj šādi:

I. Kasācijas process **tiekl apturēts** līdz brīdim, kad Eiropas Savienības Tiesa pieņems nolēmumu, ar kuru tiks sniegta atbilde uz prejudiciālo jautājumu, kas uzdots rezolutīvās daļas [III] punktā;

II. Pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu, *Nejvyšší soud vēršas* Eiropas Savienības Tiesā un lūdz sniegt atbildi uz šādu prejudiciālu jautājumu:

III. Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar ko darba ņēmējam, kurš ir nelikumīgi atlaists no darba un pēc tam atjaunots darbā atbilstoši valsts tiesībām, pēc tam, kad viņa atlaišana ir atzīta par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu, nav tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas datuma līdz dienai, kad viņš ir atjaunots darbā, jo šajā laikposmā šis darba ņēmējs faktiski nav veicis darbu darba devēja labā – arī gadījumā, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem nelikumīgi atlaistajam darba ņēmējam, kurš bez nepamatotas kavēšanās rakstiski paziņoja darba devējam par gatavību veikt darbu viņa labā, ir tiesības uz finansiālu atlīdzību vidējās darba algas apmērā, sākot ar dienu, kurā viņš paziņoja darba devējam, ka ir gatavs veikt darbu viņa labā, līdz dienai, kurā darba devējs sniedza viņam iespēju turpināt darbu, vai darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas spēkā esošā veidā?

Pamatojums

I.

Lietas fakti un līdzšinējā tiesvedība Čehijas tiesās

- 1 Prasītāja pieprasīja atbildētājam samaksāt summu 55 552 CZK apmērā kopā ar nokavējuma procentiem. Viņa norādīja, ka 2009. gada 23. jūnijā puses noslēdzot darba līgumu, saskaņā ar kuru prasītāja strādāja par investīciju lietām atbildīgās referentes amatā. Atbildētāja neesot samaksājusi viņai finansiālu atlīdzību 3888 CZK apmērā par apmaksāto atvaļinājumu 2017. gada jūlijā, kas izmantots 18.–21., 24.–28. un 31. jūlijā, 20 832 CZK apmērā par apmaksāto atvaļinājumu 2017. gada augustā, kas izmantots 2., 9., 14.–18., 21.–25. un 28.–30. augustā un par 20 832 CZK apmērā par apmaksāto atvaļinājumu 2017. gada septembrī, kas izmantots 6., 11.–15., 18.–22., 25.–27. un 29. septembrī. Prasītāja nebija aicināta izmantot līdz šim neizmantotu atvaļinājumu par laikposmu no 2014. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 18. janvārim, tāpēc viņa paziņoja atbildētājam par vēlmi izmantot neizmantoto atvaļinājumu minētajās dienās un izmantoja šo atvaļinājumu, kaut arī atbildētāja nebija tam piekritusi.
- 2 Atbildētāja neatzina prasītājas prasījumu. Viņa norādīja, ka prasītāja neesot saņēmusi piekrišanu izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu prasībā norādītajās dienās un viņai neesot bijušas tiesības uz atvaļinājumu par laikposmu no 2014. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 10. janvārim, jo strīda par darba līguma izbeigšanas spēkā neesamības dēļ viņa neveica darbu atbildētājas labā.
- 3 Ar 2019. gada 4. janvāra spriedumu [...] *Městský soud v Brně* (Brno pilsētas tiesa) prasību noraidīja.

- 4 Prasītāja iesniedza apelācijas sūdzību, bet *Krajský soud v Brně* (Brno apgabaltiesa) ar 2020. gada 6. oktobra spriedumu [...] atstāja spēkā pirmās instances tiesas spriedumu.
- 5 Zemāku instanču tiesas vadījās no pieņēmuma, ka prasītāja strādāja pie atbildētājas: 2013. gada 23. oktobrī viņa tika atlaista no darba; šī atlaišana, pamatojoties uz *Krajský soud v Brně* (Brno apgabaltiesa) 2016. gada 20. decembra spriedumu, [...], kurš stājās spēkā 2017. gada 10. janvārī, tika atzīta par spēkā neesošu, un no 2017. gada 10. janvāra prasītāja atsāka veikt darbu atbildētājas labā saskaņā ar darba līgumu. Šajā laikposmā (proti, no 2014. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 10. janvārim) atbildētāja neuzticēja prasītājam nekādu darba pienākumu izpildi un prasītāja neveica nekādu darbu atbildētājas labā. Prasītāja pati nolēma noteiktajās dienās 2017. gada jūlijā, augustā un septembrī izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par 2014.–2016. gadu (jo, viņasprāt, atbildētāja līdz 2017. gada 30. jūnijam nebija noteikusi datumus, kuros viņai tiek piešķirts apmaksātais atvaļinājums par šo laikposmu), un paziņoja atbildētājam par dienām, kurās viņa izmantos ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šajās dienās prasītāja neveica darbu atbildētājas labā. Pēc tam – 2017. gada 9. augustā – atbildētāja izbeidza darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, atlaižot viņu no darba saskaņā ar *zákoník práce* (Darba likums) 52. panta g) punktu, pamatojoties uz to, ka prasītāja esot bijusi neattaisnotā prombūtnē no 2017. gada 18. jūlija līdz 31. jūlijam; *Městský soud v Brně* (Brno pilsētas tiesa) starp pusēm notiekošā tiesvedība ir par šīs atlaišanas spēkā esamību [...], un tajā līdz šim nav sniegts spēkā stāties nolēmums.

[...] Prasītāja par otrās instances tiesas spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību. Tiesvedības laikā prasītāja atsaucās Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk tekstā – “EST” vai “Tiesa”) judikatūru un izvirzīja juridisku jautājumu, vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pantam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir atkarīgas no tā laikposma beigām, kurā faktiski tika pildīti darba pienākumi, turklāt šīs tiesības nerodas attiecībā uz laikposmu, kurā darbinieks neveic darbu, jo darbs netiek viņam uzticēts tāpēc, ka tiek izskatīts strīds par atlaišanas no darba spēkā neesamību. Interpretējot direktīvas 7. pantu, prasītāja vairākkārt bija atsaukusies uz Tiesas nolēmumiem (spriedumi: 2012. gada 24. janvāra spriedums lietā C-282/10, 2016. gada 30. jūnija spriedums lietā C-178/15, 2017. gada 29. novembra spriedums lietā C-214/16, 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99, kā arī nesen pasludinātais 2020. gada 25. jūnija spriedums apvienotajās lietās C-762/18 un C-37/19) un lūgusi tiesām uzdot prejudiciālu jautājumu šajā lietā, [taču] prasītājas pieteikums un viņas argumentācija palika bez atbildes. Kasācijas sūdzības iesniedzēja uzskata, ka ir nepieciešama valsts tiesību normu interpretācija direktīvas satura un mērķa kontekstā, jo uz katra darbinieka tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neattiecas noilgums un tās ir neatņemamas. Eiropas Savienības tiesību gaismā ir valsts tiesību normas ir jāinterpretē tādējādi, ka, gadījumā ja darba devējs neuztic viņai darba līgumā paredzētā darba veikšanu tādu iemeslu dēļ, kuri neapšaubāmi ir darba devējā ziņā, tas, ka darbinieks neveic

darbu, katrā gadījumā ir jāatzīst par šķērslī darba veikšanai, kas radies darba devēja vainas dēļ. Saskaņā ar Darba likuma 69. pantu finansiālā atlīdzība pati par sevi nevar būt par apmierinājumu attiecībā uz tiesībām saņemt kompensāciju par kaitējumu, kas darbiniekam nodarīts darba devēja izdarīta likumpārkāpuma dēļ, un vienlaikus arī attiecībā uz katra darbinieka tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu direktīvas izpratnē un atbilstoši tās mērķim. Tiesvedības otrās instances tiesā laikā Tiesa sprieda par minēto juridisko jautājumu (2020. gada 25. jūnija spriedumā apvienotajās lietās C-762/18 un C-37/19) lietās, kurās faktiskie apstākļi bija līdzīgi šajā strīdā esošajiem.

II.

Piemērojamie valsts tiesību akti

- 6 Tā kā prasītāja pieprasa finansiālo atlīdzību par atvaļinājumu, ko viņa izmantoja 2017. gada jūlijā, augustā un septembrī, pašlaik šī lietā ir jāizskata, pamatojoties uz *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Likums Nr. 262/2006 Sb., Darba likums) redakcijā, kas bija spēkā līdz 2017. gada 31. oktobrim [...] (turpmāk tekstā – “Darba likums”); vēlāk noteikumi par tiesībām uz atvaļinājumu tika būtiski grozīti, taču tie nav piemērojami šajā lietā.
- 7 *Darba likuma 213. panta 1. punktā ir paredzēts, ka atvaļinājuma ilgums ir vismaz četras nedēļas kalendārā gadā.*

Darba likuma 218. panta 3. punktā ir noteikts – ja lēmums par atvaļinājuma izmantošanu nav pieņemts līdz nākamā gada 30. jūnijam, tiesības pieņemt lēmumu šajā ziņā ir arī darbiniekam. Darbiniekam ir rakstiski jāpaziņo darba devējam par atvaļinājuma izmantošanu vismaz 14 dienas iepriekš, ja vien viņš ar darba devēju nav saskaņojis citu paziņošanas termiņu.

Darba likuma 222. panta 1. punktā ir paredzēts, ka darbiniekam par atvaļinājuma laiku ir tiesības uz finansiālu atlīdzību vidējās algas apmērā. Darbiniekiem, kas minēti 213. panta 4. punktā, šo atlīdzību var samaksāt vidējās algas apmērā, kas atbilst vidējam maiņas ilgumam.

Darba likuma 69. panta 1. punktā ir noteikts – ja darba devējs ir spēkā neesošā veidā atlaidis darbinieku no darba vai spēkā neesošā veidā nekavējoties vai pārbaudes laikā izbeidzis darba attiecības ar viņu un ja darbinieks bez liekas kavēšanās rakstiski ir paziņojis darba devējam par gatavību turpināt darbu, darba attiecībās turpinās, un darba devējam ir jāsamaksā darbiniekam finansiāla atlīdzība. Darbiniekam ir tiesības uz pirmajā teikumā minēto finansiālo atlīdzību vidējās algas apmērā no dienas, kurā darbinieks paziņoja darba devējam par gatavību turpināt darbu, līdz dienai, kurā darba devējs sniedza viņam iespēju turpināt darbu vai kurā spēkā esošā veidā tika izbeigtas darba attiecības.

Darba likuma 69. panta 2. punktā ir paredzēts – ja kopējais laikposms, par kuru darbiniekam pienākas finansiāla atlīdzība, pārsniedz sešus mēnešus, tiesa pēc darba devēja pieteikuma var proporcionāli samazināt viņam uzlikto pienākumu

samaksāt atlīdzību; pieņemot lēmumu, tiesa ņem vērā it īpaši to, vai darbinieks šajā laikā strādāja citā vietā, kādu darbu viņš tur veica, kādu algu viņš saņēma un kāpēc viņš atteicās no darba veikšanas.

III.

Atbilstošās Eiropas Savienības tiesību normas

- 8 Tiesību akts, kas piemērojams šajā lietā, ir Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk tekstā – “EK direktīva”).
- 9 *EK direktīvas 7. panta 1. [punktā] ir paredzēts, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.*

EK direktīvas 7. panta 2. [punktā] ir noteikts, ka obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad tiek pārtrauktas darba attiecības.

IV.

Prejudiciālā jautājuma pamatojums

- 10 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Čehijas Republikā attiecībā uz jautājumu, kāds regulējums ir piemērojams darba tiesiskajām attiecībām starp darbinieku un darba devēju – ja darba tiesiskās attiecības izbeidzis darba devējs, bet darbinieks tam nepiekrīt, pieprasa uzticēt viņam darbu atbilstoši darba līgumam un (laikus) ceļ prasību par šādas darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā neesamību, tiek atzīts, ka šādas darba tiesiskās attiecības darba līgums, darba koplīgums, iekšējie noteikumi vai attiecīgi Darba likuma normas nedrīkst reglamentēt tādā pašā apmērā, kā tad, kad darba attiecības neapšaubāmi tiktu turpinātas. Tāpēc saskaņā ar darba likumu uz attiecībām starp darbinieku un darba devēju norādītajā laikposmā attiecas īpašie noteikumi, kas ietverti Darba likuma 69.–72. pantā; norādītajā laikposmā darbiniekam nav tiesību ne tikai uz atlīdzību par šķēršļiem darbā saskaņā ar Darba likuma 199. pantu, bet arī uz atlīdzību par neizmantotu atvaļinājumu saskaņā ar 222. panta 2. un 4. punktu (skat. secinājumus *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) 2017. gada 17. augusta spriedumā lietā Nr. 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, vai *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) 2004. gada 30. marta spriedumā lietā Nr. 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).
- 11 Ja darba tiesisko attiecību izbeigšana tiek atzīta situācijā, kurā darbinieks ir izteicis gatavību turpināt darbu, Čehijas Republikas pastāvīgajā judikatūrā tiek pausts viedoklis, ka šādā gadījumā darbiniekam ir tiesības uz finansiālo atlīdzību (vidējās algas summas apmērā) par visu laikposmu, kurā tiek notiek tiesvedība par

šādas darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā esamību, proti, par laikposmu no dienas, kurā darbinieks izteica gatavību turpināt darbu, līdz dienai, kurā stājās spēkā spriedums, ar ko darba attiecību izbeigšana ir atzīta par spēkā neesošu (ja vien iepriekš darba devējs nenodrošina darbiniekam iespēju veikt darbu vai iepriekš darba attiecības nav izbeigtas spēkā esošā veidā); pēc sešiem mēnešiem no visa laikposmā, par kuru darbiniekam būtu jāsamaksā atlīdzība, finansiālās atlīdzības represīva un kompensējoša funkcija kļūst mazāk svarīga, un tiek uzsvērtā tās sociālā funkcija. Runa ir galvenokārt par to, vai darbinieka darbības, kuru mērķis ir nodrošināt sev turpmākus ienākumus (citus ienākumus), ir pareizas; tiesa var samazināt atlīdzību saskaņā ar Darba likuma 61. panta 2. punkta (pašlaik Darba likuma 69. panta 2. punkts) noteikumiem tikai tad, ja pēc visu lietas apstākļu analīzes var konstatēt, ka darbinieks sāka strādāt vai varēja sākt strādāt pie cita darba devēja (taču bez svarīgiem iemesliem to neizdarīja) ar principā līdzvērtīgiem vai pat labvēlīgākiem nosacījumiem, salīdzinot ar tiem, ar kādiem viņš strādātu saskaņā ar darba līgumu, ja darba devējs izpildītu viņam uzlikto pienākumu uzticēt viņam darba līgumā paredzēto darbu. Tas attiecas arī uz situāciju, kurā darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir sācis nodarboties ar uzņēmējdarbību (skat. pamatojumu *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) 2002. gada 13. septembra spriedumā lietā Nr. 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1 un *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) 2004. gada 9. jūnija spriedumā lietā Nr. Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Turklāt atbilstoši pastāvīgai judikatūrai saskaņā ar Darba likuma 69. panta 1. punkts noteikumiem papildus finansiālajai atlīdzībai darbiniekam ir tiesības saņemt arī kompensāciju par kaitējumu, kas viņam radies darba devēja izdarīta juridiska pienākuma pārkāpuma rezultātā un kas saistīts ar dažādiem pabalstiem, kuri saņemti papildus algai (piemēram, pārtikas taloniem). Pamatojoties uz darba devēja atbildību, darbiniekam ir tiesības uz kompensāciju par visu materiālo kaitējumu, kas nav saistīts ar algas zaudēšanu (skat. pamatojumu 2010. gada 15. jūlija spriedumā lietā Nr. 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO1000.2009.1).
- 13 No tā izriet, ka Čehijas Republikas judikatūra ir redzama viennozīmīga tendence piemērot principu, ka darba devēja nelikumīgi veiktas darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā darbiniekam ir jāsaņem kompensācija par visiem ar to saistītajiem zaudējumiem tā, lai tiktu nodrošināts (vismaz no atlīdzības viedokļa) stāvoklis, kas ir līdzvērtīgs tam, kurš pastāvētu, ja darba attiecības tiktu turpinātas arī strīda par darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā esamību laikā – principā visā šāda strīda laikā (izņemot gadījumus, kuros iemesls – kā norādīts iepriekš – ir darbinieka rīcība).
- 14 Taču, ja darbinieks strīda par darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā esamību laikā neveic nekādu darbu cita darba devēja labā (pat arī darba devēja nelikumīgas darbības dēļ), ja, izmantojot atvaļinājumu, darbinieks arī neveic nekādu darbu darba devēja laikā (kaut arī šāda situācija ir pilnīgi likumīga) un ja abos gadījumos darbinieks saņem – pirmajā gadījumā saskaņā ar Darba likuma 69. panta 1. punkta

noteikumiem un otrajā gadījumā saskaņā ar Darba likuma 222. panta 1. punkta noteikumiem – pilnīgu finansiālo atlīdzību, vienīgā atšķirība ir formālās tiesības uz šīm atlīdzībām (praksē šī atšķirība ir minimāla).

- 15 Taču attiecībā uz secinājumiem, kas ietverti šā pieteikuma 10. punktā, *Ústavní soud* (Konstitucionālā tiesa) 2020. gada 10. decembra nolēmumā lietā Nr. II. *ÚS 2522/19* norādīja uz to potenciālu neatbilstību Eiropas Savienības Tiesas veiktajai EK direktīvas 7. panta interpretācijai (skat. nolēmuma 56. punktu), atsaucoties it īpaši uz juridiskajām atziņām, kuras atrodamas EST spriedumos “lietā C-282/10” un “apvienotajās lietās C-762/18 un C-37/19”.
- 16 Tiesa nosprieda, ka “Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš ir nelikumīgi atlaists un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc viņa atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu nav tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas datuma līdz dienai, kad viņš ir atjaunots darbā, tāpēc, ka šajā laikposmā šis darba ņēmējs faktiski nav pildījis darbu darba devēja labā” (2020. gada 25. jūnija sprieduma apvienotajās lietās C-762/18 un C-37/19, *QH/Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria* un *CV/Iccrea Banca SpA*, turpmāk tekstā – “Tiesas spriedums”).
- 17 Taču šis secinājums ir izteikts attiecībā uz tiesisko regulējumu, kas attiecībā uz tiesībām saņemt atlīdzību “nelikumīgas atlaišanas no darba” gadījumā izriet no Bulgārijas Republikas Darba likuma (skat. Tiesas sprieduma 5.–8. punktu), kurš principā atšķiras no Čehijas Republikas tiesiskā regulējuma (un judikatūras).
- 18 Galvenā atšķirība starp šiem abiem tiesiskajiem regulējumiem ir tajā, ka nelikumīgas atlaišanas no darba gadījumā Bulgārijas tiesiskajā regulējumā darbiniekam ir tiesības saņemt bruto algu par (vienīgi) sešu mēnešu periodu un (vienīgi) tādā apmērā, kas atbilst atšķirībai starp atalgojumu, kuru darbinieks saņēma šajā laikposmā no citām darba attiecībām, un atalgojumu, kuru viņš saņemtu no nelikumīgi izbeigtajām darba tiesiskajām attiecībām, bet Čehijas tiesiskajā regulējumā šīs tiesības (principā) tiek piešķirtas pilnā apmērā un par visu laikposmu (ar iepriekš minētajiem izņēmumiem).
- 19 Čehijas Republikas tiesiskā regulējuma un judikatūras kontekstā secinājumu, kas izriet no iepriekš minētā Tiesas sprieduma, piemērošana bez nosacījumiem nozīmētu ievērojamu nelīdzsvarotību starp pamatprincipiem, uz kuriem balstās Čehijas Republikas Darba likums (Darba likuma 1.a panta 1. punkts), proti, starp “darbinieka juridiskā stāvokļa īpašas aizsardzības” principu, kas tiek īstenots ar kompensāciju par visu kaitējumu, kurš darbiniekam nodarīts nelikumīgas atlaišanas no darba rezultātā (tātad arī “kaitējumu”, kas darbiniekam hipotētiski nodarīts ar to, ka viņam nav bijusi “iespēja izmantot likumā paredzētas tiesības uz atvaļinājumu” tiesvedības par atlaišanas no darba spēkā esamību laikā), un princips, ka “darbiniekam ir pienācīgi jāveic darbs atbilstoši darba devēja

pamatotām interesēm”, kas ir pārkāpts ar to, ka darbinieks, kurš sāk veikt darbu darba devēja labā, izmanto (var izmantot) atvaļinājumu tādā apmērā, kas viņam noteiktā kalendārā gadā nepienākas, pamatojoties uz tiesību normām vai uz līgumu ar darba devēju.

- 20 Pati Tiesa pieļauj arī iespēju atkāpties no iepriekš minētajā spriedumā izteiktajiem secinājumiem (79. un 80. punkts).
- 21 *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) ieskatā, iepriekš izklāstīto iemeslu dēļ uzdoto prejudiciālo jautājumu nevar klasificēt nedz kā *acte clair*, nedz kā *acte éclairé*. Tādēļ *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) kā tiesa, kuras nolēmumi nav apstrīdami Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. panta izpratnē, uzskata, ka šis jautājums ir jāuzdod Tiesai.

V.

Tiesvedības apturēšana

- 22 Saistībā ar prejudiciālā jautājuma uzdošanu *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) [...] [valsts tiesību normās paredzētas procesuālās prasības] ir apturējusi tiesvedību lietā līdz Eiropas Savienības Tiesas nolēmuma sniegšanas brīdim, jo bez šīs atbildes nav iespējams turpināt tiesvedību.

[...] [valsts tiesību normās paredzētas procesuālās prasības]

Brno, 2021. gada 6. decembrī

[..]

[..] [paraksts]

[...] [valsts tiesību normās paredzētas procesuālās prasības]