

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-57/22 – 1

Rechtssache C-57/22

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

28. Januar 2022

Vorlegendes Gericht:

Nejvyšší soud České republiky (Oberstes Gericht der Tschechischen Republik) (Tschechische Republik)

Datum der Vorlageentscheidung:

6. Dezember 2021

Rechtsmittelführerin (Klägerin im ersten Rechtszug):

YQ

Andere Partei des Rechtsmittelverfahrens (Beklagte im ersten Rechtszug):

Direktion für Straßen und Autobahnen der Tschechischen Republik

... [nicht übersetzt]

B E S C H L U S S

Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) hat ... [nicht übersetzt] in der Rechtssache der Klägerin **YQ**, ... [nicht übersetzt] wohnhaft in Brünn [(Tschechische Republik)], ... [nicht übersetzt] gegen die Beklagte **Direktion für Straßen und Autobahnen der Tschechischen Republik** mit Sitz in Prag [(Tschechische Republik)] ... [nicht übersetzt], über eine Zahlung in Höhe von 55 552 CZK mit Nebenforderungen vor dem Městský soud v Brně (Stadtgericht Brünn) [(Tschechische Republik)] ... [nicht übersetzt], auf das von der Klägerin gegen das Urteil des Krajský soud v Brně [(Tschechische Republik)] vom 6. Oktober 2020 [nicht übersetzt], eingelegte Rechtsmittel wie folgt entschieden:

I. Das Rechtsmittelverfahren **wird** bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union über die Beantwortung der Vorlagefrage gemäß Ziffer [III] des Tenors **ausgesetzt**.

II. Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) **ersucht** den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 AEUV um Beantwortung der folgenden Vorlagefrage:

III. Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsprechung, wonach ein Arbeitnehmer, der rechtswidrig entlassen wurde und sodann nach nationalem Recht infolge der Nichtigerklärung seiner Entlassung durch eine Gerichtsentscheidung seine Beschäftigung wieder aufgenommen hat, deshalb keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen dem Tag der Entlassung und dem Tag der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung hat, weil er während dieses Zeitraums keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht hat, auch dann entgegensteht, wenn ein zu Unrecht entlassener Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitgeteilt hat, dass er auf seiner Weiterbeschäftigung bestehe, nach den nationalen Rechtsvorschriften von dem Zeitpunkt, an dem er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er auf seiner Weiterbeschäftigung bestehe, bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber ihm die Fortsetzung der Arbeit gestattet oder das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wird, Anspruch auf einen Lohn- oder Gehaltsausgleich in Höhe seines Durchschnittsverdiensts hat?

Gründe:

I.

Sachverhalt und Verfahren vor den tschechischen Gerichten

- 1 Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Zahlung von 55 552 CZK zuzüglich Verzugszinsen. Sie führt an, dass zwischen den Parteien am 23. Juni 2009 ein Arbeitsvertrag geschlossen worden sei, nach dem die Klägerin bei der Beklagten in der Position einer Investitionsreferentin tätig war. Die Beklagte habe ihr kein Urlaubsgeld gezahlt, und zwar für den Monat Juli 2017 für die Tage vom 18.-21., 24.-28. und 31. Juli in Höhe von 3 888 CZK, für den Monat August 2017 für die Tage vom 2., 9., 14.-18., 21.-25. und 30. August in Höhe von 20 832 CZK sowie für den Monat September 2017 für die Tage vom 22., 25.-27. und 29. September in Höhe von 20 832 CZK. Die Klägerin sei nicht angewiesen worden, den bisher nicht genommenen Urlaub für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 10. Januar 2017 in Anspruch zu nehmen, weshalb die Klägerin der Beklagten die Inanspruchnahme des Urlaubs an den genannten Tagen angezeigt und den Urlaub dann trotz fehlender Zustimmung der Beklagten genommen habe.
- 2 Die Beklagte erkannte den Anspruch der Klägerin nicht an. Sie wies darauf hin, dass der Klägerin an den in der Klageschrift genannten Tagen kein Urlaub

bewilligt worden sei und sie auch keinen Anspruch auf Urlaub für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 10. Januar 2017 habe, da sie wegen des Streits über die Unwirksamkeit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine Arbeit für die Beklagte geleistet habe.

- 3 Der Městský soud v Brně (Stadtgericht Brünn) wies die Klage mit Urteil vom 4. Oktober 2019 ... [nicht übersetzt] ab.
- 4 Auf die Berufung der Klägerin bestätigte der Krajský soud v Brně (Regionalgericht Brünn) das Urteil des erstinstanzlichen Gerichts mit Urteil vom 6. Oktober 2020 ... [nicht übersetzt].
- 5 Die Vorinstanzen gingen von der Feststellung aus, dass die Klägerin bei der Beklagten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt war, am 23. Oktober die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhielt, welche durch Urteil des Krajský soud v Brně (Regionalgericht Brünn) vom 20. Dezember 2016, ... [nicht übersetzt], das am 10. Januar 2017 rechtskräftig wurde, für unwirksam erklärt worden sei, und dass die Klägerin nach dem 10. Januar 2017 die Arbeit für die Beklagte im Rahmen des Arbeitsvertrags wieder aufnahm. In diesem Zeitraum (also im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 10. Januar 2017) wurden der Klägerin von der Beklagten keine Arbeiten aufgetragen und die Klägerin führte keine Arbeit für die Beklagte aus. Die Klägerin bestimmte an den konkreten Tagen in den Monaten Juli, August und September 2017 ihre eigenen Urlaubstermine für die Jahre 2014 bis 2016 selbst (da, wie sie behauptete, die Beklagte ihre Urlaubstermine für diesen Zeitraum bis zum 30. Juni 2017 nicht bestimmt habe) und teilte der Beklagten diese Urlaubstermine mit. An diesen Tagen führte die Klägerin für die Beklagte keine Arbeiten aus. In der Folge beendete die Beklagte am 9. August 2017 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin durch Kündigung nach § 52 Buchst. g des Arbeitsgesetzbuchs (zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.) wegen unerlaubten Fernbleibens an den Tagen vom 18. bis 31. Juli 2017; die Wirksamkeit dieser Kündigung ist Gegenstand des Rechtsstreits zwischen den Parteien vor dem Městský soud v Brně (Stadtgericht Brünn) ... [nicht übersetzt], das bislang nicht rechtskräftig abgeschlossen worden ist.
5. Die Klägerin hat gegen das Urteil des Berufungsgerichts Rechtsmittel eingelegt. Im Rahmen des Verfahrens hat die Klägerin unter Verweis auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden: Gerichtshof) die Rechtsfrage vorgelegt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung einer nationalen Regelung entgegensteht, die den Anspruch auf bezahlten Urlaub von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abhängig macht und für diesen Anspruch Zeiten nicht anerkennt, in denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, weil ihm der Arbeitgeber während des Zeitraums eines Streits über die Unwirksamkeit der Kündigung keine Arbeit zugewiesen hat. Die Klägerin hat im Hinblick auf die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie mehrfach auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs verwiesen (Urteile des Gerichtshofs vom 24. Januar 2012 in der Rechtssache C-282/10, vom 30. Juni 2016 in der

Rechtssache C-178/15, vom 29. November 2017 in der Rechtssache C-214/16, vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-173/99 sowie schließlich Urteil des Gerichtshofs vom 25. Juni 2020 in den [verbundenen] Rechtssachen C-762/18 und C-37/19) und die Gerichte um die Vorlage einer Vorabentscheidungsfrage zu dieser konkreten Sache ersucht, diese haben sich [jedoch] weder mit dem Antrag der Klägerin noch mit ihrem Vorbringen befasst. Nach Ansicht der Rechtsmittelführerin ist eine Auslegung der nationalen Vorschriften nach Sinn und Zweck der Richtlinie geboten, da der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht verjährbar und unveräußerlich sei. Die nationalen Rechtsvorschriften seien im Licht des europäischen Rechts dahin auszulegen, dass, wenn der Arbeitnehmerin aus Gründen, die unstreitig auf Seiten des Arbeitgebers lägen, keine arbeitsvertragsgemäße Arbeit zugewiesen worden sei, diese (Nichterbringung von) Arbeit stets als Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers anzusehen sei. Der in § 69 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehene Lohn- bzw. Gehaltsausgleich könne jedoch als solcher weder den Ersatz des Schadens, der dem Arbeitnehmer durch rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers entstanden sei, noch den Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach Sinn und Zweck der Richtlinie befriedigen. Im Verlauf des Berufungsverfahrens habe sich der Gerichtshof in zum vorliegenden Fall ähnlichen Sachverhalten zu der vorgelegten Rechtsfrage geäußert (mit Urteil vom 25. Juni 2020 in den [verbundenen] Rechtssachen C-762/18 und C-37/19).

II.

Anwendbares nationales Recht

- 6 Der vorliegende Fall muss – im Hinblick darauf, dass die Klägerin eine Abgeltung für den Urlaub begehrt, den sie in den Monaten Juli, August und September 2017 hätte nehmen müssen – auch gegenwärtig noch nach dem Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) in der bis 31. Oktober 2017 geltenden Fassung ... [nicht übersetzt] (im Folgenden: ArbG oder Arbeitsgesetzbuch) beurteilt werden – danach sind erhebliche Änderungen der gesetzlichen Regelung des Urlaubsanspruchs erfolgt, die indes für den vorliegenden Fall nicht relevant sind.
- 7 *Nach § 213 Abs. 1 ArbG beträgt die Dauer des Urlaubs mindestens vier Wochen pro Kalenderjahr.*

Nach § 218 Abs. 3 ArbG kann, wenn der Urlaub nicht spätestens am 30. Juni des folgenden Kalenderjahres in Anspruch genommen wird, auch der Arbeitnehmer über die Inanspruchnahme des Urlaubs entscheiden. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Urlaub mindestens 14 Tage vorher schriftlich anzukündigen, es sei denn, es ist mit dem Arbeitgeber dafür eine andere Frist vereinbart.

Nach § 222 Abs. 1 ArbG hat der Arbeitnehmer für die Zeit des Urlaubs Anspruch auf ein Entgelt in Höhe seines Durchschnittsverdiensts. Arbeitnehmer im Sinne von § 213 Abs. 4 können einen solchen Lohn- oder Gehaltsausgleich in Höhe des

Durchschnittsverdiensts erhalten, der der durchschnittlichen Dauer der Schicht entspricht.

Nach § 69 Abs. 1 ArbG gilt für den Fall, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer unwirksam gekündigt oder das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung oder während der Probezeit unwirksam beendet hat und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitteilt, dass er auf seiner Weiterbeschäftigung bestehe, dass dessen Arbeitsverhältnis fortbesteht und der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihm seinen Lohn oder sein Gehalt zu zahlen. Die Entschädigung in Höhe des Durchschnittsverdiensts ist dem Arbeitnehmer nach Satz 1 von dem Zeitpunkt an zu zahlen, an dem er dem Arbeitgeber mitteilt, dass er auf der Weiterbeschäftigung bestehe, bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber ihm die Fortsetzung der Arbeit gestattet oder das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wird.

Nach § 69 Abs. 2 ArbG kann das Gericht auf Verlangen des Arbeitgebers den Lohn- oder Gehaltsausgleich für den weiteren Zeitraum angemessen herabsetzen, wenn die Gesamtdauer, für die der Arbeitnehmer einen Lohn- oder Gehaltsausgleich zu erhalten hat, sechs Monate übersteigt; das Gericht berücksichtigt in seiner Entscheidung insbesondere die Frage, ob der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit anderweitig beschäftigt war, welche Arbeit er dort verrichtet und welches Entgelt er erhalten hat oder aus welchem Grund er keine Arbeit aufgenommen hat.

III.

Anwendbares Recht der Europäischen Union

- 8 Anwendbar ist die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: EG-Richtlinie).
- 9 *Gemäß Art. 7 [Abs.] 1 der EG-Richtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.*

Gemäß Art. 7 [Abs.] 2 der EG-Richtlinie darf der bezahlte Mindestjahresurlaub nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

IV.

Gründe für die Vorlage

- 10 Die gängige Rechtsprechung in der Tschechischen Republik – zu der Frage, welche Regelung die Rechtsbeziehungen zwischen einem Arbeiter (nach tschechischem Recht „Arbeitnehmer“, daher im Folgenden bei Zitierung tschechischer Rechtsprechung: Arbeitnehmer) und einem Arbeitgeber im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bestimmt, wenn der Arbeitnehmer damit nicht einverstanden ist, den Arbeitgeber auffordert, ihm Arbeit gemäß dem Arbeitsvertrag zuzuweisen, und (fristgerecht) Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erhebt – kommt zu dem Schluss, dass diese Rechtsbeziehungen nicht durch den Arbeitsvertrag, den Tarifvertrag, interne Regelungen und das einschlägige Arbeitsrecht in gleicher Weise bestimmt werden können, wie wenn das Arbeitsverhältnis zweifelsfrei fortbestanden hätte. Die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterliegen daher während des fraglichen Zeitraums den besonderen Rechtsvorschriften der §§ 69-72 ArbG; daher hat der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums nicht nur keinen Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsausgleich bei Arbeitsverhinderung nach § 199 ArbG, sondern auch keinen Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsausgleich für nicht genommenen Urlaub nach § 222 Abs. 2 und 4 ArbG (vgl. die Schlussfolgerungen des Urteils des Nejvyšší soud [Oberstes Gericht] vom 17. August 2017, Aktenzeichen 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, oder Urteil des Nejvyšší soud [Oberstes Gericht] vom 30. März 2004, Aktenzeichen 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).
- 11 Wenn die Kündigung für unwirksam befunden wurde und der Arbeitnehmer um seine Weiterbeschäftigung ersucht hat, vertritt die gängige Rechtsprechung in der Tschechischen Republik die Auffassung, dass der Arbeitnehmer in einem solchen Fall grundsätzlich Anspruch auf einen Lohn- oder Gehaltsausgleich (in Höhe des Durchschnittsverdiensts) für den gesamten Zeitraum hat, in dem der Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Kündigung anhängig war, d. h. für den Zeitraum von dem Tag, an dem der Arbeitnehmer um Weiterbeschäftigung ersuchte, bis zu dem Tag, an dem das Urteil, mit dem die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wird, Rechtskraft erlangt (es sei denn, der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zuvor die Fortsetzung der Arbeit gestattet oder das Arbeitsverhältnis ist zuvor wirksam beendet worden); nach Ablauf von sechs Monaten des Gesamtzeitraums, für den der Arbeitnehmer einen Ausgleich hätte erhalten müssen, tritt der Straf- und Ausgleichscharakter des Lohn- bzw. Gehaltsausgleichs in den Hintergrund und dessen soziale Funktion treten stärker in den Vordergrund. Hier geht es vor allem um die Frage, ob das Verhalten des Arbeitnehmers bei der Erzielung eines Zuverdiensts (sonstigen Einkommens) korrekt ist; eine Kürzung des Lohnausgleichs nach § 61 Abs. 2 ArbG (nunmehr § 69 Abs. 2 ArbG) kann das Gericht nur dann gewähren, wenn nach Würdigung aller Umstände des Falles der Schluss gezogen werden kann, dass der Arbeitnehmer eine Arbeit für einen anderen Arbeitgeber zu Bedingungen aufgenommen hat oder hätte aufnehmen können (und ohne schwerwiegende Gründe nicht aufgenommen hat), die grundsätzlich gleichwertig oder sogar günstiger sind als diejenigen, die er bei der Ausübung seiner Arbeit im Rahmen des Arbeitsvertrags gehabt hätte, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen wäre, ihm die vereinbarte

Arbeit zuzuweisen. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer nach der unwirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unternehmerische Tätigkeit aufgenommen hat (vgl. Gründe des Urteils des Nejvyšší soud [Oberstes Gericht] vom 13. [Or. 6] September 2002, Aktenzeichen 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, und Stellungnahme des Nejvyšší soud [Oberstes Gericht] vom 9. Juni 2004, Aktenzeichen Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Darüber hinaus hat ein Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung neben dem in § 69 Abs. 1 ArbG vorgesehenen Lohn- bzw. Gehaltsausgleich Anspruch auf Ersatz des Schadens, der ihm durch die Verletzung einer rechtlichen Verpflichtung durch den Arbeitgeber entstanden ist, wie verschiedene Leistungen, die zusätzlich zum Lohn erbracht werden (z. B. Essensgutscheine). Aufgrund der Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer daher Anspruch auf Ersatz jeglichen Vermögensschadens, der nicht in einem Verdienstausschlag besteht (vgl. Gründe des Urteils vom 15. Juli 2010, Aktenzeichen 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Aus der vorstehenden Darstellung ergibt sich, dass die gerichtliche Praxis in der Tschechischen Republik eindeutig zur Umsetzung des Grundsatzes tendiert, den Arbeitnehmer im Fall einer rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber für den gesamten Schaden, den er erlitten hat, zu entschädigen, damit er (zumindest in Bezug auf den finanziellen Ausgleich) so gestellt ist, als ob das Arbeitsverhältnis auch zum Zeitpunkt des Streits über die Wirksamkeit der Kündigung grundsätzlich während der gesamten Dauer dieses Streits fortbestanden hätte (mit Ausnahmen, deren Ursache – wie bereits oben dargelegt – auf Seiten des Arbeitnehmers liegt).
- 14 Wenn der Arbeitnehmer jedoch während der Dauer des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit für den Arbeitgeber leistet (wenn auch aufgrund eines rechtswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers) und wenn er während des Urlaubs ebenfalls keine Arbeit für den Arbeitgeber leistet (wenn auch natürlich aufgrund eines ganz und gar rechtmäßigen Verhaltens) und wenn der Arbeitnehmer in beiden Fällen vollständigen Lohn- oder Gehaltsausgleich erhält – im ersten Fall nach § 69 Abs. 1 ArbG, im zweiten Fall nach § 222 Abs. 1 ArbG – besteht der einzige Unterschied im formalen Titel dieses Ausgleichs (in der Praxis ist der Unterschied jedoch minimal).
- 15 In Bezug auf die in Rn. 10 dieses Ersuchens dargelegten Schlussfolgerungen verwies der Ústavní soud (Verfassungsgericht) in seinem Urteil vom 10. Dezember 2020, Aktenzeichen II. ÚS 2522/19, jedoch auf deren mögliche Unvereinbarkeit mit der Auslegungspraxis des Gerichtshofs der Europäischen Union zu Art. 7 der EG-Richtlinie (vgl. Rn. 56 des Urteils) und insbesondere auf die in den Urteilen des Gerichtshofs „in der Rechtssache C-282/10“ und „in den verbundenen Rechtssachen C-762/18 und C-37/19“ vertretene Rechtsauffassung.

- 16 Der Gerichtshof kam zu dem Schluss, dass „Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Rechtsprechung entgegensteht, wonach ein Arbeitnehmer, der rechtswidrig entlassen wurde und sodann nach nationalem Recht infolge der Nichtigerklärung seiner Entlassung durch eine Gerichtsentscheidung seine Beschäftigung wieder aufgenommen hat, deshalb keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen dem Tag der Entlassung und dem Tag der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung hat, weil er während dieses Zeitraums keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht hat“ (Urteil vom 25. Juni 2020, in den verbundenen Rechtssachen C-762/18 und C-37/19, Varhoven kasations sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca – im Folgenden: Urteil).
- 17 Diese Schlussfolgerung wurde jedoch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelung des Anspruchs auf Lohnausgleich im Fall „einer rechtswidrigen Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis“ im Arbeitsgesetzbuch der Republik Bulgarien getroffen (vgl. Rn. 5-8 des Urteils), die sich jedoch grundlegend von den Rechtsvorschriften (und der gerichtlichen Praxis) der Tschechischen Republik unterscheidet.
- 18 Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Regelungen besteht darin, dass nach den bulgarischen Rechtsvorschriften der Arbeitnehmer im Fall einer rechtswidrigen Entlassung Anspruch auf Zahlung des Bruttoarbeitsentgelts für einen Zeitraum von (lediglich) sechs Monaten hat und dies (lediglich) in Höhe der Differenz zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums in einem anderen Arbeitsverhältnis verdient hat, und dem Entgelt, das er in dem Arbeitsverhältnis, aus dem er rechtswidrig entlassen wurde, verdient hätte, während die tschechischen Rechtsvorschriften diesen Anspruch (grundsätzlich) in vollem Umfang und für den gesamten Zeitraum gewähren (mit den oben genannten Ausnahmen).
- 19 Im Rahmen der gesetzlichen Regelung und der Rechtsprechung der Tschechischen Republik würde eine uneingeschränkte Anwendung der Schlussfolgerungen des oben genannten Urteils des Gerichtshofs zu einem erheblichen Missverhältnis zwischen den Grundprinzipien führen, auf denen das Arbeitsrecht der Tschechischen Republik beruht (§ 1a Abs. 1 ArbG), nämlich zwischen dem Grundsatz des „besonderen Rechtsschutzes der Position des Arbeitnehmers“, der durch den Ausgleich aller Schäden, die der Arbeitnehmer infolge der rechtswidrigen Kündigung durch den Arbeitgeber erlitten hat (d. h. auch des „Schadens“, den der Arbeitnehmer hypothetisch dadurch erlitten hat, dass er während des Streits über die Wirksamkeit der Kündigung seinen „gesetzlichen Urlaubsanspruch nicht ausschöpfen“ konnte), voll erfüllt wird, und dem Grundsatz der „ordnungsgemäßen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unter Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers“, der dadurch unterlaufen wird, dass der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit für einen Arbeitgeber aufnimmt, Urlaub in einem Umfang in Anspruch nimmt (nehmen kann), auf den er nach den

Rechtsvorschriften oder der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in jenem Kalenderjahr keinen Anspruch hat.

- 20 Im Übrigen hat auch der Gerichtshof selbst die Möglichkeit eingeräumt, von der Schlussfolgerung des oben genannten Urteils abzuweichen (Rn. 79 und 80).
- 21 Nach Ansicht des Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) kann die Vorlagefrage aus den oben dargelegten Gründen nicht als *acte clair* oder *acte éclairé* angesehen werden. Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) als ein Gericht, gegen dessen Entscheidung kein Rechtsmittel im Sinne von Art. 267 AEUV eingelegt werden kann, hält es daher für erforderlich, dem Gerichtshof diese Frage vorzulegen.

V.

Aussetzung des Verfahrens

- 22 In Anbetracht der Vorlage der Vorabentscheidungsfrage hat der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) ... [nicht übersetzt] [Verfahrensvorschriften nach innerstaatlichem Recht] das Verfahren in dieser Rechtssache bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union ausgesetzt, da das Verfahren ohne deren Beantwortung nicht fortgesetzt werden kann.

... [nicht übersetzt] [Verfahrensvorschriften nach innerstaatlichem Recht] [Or. 8]

Brünn, den 6. Dezember 2021

... [nicht übersetzt]

... [nicht übersetzt] [Unterschrift]

[nicht übersetzt] [Verfahrensvorschriften nach innerstaatlichem Recht]