

Anonymiserad version

Översättning

C-57/22-1

Mål C-57/22

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

28 januari 2022

Domstol som begär förhandsavgörande:

Nejvyšší soud České republiky, Republiken Tjeckien

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

6 december 2021

Klagande (klagande i första instans):

YQ

Annan part i målet (motpart i första instans):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[utelämnas]

Beslut

Nejvyšší soud České republiky (Högsta domstolen i Republiken Tjeckien) [utelämnas] har i målet mellan klaganden **YQ**, [utelämnas] Brno [(Republiken Tjeckien)], [utelämnas] och motparten **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (direktoratet för riksvägar och motorvägar i Republiken Tjeckien), Prag (Republiken Tjeckien) [utelämnas] angående betalning av 55 552 CZK jämte ränta, och rättegångskostnaderna för förfarandet vid Městský soud v Brně (Stadsdomstolen i Brno, Republiken Tjeckien) vid prövningen av klagandens överklagande av domen från Krajský soud v Brně (Regionala domstolen i Brno, Republiken Tjeckien) av den 6 oktober 2020 [utelämnas] fattat följande beslut:

I. Målet om överklagande **vilandeförklaras** till dess att Europeiska unionens domstol har svaret på tolkningsfrågan i punkt [III] nedan i denna begäran om förhandsavgörande.

II. Nejvyšší soud (Högsta domstolen) har i enlighet med artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt **begärt** att Europeiska unionens domstol ska besvara följande tolkningsfråga:

III. Ska artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning, även för det fall en arbetstagare som rättsstridigt har sagts upp och utan onödigt dröjsmål skriftligen meddelat sin arbetsgivare att han är villig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning enligt nationell rätt har rätt till en ersättning som motsvarar en genomsnittlig lön från den dag han skriftligen meddelade sin arbetsgivare att han var villig att utföra arbete för hans räkning fram till den dag då arbetsgivaren möjliggjorde för honom att fortsätta arbeta eller den dag då anställningen upphörde?

Skäl

I.

Faktiska omständigheter i målet och förfarandena vid de tjeckiska domstolarna

- 1 Klaganden har yrkat att motparten ska förpliktas att betala ett belopp om 55 552 CZK samt dröjsmålsränta. Klaganden har uppgett att parterna hade ingått ett anställningsavtal den 23 juni 2009, enligt vilket klaganden hade utfört arbete för motparten som investeringssekreterare. Motparten har inte betalat henne ersättning för semester för juli 2017, som togs ut den 18-21, 24-28 och den 31 juli till ett belopp om 3 888 CZK, för augusti 2017, som togs ut den 2, 9, 14-18, 21-25 och 28-30 augusti till ett belopp om 20 832 CZK och för september 2017, som togs ut den 6, 11-15, 18-22, 25-27 och den 29 september till ett belopp om 20 832 CZK. Klaganden hade inte ombetts att ta ut semester som inte tagits ut fram till denna tidpunkt för perioden från den 1 januari 2014 till den 10 januari 2017, och underrättade därför också motparten om att hon avsåg att ta ut sin outnyttjade semester under de angivna dagarna innan hon tog ut denna semester trots att motparten inte hade gett sitt samtycke.
- 2 Motparten medgav inte klagandens begäran. Motparten hävdade att klaganden inte hade fått godkännande att ta ut semester under de datum som angetts i ansökan och att hon inte hade rätt till semester för perioden 1 januari 2014-10 januari 2017, eftersom hon på grund av tvisten om huruvida uppsägningen av hennes anställningsavtal var ogiltig inte utförde arbete för motpartens räkning.

- 3 Genom dom av den 4 januari 2019 [utelämnas] ogillade Městský soud v Brně (Stadsdomstolen i Brno) talan.
- 4 Klaganden överklagade den domen till Krajský soud v Brně (Regionala domstolen i Brno, Republiken Tjecken) som genom dom av den 6 oktober 2020 [utelämnas] fastställde domen från första instans.
- 5 Underinstanserna har utgått från att klaganden var anställd hos motparten, att hon sades upp den 23 oktober 2013, och att uppsägningen ogiltigförklarades genom domen från Krajský soud v Brně (Regionala domstolen i Brno) av den 20 december 2016 [utelämnas], som vann laga kraft den 10 januari 2017, och att klaganden efter den 10 januari 2017 återupptog sitt arbete för motpartens räkning i enlighet med anställningsavtalet. Under denna period (det vill säga mellan den 1 januari 2014 och den 10 januari 2017) tilldelade motparten inte klaganden något arbete och klaganden utförde inte något arbete för motpartens räkning. Klaganden beslutade själv att under vissa dagar i juli, augusti och september 2017, ta ut semester för åren 2014–2016 (eftersom motparten, enligt henne, till den 30 juni 2017 inte hade fastställt något datum för semester för henne för den perioden). Klaganden underrättade motparten om de datum då hon skulle ta ut semester. Under dessa dagar utförde klaganden inte något arbete för motpartens räkning. Därefter, den 9 augusti 2017, sade motparten upp anställningsavtalet med klaganden genom uppsägning i enlighet med bestämmelserna i 52 § g i zákoník práce (arbetslagen) på grund av att hon utan giltig anledning hade varit frånvarande från arbetet den 18 till den 31 juli 2017. Giltigheten av denna uppsägning är föremål för en pågående rättstvist mellan parterna som är anhängig vid Městský soud v Brně (Stadsdomstolen i Brno) [utelämnas], i vilken det ännu inte har meddelats något slutgiltigt avgörande.

[utelämnas] Klaganden överklagade domen från domstolen i andra instans. Under domstolsförfarandet begärde klaganden att den praxis från Europeiska unionens domstol (nedan kallad EU-domstolen) som klaganden åberopat skulle prövas och att det skulle klargöras huruvida artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka rätten till betald semester är beroende av att arbete faktiskt har utförts. Denna rättighet uppkommer inte för perioder under vilka arbetstagaren inte utfört något arbete, eftersom arbetstagaren inte tilldelades något arbete på grund av den pågående tvisten om huruvida uppsägningen av anställningen var giltig. Vid tolkningen av artikel 7 i direktivet hänvisade klaganden upprepade gånger till EU-domstolens domar (dom i mål C-282/10 av den 24 januari 2012, dom i mål C-178/15 av den 30 juni 2016, dom i mål C-214/16 av den 29 november 2017, dom i mål C-173/99 av den 26 juni 2001, och även den nyligen avkunnade domen av den 25 juni 2020 i de förenade målen C-762/18 och C-37/19) och anmodade domstolarna att hänskjuta en fråga om förhandsavgörande i det specifika fallet, [men] klagandens begäran och hennes argument förblev obesvarade. Klaganden anser att det är nödvändigt att tolka de nationella bestämmelserna mot bakgrund av direktivets innehåll och syfte, eftersom en arbetstagares rätt till årlig semester varken kan preskriberas

eller överförs. Mot bakgrund av unionsrätten ska den nationella lagstiftningen tolkas så, att för det fall arbetsgivaren inte har tilldelat arbetstagaren arbete i enlighet med anställningsavtalet av skäl som obestriddligen kan tillskrivas arbetsgivaren, ska det förhållandet att arbetstagaren inte utfört arbete under alla omständigheter anses utgöra ett hinder för att utföra arbete som arbetsgivaren kan lastas för. Den ersättning som föreskrivs i 69 § i arbetslagen kan emellertid i sig vara sig tillgodose rätten till ersättning för skada som arbetstagaren lidit till följd av att en rättighet har åsidosatts av arbetsgivaren eller varje arbetstagares rätt till årlig betald semester i den mening som avses i direktivet och i enlighet med direktivets syfte. Vid tidpunkten för förfarandet i andra instans uttalade sig EU-domstolen om hur en rättsfråga som ställts (i dom av den 25 juni 2020 i de förenade målen C-762/18 och C-37/19) skulle avgöras i mål där de faktiska omständigheterna liknade dem i förevarande mål.

II.

Tillämplig nationell lagstiftning

- 6 Eftersom klaganden begär ersättning för semester som hon skulle ha tagit ut under juli, augusti och september 2017 måste detta fall nu avgöras på grundval av zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lag nr 262/2006 om arbete), i den lydelse som var i kraft fram till den 31 oktober 2017 [utelämnas] (nedan kallad arbetslagen). Därefter har väsentliga ändringar gjorts i bestämmelserna om semesterrätt, vilka emellertid inte är tillämpliga i förevarande fall.
- 7 Enligt 213 § 1 i arbetslagen ska den årliga semestern uppgå till minst fyra veckor per kalenderår.

Enligt bestämmelserna i 218 § 3 i arbetslagen har även arbetstagaren rätt att fatta beslut om att ta ut semester om ett sådant beslut inte har fattats senast den 30 juni följande kalenderår. Arbetstagaren ska minst fjorton dagar i förväg skriftligen underrätta arbetsgivaren om beslutet att ta ut semester, såvida arbetstagaren inte har kommit överens om en annan frist för underrättelse med sin arbetsgivare.

Enligt bestämmelserna i 222 § 1 i arbetslagen har arbetstagaren rätt till en ersättning som motsvarar den genomsnittliga lönen för ledigheten. För de arbetstagare som nämns i 213 § 4 kan denna ersättning betalas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga lönen som motsvarar den genomsnittliga längden på ändringen.

Enligt bestämmelserna i 69 § 1 i arbetslagen fortsätter anställningsförhållandet och arbetsgivaren är skyldig att betala arbetstagaren en ersättning om arbetsgivaren utan framgång har sagt upp arbetstagaren eller om arbetsgivaren utan framgång har sagt upp anställningsförhållandet med arbetstagaren omedelbart eller under provotiden och om arbetstagaren utan onödigt dröjsmål skriftligen har underrättat arbetsgivaren om att han eller hon är villig att fortsätta arbeta. Arbetstagaren har rätt till den ersättning som avses i första meningen till

ett belopp som motsvarar den genomsnittliga lönen från den dag då han eller hon meddelar arbetsgivaren att han eller hon är villig att fortsätta arbeta till den dag då arbetsgivaren möjliggjorde för honom eller henne att fortsätta arbeta eller då anställningsförhållandet avslutas.

Enligt bestämmelserna i 69 § 2 i arbetslagen får domstolen, om den sammanlagda period för vilken en arbetstagare har rätt till ersättning överstiger sex månader, på begäran av arbetsgivaren proportionellt minska arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning; när domstolen fattar sitt beslut ska den särskilt beakta om arbetstagaren inte var anställd någon annanstans vid den tidpunkten, vilken typ av arbete han eller hon utförde där och vilken ersättning han eller hon fick, eller av vilken anledning han eller hon inte började arbeta.

III.

Tillämplig unionslagstiftning

- 8 Den tillämpliga rättsakten i förevarande mål är Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (nedan kallat EG-direktivet).
- 9 *Enligt artikel 7.1 i EG-direktivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs [för rätten till en sådan semester] genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.*

Enligt artikel 7.2 i EG-direktivet får den årliga semestern inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.

IV.

Redogörelse för skälen till den fråga som har hänskjutits för förhandsavgörande

- 10 I enlighet med rättspraxis i Republiken Tjeckien - när det gäller frågan om vilka bestämmelser som reglerar rättsförhållanden mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, för det fall att arbetsgivaren säger upp anställningsförhållandet, vilket arbetstagaren har motsatt sig, arbetstagaren har begärt att arbetsgivaren ska tilldela honom eller henne arbete i enlighet med anställningsavtalet och (i tid) väckt talan om att uppsägningen ska förklaras vara ogiltig - anses det att sådana rättsförhållanden inte kan regleras av anställningsavtal, kollektivavtal, den interna arbetsordningen eller relevanta arbetsrättsliga bestämmelser i samma utsträckning som hade varit fallet om anställningsförhållandet utan tvivel hade fortsatt. Av den anledningen regleras det arbetsrättsliga förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under den angivna perioden av de särskilda bestämmelserna i 69–72 §§ i arbetslagen. Under den angivna perioden har arbetstagaren inte bara rätt till ersättning när arbetstagaren inte kan arbeta enligt 199 § i arbetslagen, utan även

rätt till ersättning för outnyttjad semester i enlighet med artikel 222 § punkterna 1 och 4 i arbetslagen (se slutsatserna i domen från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) av den 17 augusti 2017, ref 21 Cdo 5097/2016, ECLI: NS: 2017:21.CDO.5097.2016.1, eller domen från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) av den 30 mars 2004, ref. 21 Cdo 2343/2003, ECLI: 2004:2NS1.CD0.234343.03.1).

- 11 Om uppsägningen av anställningsförhållandet förklaras vara ogiltig, i en sådan situation där arbetstagaren har förklarat sig vara villig att fortsätta arbeta, anses, i den rättspraxis som gäller i Republiken Tjeckien, att arbetstagaren i ett sådant fall har legitim rätt till ersättning (motsvarande genomsnittslönen) för hela den tid som rättstvisten om huruvida uppsägningen av anställningsförhållandet är giltig har pågått, det vill säga för perioden från och med den dag då arbetstagaren förklarade sig vara villig att fortsätta arbeta till och med den dag då domen om att anställningsförhållandet är ogiltigt vinner laga kraft (såvida inte arbetsgivaren tidigare möjliggör för arbetstagaren att arbeta eller anställningsförhållandet avslutas tidigare). Efter sex månader av den totala period för vilken ersättningen skulle ha betalats ut till arbetstagaren blir ersättningens repressiva och kompensatoriska funktion sekundär och dess sociala funktion framträder. Det är här först och främst fråga om huruvida arbetstagarens agerande för att skaffa sig fortsatt lön (andra inkomster) är korrekt. Domstolen får sätta ned ersättningen i enlighet med bestämmelserna i 61 § 2 i arbetslagen (nu 69 § 1 i arbetslagen) endast om det efter en undersökning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet kan konstateras att arbetstagaren har eller skulle ha kunnat arbeta hos en annan arbetsgivare (men utan goda skäl inte gjort detta) på villkor som i princip är likvärdiga eller till och med mer fördelaktiga än de villkor på vilka arbetstagaren skulle ha utfört arbete i enlighet med anställningsavtalet, om arbetsgivaren hade uppfyllt sin skyldighet att tilldela honom eller henne det överenskomna arbetet. Detta gäller även i en situation där arbetstagaren, efter det att anställningsförhållandet har upphört, har börjat bedriva en ekonomisk verksamhet [se domskälen i domen från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) av den 13 september 2002 ref. 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, och yttrandet från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) av den 9 juni 2004, ref. Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1]
- 12 Enligt fast rättspraxis har en arbetstagare dessutom, utöver rätt till ersättning enligt bestämmelserna i 69 § 1 i arbetslagen, rätt till ersättning för den skada som han eller hon har lidit till följd av att arbetsgivaren har åsidosatt en rättslig förpliktelse och som är kopplad till olika förmåner utöver lönen (t.ex. matkuponger). Arbetstagaren har således, på grund av arbetsgivarens ansvar, rätt till ersättning, för all ekonomisk skada som inte består i inkomstbortfall (se domskälen i domen av den 15 juli 2010, ref. 21 Cdo 1000/2009, ECLI: NS: 2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Av ovanstående följer att rättspraxis i Tjeckien visar en tydlig tendens att tillämpa principen att arbetstagaren vid arbetsgivarens rättsstridiga uppsägning av anställningsförhållandet måste få ersättning för samtliga förluster som uppstått på

grund av detta, så att man uppnår en situation som (åtminstone vad gäller ersättningen) motsvarar den situation som skulle ha rått om anställningsförhållandet hade fortgått även under tvisten om giltigheten av uppsägningen av anställningsförhållandet, och detta i regel under hela den tid som tvisten varar (med de undantag, vars orsak - som redan nämnts ovan - dock kan tillskrivas arbetstagaren).

- 14 Om arbetstagaren under den tid som tvisten om huruvida uppsägningen av anställningsförhållandet är giltig pågår inte utför något arbete för arbetsgivarens räkning (även om arbete inte har utförts till följd av arbetsgivarens rättsstridiga beteende), och om arbetstagaren inte heller utför något arbete för arbetsgivarens räkning under semestern (trots att denna situation är helt laglig) och om arbetstagaren i båda fallen erhåller full ersättning, i det första fallet i enlighet med 69 § 1 i arbetslagen, i det andra fallet i enlighet med 222 § 1 i arbetslagen, utgör den formella grunden för dessa ersättningar den enda skillnaden (denna skillnad är emellertid minimal i praktiken).
- 15 När det gäller slutsatserna i punkt 10 i förevarande begäran har Ústavní soud (Författningsdomstolen) i dom av den 10 december 2020 ref. II. ÚS 2522/19 emellertid påpekat att de eventuellt är oförenliga med EU-domstolens tolkningspraxis vad gäller artikel 7 i EG-direktivet (se punkt 56 i domen), och har bland annat hänvisat till det rättsliga yttrande som kommit till uttryck i EU-domstolens domar ”i mål C-282/10” och ”i de förenade målen C-762/18 och C-37/19”.
- 16 EU-domstolen slog fast att ”[a]rtikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning” (dom av den 25 juni 2020 i de förenade målen C-762/18 och C-37/19, QH/Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria och CV/Iccrea Banca SpA, nedan kallad EU-domstolens dom).
- 17 Denna slutsats uttrycktes dock mot bakgrund av lagstiftningen om rätten till ersättning vid ”rättsstridig uppsägning av anställning” i Bulgariens arbetslagstiftning (se punkterna 5-8 i EU-domstolens dom), som grundläggande skiljer sig från lagstiftningen (och rättspraxis) i Tjeckien.
- 18 Den grundläggande skillnaden mellan de två lagstiftningarna består i att den bulgariska lagstiftningen, i händelse av rättsstridig uppsägning av anställningsförhållandet, ger arbetstagaren rätt till bruttolön under en period av (endast) sex månader och (endast) med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan den lön som arbetstagaren under denna period fick inom ramen för ett

annat anställningsförhållande och den lön som han eller hon skulle ha fått inom ramen för det anställningsförhållande som sades upp rättsstridigt, medan den tjeckiska lagstiftningen (i princip) tillerkänner denna rätt i sin helhet och för hela perioden (med de undantag som anges ovan).

- 19 I Tjeckiens lagstiftning och rättspraxis skulle en ovillkorlig tillämpning av slutsatserna i den ovannämnda domen från EU-domstolen innebära en betydande skillnad mellan de grundläggande principer som Republiken Tjeckiens arbetsrätt bygger på (1a § 1 i arbetslagen), nämligen mellan principen om ”särskilt skydd för arbetstagarens rättsliga ställning”, som genomförs genom ersättning för all skada som arbetstagaren lidit till följd av den rättsstridiga uppsägningen (och därmed även den ”skada” som arbetstagaren hypotetiskt lidit till följd av att han eller hon inte kunnat ”utöva sin lagstadgade rätt till semester” under den tid tvisten om uppsägningens giltighet pågick) och principen om att ”arbetstagaren ska utföra sitt arbete på ett korrekt sätt i enlighet med arbetsgivarens legitima intressen”, som kränks av att en arbetstagare som har börjat arbeta för arbetsgivarens räkning använder (får använda) ledighet som han eller hon enligt lag eller enligt ett avtal med arbetsgivaren inte har rätt till under ett visst kalenderår.
- 20 EU-domstolen själv har även medgett att avsteg kan göras från slutsatserna i nämnda dom (punkterna 79 och 80).
- 21 Enligt Nejvyšší soud (Högsta domstolen) kan den hänskjutna tolkningsfrågan av de skäl som anges ovan inte klassificeras som en acte clair eller acte éclairé. Nejvyšší soud (Högsta domstolen), som är en domstol mot vars avgöranden det inte finns något rättsmedel i den mening som avses i artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, anser därför att det är nödvändigt att hänskjuta denna fråga till EU-domstolen.

V.

Vilandeförklaring

- 22 Med anledning av begäran om förhandsavgörande vilandeförklarade Nejvyšší soud (Högsta domstolen) [utelämnas] [formföreskrifter enligt nationell rätt] målet i avvaktan på EU-domstolens dom, eftersom det inte var möjligt att fortsätta förfarandet utan att denna fråga besvarades.

[utelämnas] [formföreskrifter enligt nationell rätt]

Brno, den 6 december 2021

[utelämnas]

[utelämnas] [underskrift]

[utelämnas] [formföreskrifter enligt nationell rätt]