

Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-57/22 - 1

Asia C-57/22

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

28.1.2022

Ennakkoratkaisupyynnön esittävä tuomioistuin:

Nejvyšší soud České republiky (Tšekin tasavalta)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

6.12.2021

Valittaja (kantaja ensimmäisessä oikeusasteessa):

YQ

Vastapuoli muutoksenhakumenettelyssä (vastaaja ensimmäisessä oikeusasteessa):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[– –]

VÄLIPÄÄTÖS

Nejvyšší soud České republiky (ylin tuomioistuin, Tšekin tasavalta) [– –] on päättänyt asiassa, jossa on kantajana **YQ** [– –], kotipaikka Brno (Tšekin tasavalta), [– –] ja vastaajana **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Tšekin tasavallan teiden ja moottoriteiden hallinnosta vastaava viranomainen), kotipaikka Praha (Tšekin tasavalta) [– –], ja jossa on kyse 55 552 Tšekin korunan suuruisen summan maksamisesta korkoineen ja muine kuluineen ja joka on saatettu vireille Městský soud v Brněssa (Brnon kaupunkioikeus, Tšekin tasavalta) [– –] ja jossa kantaja hakee nyt muutosta Krajský soud v Brněn (Brnon maakunnallinen tuomioistuin, Tšekin tasavalta) 6.10.2020 antamaan tuomioon [– –], seuraavaa:

I. Valituksen käsittelyä **lykätään**, kunnes Euroopan unionin tuomioistuin on antanut vastauksen päätösoosan III kohdassa esitettyyn ennakkoratkaisukysymykseen.

II. Nejvyšší soud **esittää** Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan mukaisesti:

III. Onko tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona työntekijä on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että työntekijä ei ole kyseisenä ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa, myös siinä tapauksessa, että kansallisen lainsäädännön mukaan lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka ilmoittaa työnantajalle viipymättä kirjallisesti haluavansa työskennellä työnantajan palveluksessa, on oikeus keskiansioiden mukaisen palkan suuruiseen rahakorvaukseen siitä päivästä lähtien, kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle haluavansa työskennellä työnantajan palveluksessa, siihen asti, kunnes työnantaja antaa työntekijän jatkaa työskentelyä tai kunnes työsuhde päätetään pätevästi?

Perustelut

I.

Asian tosiseikat ja menettely tšekkiläisissä tuomioistuimissa

- 1 Kantaja vaati vastaajaa maksamaan 55 552 Tšekin korunan suuruisen summan viivästyskorkoineen. Kantaja ilmoitti, että osapuolten välillä tehtiin 23.6.2009 alkaen voimassa ollut työsopimus, jonka perusteella kantaja oli työskennellyt vastaajan palveluksessa sijoitusvirkailijana. Vastaaja ei ollut maksanut hänelle lomapalkkaa heinäkuussa 2017 pidetyiltä lomapäiviltä 18.–21.7., 24.–28.7. ja 31.7., suuruudeltaan 3 888 Tšekin korunaa, elokuussa 2017 pidetyiltä lomapäiviltä 2.8., 9.8., 14.–18.8., 21.–25.8. ja 28.–30.8., suuruudeltaan 20 832 Tšekin korunaa ja syyskuussa 2017 pidetyiltä lomapäiviltä 6.9., 11.–15.9., 18.–22.9., 25.–27.9. ja 29.9., suuruudeltaan 20 832 Tšekin korunaa. Kantajaa ei määrätty pitämään ajalta 1.1.2014–10.1.2017 kertyneitä pitämättömiä lomiaan, joten kantaja ilmoitti vastaajalle pitävänsä lomat edellä mainittuina päivinä ja piti lomat ilman vastaajan suostumusta.
- 2 Vastaaja ei hyväksynyt kantajan vaatimusta. Vastaaja huomautti, että kantajan lomalta puuttui kanteessa ilmoitettuina päivinä hyväksyntä ja siten kantajalle ei ollut edes muodostunut lomaoikeutta ajalle 1.1.2014–10.1.2017, sillä pätemätöntä irtisanomista koskevan riidan ollessa vireillä kantaja ei työskennellyt vastaajalle.

- 3 Městský soud v Brně hylkasi kanteen 4.10.2019 antamallaan tuomiolla [– –].
- 4 Kantajan vireille paneman muutoksenhaun päätteeksi Krajský soud v Brně vahvisti 6.10.2020 [– –] antamallaan tuomiolla ensimmäisessä oikeusasteessa annetun tuomion.
- 5 Alempien oikeusasteiden tuomioistuimet perustivat ratkaisunsa siihen, että kantaja oli ollut vastaajan palveluksessa työsuhteessa ja sanottu irti työsuhteesta 23.10.2013, minkä Krajský soud v Brně katsoi pätemättömäksi 20.12.2016 antamallaan tuomiolla [– –], joka tuli lainvoimaiseksi 10.1.2017, ja että kantaja oli palannut 10.1.2017 jälkeen vastaajan palvelukseen työsopimuksen mukaisesti. Kyseisellä ajanjaksolla (eli ajalla 1.1.2014–10.1.2017) kantaja ei ollut saanut työtehtäviä vastaajalta eikä vastaaja ollut suorittanut työtehtäviä vastaajalle. Kantaja määritteli itse vuosilta 2014–2016 kertyneiden lomien ajankohdan vuoden 2017 heinäkuun, elokuun ja syyskuun konkreettisille päiville (koska kertomansa mukaan vastaaja ei ollut määrittänyt kyseiseltä jaksolta kertyneiden lomien ajankohtaa 30.6.2017 mennessä) ja ilmoitti mainitut loma-ajankohdat vastaajalle. Kyseisinä päivinä kantaja ei suorittanut työtehtäviä vastaajalle. Tämän jälkeen vastaaja irtisanoi kantajan työsuhteen 9.8.2017 työlain 52 §:n g kohdan nojalla aikavälillä 18.–31.7.2017 tapahtuneiden luvattomien poissaolojen perusteella; tämän irtisanomisen pätevyys on Městský soud v Brněssa vireillä olevan osapuolten välisen riita-asian kohteena, eikä sitä ole vielä saatettu lainvoimaisesti päätökseen.

- -Kantaja valitti muutoksenhakutuomioistuimen tuomiosta. Kantaja esitti oikeudenkäyntimenettelyssä arvioitavaksi Euroopan unionin tuomioistuimen (unionin tuomioistuin) oikeuskäytännön ja oikeudellisen kysymyksen, onko tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artikla esteenä kansallisille säännöksille, joiden mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden edellytyksenä on tosiasiallinen työssäoloaika ja joiden mukaan tätä oikeutta ei sovelleta ajanjaksoon, jona työntekijä ei ole työskennellyt työnantajalle siksi, ettei työnantaja ole antanut hänelle työtehtäviä sinä aikana, kun irtisanomisen pätemättömyyttä koskeva riita-asia on vireillä. Kantaja viittasi direktiivin 7 artiklan tulkinnassa toistuvasti unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön (tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), tuomio 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356) ja viimeisimmäksi tuomio 25.6.2020, QH ja CV (yhdistetyt asiat C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504)) ja pyysi tuomioistuinta esittämään ennakkoratkaisukysymyksen konkreettisessa asiassa, mutta ne eivät kuitenkaan ottaneet ehdotusta eivätkä väitteitä käsiteltäväksi. Kantaja eli nyt valittaja katsoo, että kansallisia sääntöjä on tulkittava direktiivin tarkoituksen ja tavoitteen valossa, koska jokaisella työntekijällä on vanhentumaton ja erottamaton oikeus palkalliseen vuosilomaan. Kansallista lainsäädäntöä on tulkittava unionin oikeuden valossa siten, että jos työntekijälle ei anneta työsopimuksen mukaisia työtehtäviä yksiselitteisesti työnantajasta johtuvista syistä, työntekijän

työtehtävien puuttumista on pidettävä työnantajan taholta muodostuneena työnteon esteenä. Työlain 69 §:ssä tarkoitettu rahakorvaus ei voi sellaisenaan korvata riittävällä tavalla työnantajan lainvastaisesta toimesta työntekijälle aiheutunutta vahinkoa tai jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan direktiivin tarkoituksen ja tavoitteen tarkoittamalla tavalla. Muutoksenhakumenettelyn aikana unionin tuomioistuin otti kantaa oikeudelliseen kysymykseen (tuomio 25.6.2020, QH ja CV, yhdistetyissä asioissa C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) tosiseikoiltaan samankaltaisissa asioissa kuin käsiteltävässä riita-asiassa.

II.

Sovellettava kansallinen lainsäädäntö

- 6 Koska kantaja hakee rahakorvausta heinäkuussa, elokuussa ja syyskuussa 2017 pidetyn loman osalta, on käsiteltävää asiaa arvioitava tälläkin hetkellä työkoodeksista annetun lain nro 262/2006, sellaisena kuin se oli voimassa 31.10.2017 saakka [– –] (jäljempänä työkoodeksi), nojalla; sen jälkeen työkoodeksiin on tehty merkittäviä lomaoikeutta koskevia muutoksia, jotka eivät kuitenkaan koske käsiteltävää asiaa.

- 7 Työkoodeksin 213 §:n 1 momentin mukaan loman määrä on vähintään neljä viikkoa kalenterivuotta kohden.

Työkoodeksin 218 §:n 3 momentin mukaan myös työntekijä voi päättää loman pitämisestä, mikäli lomaa ei ole määrätty seuraavan kalenterivuoden 30.6. mennessä. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan loman pitämisestä työnantajalle kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomaa, mikäli työnantajan kanssa ei ole sovittu muusta ilmoitusajasta.

Työkoodeksin 222 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus keskiansioiden mukaiseen rahakorvaukseen loman aikana. Koodeksin 213 §:n 4 momentissa tarkoitetuille työntekijöille kyseinen korvaus voidaan maksaa keskimääräisen työvuoron pituutta vastaavan keskiansion suuruisena.

Työkoodeksin 69 §:n 1 momentissa säädetään, että jos työnantaja irtisanoo työntekijän pätemättömästi tai jos työnantaja päättää työsuhteen pätemättömällä tavalla välittömästi tai koeajalla ja jos työntekijä ilmoittaa työnantajalle viipymättä kirjallisesti haluavansa työsuhteen jatkuvan, tällaisen työntekijän työsuhde on edelleen voimassa ja työnantajan on maksettava työntekijälle rahakorvausta. Työntekijällä on oikeus ensimmäisessä virkkeessä säädettyyn keskiansioiden mukaiseen rahakorvaukseen siitä päivästä lähtien, kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle haluavansa jatkaa työsuhteessa, siihen asti, kunnes työnantaja antaa työntekijän jatkaa työntekoa tai kunnes työsuhde päätetään lainmukaisesti.

Koodeksin 69 §:n 2 momentissa säädetään, että jos kokonaisaika, jonka osalta työntekijällä on oikeus rahakorvaukseen, ylittää kuusi kuukautta, tuomioistuin voi

työnantajan hakemuksesta alentaa rahakorvauksen maksamista koskevaa velvollisuutta kohtuullisessa määrin seuraavien ajanjaksojen osalta; ratkaisua tehdessään tuomioistuimien ottaa huomioon erityisesti sen, onko työntekijä ollut tänä aikana työssä toisaalla, millaista työtä työntekijä on tehnyt ja millaisen ansiotason hän on saavuttanut tai mistä syystä työntekijä ei ole osallistunut työntekoon.

III.

Sovellettava Euroopan unionin lainsäädäntö

- 8 Kyseinen sovellettava lainsäädäntö on tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (jäljempänä EY:n direktiivi).
- 9 *EY:n direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.*

EY:n direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.

IV.

Ennakkoratkaisupyyntöön perusteet

- 10 Sen kysymyksen osalta, mitä lainsäädäntöä sovelletaan työntekijöiden ja työnantajien välisiin oikeussuhteisiin silloin, kun työnantaja päättää työsuhteen ja kun työntekijä vastustaa sitä, pyytää työnantajaa osoittamaan hänelle työtehtäviä työsopimuksen mukaisesti ja nostaa (määräaikaan mennessä) kanteen irtisanomisen toteamiseksi pätemättömäksi, on tavanomaisessa tšekkiläisessä oikeuskäytännössä tultu siihen tulokseen, että tällaisiin oikeussuhteisiin ei voida soveltaa työsopimusta, työehtosopimusta, sisäistä sääntöä tai asiaankuuluvaa työlainsäädäntöä samalla tavalla kuin työsuhteen jatkuessa yksiselitteisesti. Tällaisina ajanjaksoina työntekijän ja työnantajan välisiin työlainsäädännöllisiin suhteisiin sovelletaan työkoodeksin 69–72 §:n erityissäännöksiä; siksi mainittuna ajanjaksona työntekijällä ei ole oikeutta työkoodeksin 199 §:n mukaiseen työnteon esteistä johtuvaan korvaukseen eikä työkoodeksin 222 §:n 2 ja 4 momentin mukaiseen korvaukseen pitämättömästä lomasta (vrt. Nejvyšší soudin 17.8.2017 antaman tuomion nro 21 Cdo 5097/2016 (ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1) tai Nejvyšší soudin 30.3.2004 antaman tuomion nro 21 Cdo 2343/2003 (ECLI:NS:2004:21.CD0.2343.2003.1) päätelmät).
- 11 Jos irtisanominen on katsottu pätemättömäksi ja työntekijä on pyytänyt työsuhteen jatkuvan, tällaisessa tapauksessa työntekijällä on tavanomaisen tšekkiläisen oikeuskäytännön mukaan oikeus (keskiansioiden mukaiseen) rahakorvaukseen

koko siltä ajanjaksolta, jonka ajan irtisanomisen pätevyyttä koskeva riita-asia on ollut vireillä eli alkaen siitä päivästä, kun työntekijä oli pyytänyt työsuhteen jatkuvan, siihen päivään asti, kun irtisanomisen pätemättömäksi toteava tuomio oli tullut lainvoimaiseksi (mikäli työnantaja ei ole ennen sitä sallinut työntekijän jatkaa työsuhteessa tai työsuhdetta ei ole ennen sitä päätetty pätevästi); kuuden kuukauden kuluttua kokonaisajasta, jolloin työntekijälle on maksettava korvausta, rahakorvauksen sanktio- ja hyvitysluonne väistyy ja sitä vastoin korostetaan sen sosiaalista tehtävää. Tässä on kyse ennen kaikkea siitä, onko työntekijän käytös muiden ansioiden (muun tulon) hankkimisen osalta asianmukaista; tuomioistuin voi hyväksyä korvauksen alentamisen työkoodeksin 61 §:n 2 momentin nojalla (nykyinen työkoodeksin 69 §:n 2 momentti) vain siinä tapauksessa, että tilanteen kokonaisarviointissa voidaan tulla siihen tulokseen, että työntekijä on aloittanut tai voinut aloittaa työskentelyn toisen työnantajan palveluksessa (mutta ilman pätevää syytä ei tehnyt niin) pääosin samankaltaisin tai paremmin ehdoin kuin mitä hänellä olisi työskennellessään työ sopimuksen mukaisesti, jos työnantaja täyttäisi velvollisuutensa osoittamalla hänelle sovittuja työtehtäviä. Samaa sovellettiin myös siinä tapauksessa, että työntekijä on ryhtynyt pätemättömän irtisanomisen jälkeen elinkeinonharjoittajaksi (vrt. Nejvyšší soudin 13.9.2002 antaman tuomion nro 21 Cdo 1746/2001 (ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1) perustelut ja Nejvyšší soudin 9.6.2004 antama lausunto nro Cpjn 4/2004 (ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1)).

- 12 Lisäksi vakiintuneessa oikeuskäytännössä pääteltiin, että työntekijällä on oikeus saada työkoodeksin 69 §:n 1 momentin mukaisen rahakorvauksen lisäksi korvausta vahingosta, joka hänelle on syntynyt työnantajan rikkoessa oikeudellista velvollisuuttaan, millä tarkoitetaan erilaisia palkan ohella maksettavia etuuksia (esim. lounassetelit). Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuuden johdosta työntekijällä on siten oikeus saada korvausta kaikista varallisuusvahingoista, jotka eivät johdu tulonmenetyksestä (vrt. 15.7.2010 annetun tuomion nro 21 Cdo 1000/2009 (ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1) perustelut).
- 13 Edellä esitetystä yleiskatsauksesta käy selkeästi ilmi, että tšekkiläisessä oikeuskäytännössä on taipumus soveltaa periaatetta, jonka mukaan työnantajan taholta tapahtuneissa lainvastaisissa irtisanomisissa työntekijälle on korvattava kaikki irtisanomisen seurauksena työntekijälle aiheutuneet vahingot, jotta voitaisiin päästä (edes rahakorvauksen näkökulmasta) vastaavaan tilaan kuin silloin, jos työsuhde jatkuisi irtisanomisen pätevyyttä koskevan riita-asian ollessa vireillä, koko siltä ajalta, kun riita-asia on vireillä (lukuun ottamatta poikkeuksia, joissa edellä mainitun kaltaisesti syy niihin on työntekijän puolella).
- 14 Mikäli työntekijä ei suorita työnantajalle minkäänlaisia työtehtäviä irtisanomisen pätevyyttä koskevan riita-asian ollessa vireillä (vaikkakin tämä johtuisi työnantajan lainvastaisesta toiminnasta), mikäli työntekijä ei suorita työnantajalle minkäänlaisia työtehtäviä loma-aikana (vaikkakin täysin oikeutetuin perustein) ja mikäli työntekijä saa molemmissa tapauksissa (ensimmäisessä tapauksessa työkoodeksin 69 §:n 1 momentin nojalla ja toisessa tapauksessa työkoodeksin 222

§:n 1 momentin nojalla) täyden rahakorvauksen, on näiden korvausten ainoana erona niiden muodollinen nimike (käytännössä ero on kuitenkin vähäpätöinen).

- 15 Tämän ennakkoratkaisupyynnön 10 kohdassa esitettyjen päätelmien osalta Ústavní soud (perustuslakituomioistuin) toi 10.12.2020 antamassaan tuomiossa nro II. ÚS 2522/19 esiin (vrt. tuomion 56 kohta) niiden mahdollisen ristiriidan EY-direktiivin 7 artiklaa koskevan unionin tuomioistuimen tulkintakäytännön kanssa, erityisesti unionin tuomioistuimen asiassa C-282/10 ja yhdistetyissä asioissa C-762/18 ja C-37/19 antamissa tuomioissa esitetyn oikeudellisen näkemyksen kanssa.
- 16 Unionin tuomioistuin katsoi, että ”tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona työntekijä on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että työntekijä ei ole kyseisenä ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa” (tuomio 25.6.2020, yhdistetyissä asioissa QH v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja CV v. Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504), jäljempänä tuomio).
- 17 Tämä päätelmä lausuttiin sen valossa, että Bulgarian työlain mukaan työntekijällä on oikeus saada työnantajalta rahakorvaus, ”jos irtisanominen on lainvastainen” (vrt. tuomion 5–8 kohta), mikä poikkeaa lähtökohtaisesti Tšekin tasavallan lainsäädännöstä (ja oikeuskäytännöstä).
- 18 Näiden kahden lainsäädännön merkittävin ero on siinä, että jos irtisanominen on lainvastainen, työntekijällä on Bulgarian lainsäädännön mukaan oikeus saada työnantajalta korvaus, joka vastaa hänen bruttopalkkaansa siltä ajalta, jonka hän on ollut työttömänä irtisanomisen vuoksi, kuitenkin (vain) kuudelta kuukaudelta, ja jos työntekijä on tehnyt edellisessä momentissa tarkoitettuna ajanjaksona työtä, josta on maksettu vähemmän palkkaa kuin hänelle olisi maksettu työstä, josta hänet on irtisanottu lainvastaisesti, hänellä on oikeus saada (vain) palkkojen erotus, kun taas Tšekin tasavallan lainsäädännössä tätä oikeutta sovelletaan (lähtökohtaisesti) täysimääräisenä ja koko ajalta (edellä mainituin poikkeuksin).
- 19 Tšekin tasavallan lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä edellä mainitun unionin tuomioistuimen päätelmien ehdottoman soveltamisen katsottaisiin olevan huomattavassa epäsuhteessa perusperiaatteisiin, joiden pohjalle Tšekin tasavallan työlainsäädäntö rakentuu (työkoodeksin 1a §:n 1 momentti) ja työntekijän aseman erikoissuojaa koskevaan periaatteeseen, joka toteutuu kokonaisuudessaan korvaamalla kaikki työntekijälle työnantajan taholta tapahtuneesta lainvastaisesta irtisanomisesta aiheutuneet vahingot (näin ollen myös vahingot, jotka ovat syntyneet työntekijälle hypoteettisesti sen seurauksena, että hän ei ole voinut

”käyttää lainmukaista lomaoikeuttaan” irtisanomisen pätevyyttä koskevan riita-asian ollessa vireillä), ja ”työnantajan oikeutettujen etujen mukaisesti toteutettavien työntekijän asianmukaisten työsuoritteiden” periaatteeseen, jota loukataan siten, että työntekijä, joka aloittaa työskentelyn työnantajalle, pitää (saattaa pitää) lomaa siinä määrin, johon hänellä ei ole lainsäädännön nojalla tai työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella oikeutta kyseisenä kalenterivuotena.

- 20 Itse asiassa myös unionin tuomioistuin myönsi mahdollisuuden mainitusta tuomiosta poikkeamiseen (79 ja 80 kohta).
- 21 Edellä mainituista syistä Nejvyšši soudin mukaan esitettyä ennakkoratkaisukysymystä ei voida pitää acte clair- tai acte éclairé -tapauksena. Nejvyšši soud tuomioistuimena, jonka päätöksistä ei voida SEUT 267 artiklan mukaisesti valittaa, pitää tämän ennakkoratkaisukysymyksen esittämistä unionin tuomioistuimelle välttämättömänä.

V.

Menettelyn keskeyttäminen

- 22 Ennakkoratkaisukysymyksen esittämisen johdosta Nejvyšši soud keskeyttää [– –] [kansallisen lainsäädännön mukaisia menettelyvaatimuksia koskevia tietoja] menettelyyn siihen asti, kunnes unionin tuomioistuin tekee asiassa ratkaisun, sillä menettelyä ei voida jatkaa ennen vastauksen saamista.

[– –] [kansallisen lainsäädännön mukaisia menettelyvaatimuksia koskevia tietoja]

Brno, 6.12.2021

[– –]

[– –] [allekirjoitus]

[– –] [kansallisen lainsäädännön mukaisia menettelyvaatimuksia koskevia tietoja]