

Anonymiseret version

Oversættelse

C-57/22-1

Sag C-57/22

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

28. januar 2022

Forelæggende ret:

Nejvyšší soud České republiky (Den Tjekkiske Republik)

Afgørelse af:

6. december 2021

Kassationsappellant (sagsøger i første instans):

YQ

Kassationsindstævnte (sagsøgt i første instans):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[Udelades]

KENDELSE

Nejvyšší soud České republiky (øverste domstol, Den Tjekkiske Republik) har [udelades] i sagen iværksat af kassationsappellanten, **YQ**, [udelades] med bopæl i Brno (Den Tjekkiske Republik), [udelades] mod kassationsindstævnte, **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (vej- og motorvejdirektoratet, Den Tjekkiske Republik) med sæde i Prag (Den Tjekkiske Republik) [udelades] vedrørende en påstand om betaling af 55 552,00 CZK med tillæg af renter og sagsomkostninger, der verserer for Městský soud v Brně (byretten i Brno) [udelades] inden for rammerne af en kassationsanke iværksat af kassationsappellanten til prøvelse af dommen afsagt den 6. oktober 2020 af Krajský soud v Brně (den regionale ret i Brno) afsagt følgende kendelse:

I. Kassationssagen **udsættes** på den præjudicielle afgørelse fra Den Europæiske Unions Domstol med henblik på besvarelse af det i punkt III i nærværende kendelse formulerede præjudicielle spørgsmål.

II. Nejvyšší soud České republiky (øverste domstol) **anmoder** Den Europæiske Unions Domstol om i henhold til artikel 267 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde at besvare det følgende præjudicielle spørgsmål:

III. Skal artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national retspraksis, hvorefter en arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget og senere, i overensstemmelse med national lovgivning, er blevet genansat som følge af en dom, hvor arbejdstagerens afskedigelse er blevet erklæret ugyldig, ikke er berettiget til årlig betalt ferie for perioden fra afskedigelsesdagen til den dag, hvor arbejdstageren er blevet genansat, eftersom arbejdstageren i denne periode ikke har udført faktisk arbejde for arbejdsgiveren, herunder i tilfælde, hvor den i henhold til national lovgivning ulovligt afskedigede arbejdstager, som uden unødigt ophold skriftligt tilbød at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren, er berettiget til en godtgørelse, hvis størrelse svarer til en gennemsnitlig løn fra den dag, hvor arbejdstageren tilbød sin arbejdskraft til arbejdsgiveren, til den dag hvor arbejdsgiveren gjorde det muligt for arbejdstageren at fortsætte med at udføre arbejdet, eller til den dag, hvor ansættelsesforholdet gyldigt ophørte?

B e g r u n d e l s e:

I.

Sagens faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne ved de tjekkiske domstole

- 1 Kassationsappellanten har nedlagt påstand om, at kassationsindstævnte tilpligtes at betale et beløb stort 55 552,00 CZK med morarenter. Kassationsappellanten har gjort gældende, at hun i henhold til en ansættelsesaftale, som parterne indgik den 23. juni 2009, var ansat som investeringsansvarlig hos kassationsindstævnte. Kassationsindstævnte udbetalte ikke til kassationsappellanten en feriegodtgørelse for ferie i juli 2017 afholdt i dagene 18.-21. juli, 24.-28. juli og 31. juli, stor 3 888,00 CZK, i august 2017 afholdt i dagene 2. august, 9. august, 14.-18. august, 21.-25. august og 28.-30. august, stor 20 832,00 CZK, og i september 2017 afholdt i dagene 6. september, 11.-15. september, 18.-22. september, 25.-27. september og 29. september, stor 20 832,00 CZK. Kassationsappellanten var ikke blevet indkaldt til at afholde den ikke forinden afholdte ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2014 til den 10. januar 2017, hvorfor hun varslede kassationsindstævnte om, at hun påtænkte at afholde den optjente ferie i de anførte dage, hvorefter hun afholdte ferien på trods af kassationsindstævnets manglende accept.

- 2 Kassationsindstævnte har påstået frifindelse over for kassationsappellantens krav. Kassationsindstævnte har gjort gældende, at kassationsappellanten ikke havde modtaget tilbagemelding om accept af afholdelse af ferie på de i stævningen anførte dage, og at hun ikke havde optjent retten til ferie i perioden fra den 1. januar 2014 til den 10. januar 2017, eftersom hun på grund af en tvist om afskedigelsens gyldighed ikke havde udført arbejde for kassationsindstævnte.
- 3 Městský soud v Brně (byretten i Brno) frifandt kassationsindstævnte ved dom afsagt den 4. januar 2019.
- 4 Efter kassationsappellantens appel blev dommen fra retten i første instans stadfæstet ved dom afsagt af Krajský soud v Brně (den regionale ret i Brno) den 6. oktober 2020 [udelades].
- 5 De retter, der realitetsbehandlede sagen i første, henholdsvis anden instans har lagt til grund, at kassationsappellanten var ansat hos kassationsindstævnte, at kassationsappellanten den 23. oktober 2013 modtog en opsigelse, som i kraft af dom afsagt af Krajský soud v Brně (den regionale ret i Brno) den 20. december 2016, [udelades], som blev endelig og retskraftig den 10. januar 2017, blev erklæret ugyldig, og at kassationsappellanten efter den 10. januar 2017 genoptog udførelsen af arbejde for kassationsindstævnte i henhold til ansættelsesaftalen. I denne periode (det vil sige i perioden fra den 1.1.2014 til den 10.1.2017) tildelte kassationsindstævnte ingen arbejdsopgaver til kassationsappellanten og kassationsappellanten udførte ikke noget arbejde for kassationsindstævnte. Det var kassationsappellantens beslutning at afholde ferie optjent i årene 2014-2016 på de nærmere anførte dage i juli, august og september måneder i 2017 (eftersom kassationsindstævnte ifølge kassationsappellanten ikke inden den 30.6.2017 havde varslet ferie, som kassationsappellanten havde optjent i den ovennævnte periode), og kassationsappellanten underrettede kassationsindstævnte om de anførte datoer for den påtænkte ferie. På disse dage udførte kassationsappellanten ikke arbejde for kassationsindstævnte. Senere, den 9. august 2017, bragte kassationsindstævnte ansættelsesforholdet til ophør ved opsigelse i medfør af § 52, litra g) i zákoník práce (lov om arbejdsretlige regler) begrundet i uberettiget fravær i perioden fra den 18. juli til den 31. juli 2017. Genstanden for den ved Městský soud v Brně (byretten i Brno) [udelades] verserende retssag, er spørgsmålet om hvorvidt opsigelsen var gyldig og fremkaldte retsvirkninger, hvorom der ikke foreligger en endelig dom endnu.

[Udelades] Kassationsappellanten har iværksat kassationsanke til prøvelse af dommen afsagt af retten i anden instans. I løbet af retsforhandlingerne har kassationsappellanten henvist til retspraksis fra Den Europæiske Unions Domstol [udelades] og rejst et spørgsmål med hensyn til, hvorvidt artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er til hinder for en national lovgivning, hvorefter retten til betalt ferie afhænger af, hvorvidt perioden for faktisk udførelse af arbejdet er ophørt, idet denne ret ikke optjenes i en periode, hvor en arbejdstager ikke har udført arbejdet, eftersom arbejdstageren på grund af et verserende

søgsmål om en opsigelses gyldighed ikke fik tildelt arbejdsopgaver. Som led i fortolkningen af direktivets artikel 7 har kassationsappellanten gentagne gange påberåbt sig domme afsagt af EU-Domstolen (dom af 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, af 29.11.2017, King, C-214/16, af 26.6.2001, BECTU, C-173/99, samt den for nylig afsagte dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C-762/18 og C-37/19) og anmodet de retter, som realitetsbehandler sagen, om at forelægge et præjudicielt spørgsmål i den konkrete sag; ikke desto mindre forblev kassationsappellantens anmodning og argumentation ubesvaret. Kassationsappellanten har gjort gældende, at det er nødvendigt at foretage en fortolkning af den nationale lovgivning i lyset af direktivets indhold og formål under hensyntagen til, at en arbejdstagers ret til årlig ferie ikke forældes og ikke kan gives afkald på. I lyset af EU-retten skal den nationale lovgivning fortolkes således, at når en arbejdsgiver ikke har stillet arbejde til rådighed for en arbejdstager i henhold til en ansættelsesaftale, og dette ubestridt er begrundet i arbejdsgiverens forhold, vil en sådan manglende præstation af arbejdsydelse fra arbejdstagerens side i hvert enkelt tilfælde udgøre en arbejdshindring, som skyldes arbejdsgiverens forhold. En godtgørelse i medfør af § 69 i lov om arbejdsretlige regler kan dog ikke i sig selv fyldestgøre en arbejdstagers ret til erstatning for skader, som denne har lidt som følge af arbejdsgiverens tilsidesættelse af lovgivningen, ligesom denne godtgørelse kan ikke fyldestgøre enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie som omtalt i direktivet og i henhold til direktivets formål. På et tidspunkt, hvor retsforhandlingerne ved appelinstanten fandt sted, tog Domstolen stilling til den forelagte problemstilling (i dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C-762/18 og C-37/19) med udgangspunkt i lignende omstændigheder som de i nærværende sag foreliggende.

II.

Anførte nationale forskrifter

- 6 Henset til, at kassationsappellanten har nedlagt påstand om betaling af godtgørelse for ferie, som hun afholdt i juli, august og september 2017, skal nærværende sag afgøres på grundlag af zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lov nr. 262/2006, lov om arbejdsretlige regler, herefter som »lov om arbejdsretlige regler«) i den affattelse som var gældende frem til den 31. oktober 2017 [udelades]. Senere er væsentlige ændringer blevet vedtaget i lovgivningen om retten til ferie, som dog ikke finder anvendelse i nærværende sag.
- 7 *I henhold til § 213, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler skal årlig ferie være af mindst 4 ugers varighed.*

I henhold til § 218, stk. 3, i lov om arbejdsretlige regler tilkommer retten til at bestemme tidspunkt for afholdelse af ferie tillige arbejdstageren, såfremt en sådan beslutning om tidspunkt for afholdelse af ferie ikke er truffet [af arbejdsgiveren] senest den 30. juni i det efterfølgende kalenderår. Arbejdstageren er forpligtet til at give arbejdsgiveren en skriftlig besked om, at denne vil afholde ferie med et

varsel på mindst 14 dage, medmindre der mellem parterne er aftalt et andet varsel.

I henhold til § 222, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler har en arbejdstager ret til en finansiell godtgørelse i den periode, hvor ferien afholdes, hvis størrelse svarer til en gennemsnitlig løn. En arbejdstager som omhandlet i § 213, stk. 4, kan få udbetalt godtgørelsen, hvis størrelse svarer til en gennemsnitlig løn for et gennemsnitligt antal arbejdstimer ved skifteholdsarbejde.

I henhold til bestemmelserne i § 69, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler vil ansættelsesforholdet blive anset for at bestå, således at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale en finansiell godtgørelse, såfremt arbejdsgiverens opsigelse over for arbejdstageren var ugyldig eller uvirksom, eller at arbejdsgiverens afskedigelse af arbejdstageren med øjeblikkelig virkning eller foretaget i en prøveperiode var ugyldig eller uvirksom, eller hvis arbejdstageren uden unødigt ophold har meddelt arbejdsgiveren, at vedkommende var parat til fortsat at stille sin arbejdskraft til rådighed. Arbejdstageren er berettiget til den i første punktum nævnte godtgørelse, hvis størrelse svarer til en gennemsnitlig løn fra den dag, hvor vedkommende har meddelt arbejdsgiveren om at være parat til fortsat at stille sin arbejdskraft til rådighed, frem til den dag, hvor arbejdsgiveren har gjort det muligt for arbejdstageren at udføre arbejdet eller hvor ansættelsen gyldigt ophørte.

Hvis den samlede optjeningsperiode er længere end 6 måneder kan retten på arbejdsgiverens begæring i henhold til bestemmelser i § 69, stk. 2, i lov om arbejdsretlige regler nedsætte den finansielle godtgørelse, hvis udbetaling påhviler arbejdsgiveren, forholdsmæssigt. Ved udmåling af godtgørelsen tager retten især i betragtning, hvorvidt arbejdstageren i samme periode var ansat et andet sted, hvilken slags arbejde vedkommende har udført dér og hvilken løn vedkommende har oppebåret, eller hvad årsagen var til, at vedkommende ikke har påtaget sig et arbejde.

III.

Anførte EU-retlige forskrifter

- 8 Den retsakt, som finder anvendelse i nærværende sag, er Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (herefter »direktiv 2003/88«).
- 9 I henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. j.

I henhold til artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 kan den minimale årlige betalte ferieperiode ikke erstattes med en finansiell godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

IV.

Begrundelse for det forelagte præjudicielle spørgsmål

- 10 For så vidt angår spørgsmålet om, hvilke regelsæt der gælder for retsforholdet mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver i tilfælde af et ansættelsesforholds ophør på arbejdsgiverens foranledning, hvor arbejdstageren har rejst en indsigelse over for ophøret, har givet arbejdsgiveren meddelelse om, at hun står til rådighed for denne i henhold til ansættelsesaftalen, og (inden for fristen hertil) har anlagt et søgsmål om ophørets ugyldighed, er det i overensstemmelse med den almindelige retspraksis i Den Tjekkiske Republik antaget, at sådanne retsforhold ikke kan anses for reguleret af en ansættelsesaftale, en kollektiv overenskomst, et personaleregulativ eller relevante arbejdsretlige forskrifter i samme grad, som det ville være tilfældet, hvis ansættelsesforholdet utvivlsomt fortsat bestod. Af disse grunde er retsforholdet mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren på det arbejdsretlige grundlag i den angivne periode reguleret af særlige regler, der fremgår af §§ 69-72 i lov om arbejdsretlige regler. I den angivne periode er arbejdstageren ikke blot frataget retten til en finansiell godtgørelse for arbejdshindringer i medfør af § 199 i lov om arbejdsretlige regler, men tillige retten til en finansiell godtgørelse for ikke afholdt ferie i medfør af § 222, stk. 2 og 4, i lov om arbejdsretlige regler (jf. dom afsagt af Nejvyšší soud (øverste domstol) den 17.8.2017, sagsnummer 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097 2016.1, og dom afsagt af Nejvyšší soud (øverste domstol) den 30.3.2004, sagsnummer 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343 2003.1).
- 11 I tilfælde af, at ansættelsesophøret erklæres ugyldigt i en situation, hvor arbejdstageren har meddelt at være parat til at fortsætte i ansættelsen, er standpunktet ifølge den almindelige retspraksis i Den Tjekkiske Republik, at arbejdstageren under disse omstændigheder har et begrundet krav på en finansiell godtgørelse (hvis størrelse svarer til en gennemsnitlig løn) for hele den periode, hvor en retstvist om ophørets gyldighed eller virkning verserer, det vil sige for perioden fra den dag, hvor arbejdstageren meddelte at være parat til at fortsætte i ansættelsen frem til den dag, hvor en dom, hvori ansættelsesophøret erklæres ugyldigt, bliver endelig (medmindre arbejdsgiveren forinden gjorde det muligt for arbejdstageren at udføre arbejde, eller ansættelsesforholdets ophør forinden var konstateret). Efter de første 6 måneder af hele den periode, for hvilken arbejdstageren ville være berettiget til godtgørelsen, vil den repressive og kompensatoriske funktion af den finansielle godtgørelse få en sekundær betydning, mens godtgørelsens sociale funktion træder frem. Det handler først og fremmest om, hvorvidt arbejdstagerens indsats med henblik på at sikre sig indkomst i fremtiden (andre indtægter) har været korrekte. Retten kan udelukkende nedsat godtgørelsen i medfør af § 61, stk. 2, i lov om arbejdsretlige regler (aktuelt § 69, stk. 2 i lov om arbejdsretlige regler), når det efter at have overvejet samtlige sagens omstændigheder har kunnet konstatere, at arbejdstageren har påtaget sig eller kunne have påtaget sig et arbejde hos en anden arbejdsgiver (når arbejdstageren alligevel og uden væsentlige grunde undlod at

påtage sig dette) på vilkår som i princippet var tilsvarende eller endda gunstigere end de vilkår, som arbejdstageren ville have haft ved udførelsen af arbejdet i henhold til ansættelsesaftalen, og hvis arbejdsgiveren havde opfyldt den pligt, der påhvilede arbejdsgiveren til at stille arbejde til rådighed for arbejdstageren i henhold til aftalen. Det ovennævnte gælder i tilfælde af, at arbejdstageren efter et ugyldigt eller uvirksomt ophør af ansættelsen har etableret økonomisk virksomhed (jf. dom afsagt den 13.9.2002 af Nejvyšší soud (øverste domstol), sagsnummer 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746 2001.1, og tilkendegivelse fra Nejvyšší soud (øverste domstol) af 9.6.2004, sagsnummer Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Desuden er arbejdstageren i overensstemmelse med fast retspraksis, ud over en finansiell godtgørelse, jf. § 69, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler, også berettiget til en erstatning for den skade, som denne har lidt som følge af arbejdsgiverens tilsidesættelse af de forpligtelser, der påhviler denne i henhold til lovgivningen, og som er knyttet til visse tillægsydelser til lønnen (for eksempel madkuponer). På grund af arbejdsgiverens erstatningsansvar har arbejdstageren således ret til erstatning for samtlige formuetab ud over tabt arbejdsfortjeneste (jf. dom afsagt den 15.7.2010, sagsnummer 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000 2009.1).
- 13 Det fremgår af det ovennævnte, at retspraksis i Den Tjekkiske Republik viser en tendens til at anvende et princip om, at arbejdstageren i tilfælde af ugyldig afskedigelse, som er foretaget på arbejdsgiverens foranledning, skal modtage erstatning for samtlige skader, som arbejdstageren har lidt som følge af den ugyldige afskedigelse, således at der genoprettes en tilsvarende (i det mindste i henseende til den finansielle godtgørelse) stilling som den, som ville have foreligget, hvis ansættelsesforholdet havde bistået også i den periode, hvor en tvist om afskedigelsens gyldighed eller virkning verserer, og dette i princippet igennem hele perioden, hvor tvisten er aktuel (med undtagelser af de ovennævnte situationer, som må tilregnes arbejdstageren selv).
- 14 Hvis arbejdstageren imidlertid ikke udfører noget arbejde for arbejdsgiveren, hverken mens tvisten om afskedigelsens gyldighed eller virkning (herunder som følge af en retsstridig handling fra arbejdsgiverens side) verserer, eller i den periode, hvor arbejdstageren afholder ferie (hvilket naturligvis er fuldt ud lovligt), og såfremt arbejdstageren i begge disse tilfælde modtager en fuld finansiell godtgørelse – i det første tilfælde i henhold til § 69, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler, og i det andet tilfælde i henhold til § 222, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler – vil den eneste forskel bestå i disse godtgørelses respektive retlige grundlag (i praksis er denne forskel dog minimal).
- 15 For så vidt angår konklusionerne som anført i præmis 10 af nærværende anmodning har Ústavní soud (forfatningsdomstol) i sin afgørelse af 10. december 2020, sagsnummer II. ÚS 2522/19, peget på, at disse konklusioner muligvis er i strid med Den Europæiske Unions Domstols praksis angående artikel 7 i direktiv 2003/88 (se præmis 56 i den ovennævnte afgørelse), og især henvist til den retlige

analyse, der fremgår af Domstolens dom i sag C-282/10 og i de forenede sager C-762/18 og C-37/19.

- 16 Domstolen har fastslået, at »artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national retspraksis, hvorefter en arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af afskedigelsen ved en retsafgørelse, ikke har ret til årlig betalt ferie for perioden mellem afskedigelsen og dennes genansættelse med den begrundelse, at denne arbejdstager i denne periode ikke har udført et faktisk arbejde for arbejdsgiveren« (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C-762/18 og C-37/19).
- 17 Udgangspunktet for denne konklusion var imidlertid bestemmelser om retten til en finansiell godtgørelse i tilfælde af »ulovlig afskedigelse« i lov om arbejde, der gælder i Republikken Bulgarien (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C-762/18 og C-37/19, præmis 5-8), der er væsentligt anderledes end lovgivningen (og retspraksis) i Den Tjekkiske Republik.
- 18 Den grundlæggende forskel mellem disse lovgivninger består i, at arbejdstageren i tilfælde af ulovlig afskedigelse i henhold til den bulgarske lovgivning har ret til at få udbetalt bruttoløn for (udelukkende) seks måneder og hvis størrelse (udelukkende) svarer til forskellen mellem den løn, som arbejdstageren modtog i den pågældende periode i et andet ansættelsesforhold, og den løn som arbejdstageren ville have modtaget i det ansættelsesforhold, der var ugyldigt ophørt, mens arbejdstageren i henhold til den tjekkiske lovgivning (i princippet) har denne ret i fuld udstrækning og for hele perioden (med de ovenfor anførte undtagelser).
- 19 I lyset af lovgivningen og retspraksis i Den Tjekkiske Republik ville en ubetinget anvendelse af de konklusioner, der fremgår af Domstolens ovenfor citerede dom, medføre et væsentligt misforhold mellem de grundlæggende principper som arbejdsretten i Den Tjekkiske Republiks bygger på (§ 1a, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler), og navnlig mellem et princip om »en særlig beskyttelse af arbejdstagerens retsstilling«, som gennemføres ved retten til erstatning for samtlige skader og tab, som arbejdstageren har lidt som følge af ulovlig afskedigelse (således også hypotetiske »tab« som følge af arbejdstagerens manglende mulighed for at »gøre brug af den lovsikrede ret til ferie« under en tvist om gyldighed eller virkning af en afskedigelse), og et princip om »arbejdstagerens pligt til at udføre arbejde på behørig vis og under hensyntagen til arbejdsgiverens berettigede interesser«, som tilsidesættes i en situation, hvor en arbejdstager, der netop er begyndt at udføre arbejde for en arbejdsgiver, afholder (kan afholde) ferie i et omfang, som vedkommende ikke er berettiget til i det pågældende kalenderår i henhold til retsbestemmelser eller en aftale med arbejdsgiveren.

- 20 Domstolen har selv tilladt en fravigelse af de i den ovenfor gengivne dom anførte konklusioner (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C-762/18 og C-37/19, præmis 79 og 80).
- 21 Ifølge Nejvyšší soud (øverste domstol) kan det forelagte præjudicielle spørgsmål af de ovenfor anførte grunde ikke kvalificeres som hverken acte clair eller acte éclairé. Eftersom afgørelser truffet af Nejvyšší soud (øverste domstol) ikke kan appelleres som omtalt i artikel 267 TEUF, er det således rettens opfattelse, at det er nødvendigt at forelægge dette spørgsmål for Domstolen.

V.

Udsættelse af sagen

- 22 Henset til forelæggelsen af det præjudicielle spørgsmål har Nejvyšší soud (øverste domstol) [udelades] [formelle betingelser i henhold til national lovgivning] udsat sagen på Domstolens afgørelse, idet retsforhandlingerne ikke kan fremmes uden besvarelse af dette spørgsmål.

[Udelades] [Formelle betingelser i henhold til national lovgivning]

Brno, den 6. december 2021

[Udelades]

[Udelades] [Underskrift]

[Udelades] [Formelle betingelser i henhold til national lovgivning]