

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-57/22-1

Sprawa C-57/22

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

28 stycznia 2022 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Nejvyšší soud České republiky, Republika Czeska

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

6 grudnia 2021 r.

Wnosząca skargę kasacyjną (powódka w pierwszej instancji):

YQ

Druga strona postępowania (pozwana w pierwszej instancji):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[...]

POSTANOWIENIE

Nejvyšší soud České republiky (sąd najwyższy Republiki Czeskiej) orzekł [...] w sprawie powódki **YQ**, [...] zamieszkałej w Brnie [(Republika Czeska)], [...] przeciwko pozwanej **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (dyrekcji dróg i autostrad Republiki Czeskiej) z siedzibą w Pradze (Republika Czeska) [...], o zapłatę kwoty 55 552 CZK z odsetkami i kosztami postępowania, prowadzonej przez Městský soud v Brně (sąd miejski w Brnie, Republika Czeska) [...], rozpatrując skargę kasacyjną powódki od wyroku Krajský soud v Brně (sądu okręgowego w Brnie, Republika Czeska) z dnia 6 października 2020 r. [...], orzekł, co następuje:

I. Postępowanie kasacyjne **zostaje zawieszone** do czasu wydania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozstrzygnięcia w przedmiocie odpowiedzi na pytanie prejudycjalne przedstawione w pkt [III] sentencji.

II. Sąd najwyższy **zwraca się** do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie prejudycjalne:

III. Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, nie przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy z tego względu, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy, również w przypadku, gdy zgodnie z prawem krajowym zwolnionemu z naruszeniem prawa pracownikowi, który bez zbędnej zwłoki powiadomił pisemnie pracodawcę o gotowości świadczenia pracy na jego rzecz, przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości średniego wynagrodzenia od dnia, w którym powiadomił pracodawcę o gotowości świadczenia pracy na jego rzecz, do dnia, w którym pracodawca umożliwił mu kontynuowanie świadczenia pracy lub dnia skutecznego rozwiązania stosunku pracy?

Uzasadnienie:

I.

Okoliczności faktyczne sprawy i dotychczasowe postępowanie przed czeskimi sądami

- 1 Powódka domagała się od pozwanej zapłaty kwoty 55 552 CZK wraz z odsetkami za zwłokę. Wskazała, że strony zawarły umowę o pracę z dnia 23 czerwca 2009 r., zgodnie z którą powódka pracowała dla pozwanej na stanowisku referentki ds. inwestycji. Pozwana nie wypłaciła jej ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za lipiec 2017 r., wykorzystany w dniach 18–21, 24–28 i 31 lipca w kwocie 3888 CZK, za sierpień 2017 r., wykorzystany w dniach 2, 9, 14–18, 21–25 i 28–30 sierpnia w kwocie 20 832 CZK i za wrzesień 2017 r., wykorzystany w dniach 6, 11–15, 18–22, 25–27 i 29 września w kwocie 20 832 CZK. Powódki nie wezwano do wykorzystania niewykorzystanego do tego czasu urlopu za okres od 1 stycznia 2014 r. do 10 stycznia 2017 r., dlatego też zawiadomiła ona pozwaną o zamiarze wykorzystania zaległego urlopu we wskazanych dniach, po czym wykorzystała ten urlop pomimo braku zgody pozwanej.
- 2 Pozwana nie uznała roszczenia powódki. Podniosła ona, że powódka nie otrzymała zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w terminach wskazanych w pozwie i nie miała ona prawa do urlopu za okres od 1 stycznia 2014 r. do 10 stycznia 2017 r., ponieważ ze względu na spór dotyczący nieważności wypowiedzenia umowy o pracę nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej.

- 3 Wyrokiem z dnia 4 stycznia 2019 r. [...] Městský soud v Brně (sąd miejski w Brnie) oddalił pozew.
- 4 W następstwie apelacji wniesionej przez powódkę Krajský soud v Brně (sąd okręgowy w Brnie) wyrokiem z dnia 6 października 2020 r. [...] utrzymał w mocy wyrok sądu pierwszej instancji.
- 5 Sądy niższych instancji wyszły z założenia, że powódka była zatrudniona u pozwanej, w dniu 23 października 2013 r. otrzymała wypowiedzenie, które na mocy wyroku Krajský soud v Brně (sądu okręgowego w Brnie) z dnia 20 grudnia 2016 r., [...], który uprawomocnił się w dniu 10 stycznia 2017 r., zostało uznane za nieważne, a powódka po dniu 10 stycznia 2017 r. ponownie rozpoczęła świadczenie pracy na rzecz pozwanej zgodnie z umową o pracę. W tym okresie (to znaczy w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 10 stycznia 2017 r.) pozwana nie powierzała powódce żadnych prac a powódka nie świadczyła żadnej pracy na rzecz pozwanej. Powódka sama postanowiła w konkretnych dniach w miesiącach lipiec, sierpień i wrzesień 2017 r. wykorzystać urlop wypoczynkowy za lata 2014–2016 (ponieważ jej zdaniem pozwana do dnia 30 czerwca 2017 r. nie wyznaczyła jej terminu urlopu wypoczynkowego za ten okres), a o wskazanych terminach wykorzystania urlopu wypoczynkowego powiadomiła pozwaną. W tych dniach powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej. Następnie, w dniu 9 sierpnia 2017 r., pozwana rozwiązała stosunek pracy z powódką w drodze wypowiedzenia zgodnie z przepisami § 52 lit. g) zákoník práce (kodeksu pracy) z powodu nieusprawiedliwionych nieobecności w dniach od 18 do 31 lipca 2017 r.; skuteczność tego wypowiedzenia jest przedmiotem toczącego się między stronami sporu sądowego zawisłego przed Městský soud v Brně (sądem miejskim w Brnie)[...], w którym dotychczas nie zapadło prawomocne rozstrzygnięcie.

[...] Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku sądu drugiej instancji. W toku postępowania sądowego powódka przedłożyła do zbadania orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej „TSUE” lub „Trybunałem”) oraz kwestię prawną, czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, w myśl których prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego jest uzależnione od ukończenia okresu rzeczywistego świadczenia pracy, przy czym prawo to nie powstaje w odniesieniu do okresu, w którym pracownik nie świadczył pracy, gdyż z uwagi na toczący się spór w przedmiocie ważności wypowiedzenia praca nie była mu powierzana. Dokonując wykładni art. 7 dyrektywy powódka wielokrotnie odsyłała do orzeczeń Trybunału (wyroki: C-282/10 z dnia 24 stycznia 2012 r., C-178/15 z dnia 30 czerwca 2016 r., C-214/16 z dnia 29 listopada 2017 r., C-173/99 z dnia 26 czerwca 2001 r., a także wydany niedawno wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19) oraz wzywała sądy do skierowania pytania prejudycjalnego w konkretnej sprawie, [jednak] wniosek powódki i jej argumentacja pozostały bez odpowiedzi. Wnosząca skargę kasacyjną uważa, że konieczna jest wykładnia przepisów krajowych w kontekście treści i celu

dyrektywy ze względu na to, że prawo każdego pracownika do corocznego urlopu wypoczynkowego nie ulega przedawnieniu i jest niezbywalne. W świetle prawa europejskiego należy przyjąć taką wykładnię ustawodawstwa krajowego, zgodnie z którą w przypadku, gdy pracodawca nie powierzał jej pracy zgodnie z umową o pracę z przyczyn leżących bezspornie po stronie pracodawcy, taki brak świadczenia pracy przez pracownika należy w każdym przypadku uznać za przeszkodę w wykonywaniu pracy powstałą z winy pracodawcy. Ekwiwalent pieniężny zgodnie z § 69 kodeksu pracy nie może jednak sam w sobie zaspokoić prawa do odszkodowania za szkody poniesione przez pracownika w wyniku naruszenia prawa przez pracodawcę, ani też prawa każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w rozumieniu dyrektywy i zgodnie z jej celem. W czasie, gdy toczyło się postępowanie drugiej instancji Trybunał wypowiedział się w przedmiocie rozstrzygnięcia przedstawionej kwestii prawnej (w wyroku z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19), w sprawach, w których okoliczności faktyczne były podobne do tych zaistniałych w niniejszym sporze.

II.

Mające zastosowanie przepisy prawa krajowego

- 6 Ze względu na to, że powódka wnosi o ekwiwalent pieniężny za urlop, który miała wykorzystać w miesiącach lipcu, sierpniu i wrześniu 2017 r., niniejszą sprawę należy obecnie rozstrzygnąć na podstawie zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ustawy nr 262/2006 Sb., kodeks pracy), w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 października 2017 r. [...] (zwanej dalej „kodeksem pracy”); w późniejszym czasie nastąpiły istotne zmiany w przepisach dotyczących prawa do urlopu, które jednak nie mają zastosowania w niniejszej sprawie.

- 7 Zgodnie z przepisami § 213 ust. 1 kodeksu pracy wymiar urlopu wynosi co najmniej 4 tygodnie w roku kalendarzowym.

Zgodnie z przepisami § 218 ust. 3 kodeksu pracy, jeżeli decyzja o wykorzystaniu urlopu nie została podjęta najpóźniej do dnia 30 czerwca następnego roku kalendarzowego, prawo do podjęcia decyzji w tym zakresie ma również pracownik. Pracownik jest zobowiązany do powiadomienia pracodawcy na piśmie o wykorzystaniu urlopu z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem, o ile nie uzgodnił z pracodawcą innego terminu powiadomienia.

Zgodnie z przepisami § 222 ust. 1 kodeksu pracy za czas urlopu pracownikowi przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości średniego wynagrodzenia. Pracownikom wymienionym w § 213 ust. 4 ekwiwalent ten można wypłacić w wysokości średniego wynagrodzenia odpowiadającego średniej długości zmiany.

Zgodnie z przepisami § 69 ust. 1 kodeksu pracy, jeżeli pracodawca złożył pracownikowi bezskuteczne wypowiedzenie lub jeżeli pracodawca bezskutecznie rozwiązał z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym lub w okresie próbnym

oraz jeżeli pracownik powiadomił pracodawcę pisemnie bez zbędnej zwłoki o gotowości do kontynuowania pracy, stosunek pracy trwa, a pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w zdaniu pierwszym, w wysokości średniego wynagrodzenia od dnia, w którym powiadomił pracodawcę o gotowości do kontynuowania pracy, aż do dnia, w którym pracodawca umożliwił mu dalsze świadczenie pracy lub w którym nastąpiło skuteczne rozwiązanie stosunku pracy.

Zgodnie z przepisami § 69 ust. 2 kodeksu pracy, jeżeli łączny okres, za który pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, przekracza 6 miesięcy, sąd na wniosek pracodawcy może proporcjonalnie obniżyć nałożony na niego obowiązek wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego; przy podejmowaniu decyzji sąd bierze w szczególności pod uwagę, czy pracownik nie był w tym czasie zatrudniony w innym miejscu, jaką pracę tam wykonywał i jakie uzyskał wynagrodzenie lub z jakiego powodu nie podjął pracy.

III.

Mające zastosowanie przepisy prawa Unii Europejskiej

- 8 Aktem prawnym mającym zastosowanie w niniejszej sprawie jest dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (zwana dalej „dyrektywą WE”).
- 9 Zgodnie z art. 7 [ust.] 1 dyrektywy WE państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi [go do takiego urlopu] i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej.

Zgodnie z art. 7 [ust.] 2 dyrektywy WE minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

IV.

Uzasadnienie przedstawionego pytania prejudycjalnego

- 10 Zgodnie ze standardową praktyką orzeczniczą w Republice Czeskiej – w odniesieniu do kwestii, jakim uregulowaniom podlegają stosunki prawne między pracownikiem i pracodawcą w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, któremu pracownik się sprzeciwił, wezwał pracodawcę do powierzenia mu pracy zgodnie z umową o pracę i wniósł (w terminie) powództwo o orzeczenie nieważności takiego rozwiązania – uznano, że takich stosunków prawnych nie mogą regulować umowa o pracę, układ zbiorowy, regulamin wewnętrzny ani właściwe przepisy prawa pracy w takim samym zakresie, w jakim miałyby to miejsce, gdyby stosunek pracy niewątpliwie nadal trwał. Dlatego też

relacje między pracownikiem a pracodawcą na gruncie prawa pracy podlegają we wskazanym okresie przepisom szczególnym, zawartym w § 69–72 kodeksu pracy; we wskazanym okresie pracownik nie ma prawa nie tylko do ekwiwalentu za przeszkody w pracy zgodnie z § 199 kodeksu pracy, ale również do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zgodnie z § 222 ust. 2 i 4 kodeksu pracy [por. wnioski wyroku Nejvyšší soud (sądu najwyższego) z dnia 17 sierpnia 2017 r., sygnatura akt 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, lub wyroku Nejvyšší soud (sądu najwyższego) z dnia 30 marca 2004 r., sygnatura akt 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1].

- 11 W przypadku stwierdzenia nieważności rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy pracownik wyraził gotowość do dalszego świadczenia pracy, standardowa praktyka orzecznicza w Republice Czeskiej stoi na stanowisku, że pracownik w takim przypadku ma uzasadnione prawo do ekwiwalentu pieniężnego (w kwocie średniego wynagrodzenia) za cały okres, w którym toczył się spór sądowy dotyczący skuteczności takiego rozwiązania stosunku pracy, czyli za okres od dnia, w którym pracownik wyraził gotowość do dalszego świadczenia pracy do dnia uprawomocnienia się wyroku, na mocy którego orzeczono nieważność rozwiązania stosunku pracy (o ile pracodawca wcześniej nie umożliwił pracownikowi świadczenia pracy lub o ile wcześniej nie dojdzie do skutecznego rozwiązania stosunku pracy); po upływie sześciu miesięcy z całego okresu, za który należałoby wypłacić pracownikowi ekwiwalent, represyjna i kompensacyjna funkcja ekwiwalentu pieniężnego schodzi na dalszy plan, a uwidacznia się jego funkcja społeczna. Chodzi tu przede wszystkim o to, czy działania pracownika w zakresie zapewnienia sobie dalszych zarobków (innych dochodów) są prawidłowe; sąd może dokonać obniżenia ekwiwalentu zgodnie z przepisami § 61 ust. 2 kodeksu pracy (obecnie § 69 ust. 2 kodeksu pracy) wyłącznie wtedy, gdy po przeanalizowaniu wszystkich okoliczności sprawy można stwierdzić, że pracownik podjął lub mógł podjąć pracę u innego pracodawcy (lecz bez ważnych powodów jej nie podjął) na warunkach co do zasady równorzędnych lub nawet korzystniejszych od warunków, na jakich wykonywałby pracę zgodnie z umową o pracę, gdyby pracodawca spełnił ciążyący na nim obowiązek powierzenia mu umówionej pracy. Ma to również zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik po bezskutecznym rozwiązaniu stosunku pracy zaczął prowadzić działalność gospodarczą [por. uzasadnienie wyroku Nejvyšší soud (sądu najwyższego) z dnia 13 września 2002 r., sygnatura akt 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, oraz opinia Nejvyšší soud (sądu najwyższego) z dnia 9 czerwca 2004 r., sygnatura akt Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1].
- 12 Ponadto zgodnie z utrwaloną praktyką orzeczniczą pracownikowi przysługuje prawo do uzyskania, oprócz ekwiwalentu pieniężnego zgodnie z przepisami § 69 ust. 1 kodeksu pracy, również odszkodowania za szkodę, którą poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę obowiązku prawnego i która ma związek z różnymi świadczeniami dodatkowymi w stosunku do wynagrodzenia (p.. bonami żywnościowymi). Z tytułu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy pracownik ma więc prawo do odszkodowania za wszelkie szkody majątkowe,

które nie polegają na utracie wynagrodzenia (zob. uzasadnienie wyroku z dnia 15 lipca 2010 r., sygnatura akt 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1).

- 13 Z powyższego wynika, że praktyka orzecznicza w Republice Czeskiej wykazuje jednoznaczną tendencję do stosowania zasady, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę pracownik musi otrzymać odszkodowanie za wszelkie straty poniesione z tego tytułu, tak aby został osiągnięty (przynajmniej z punktu widzenia ekwiwalentu pieniężnego) stan równoważny z tym, jaki istniałby, gdyby stosunek pracy trwał również w czasie sporu dotyczącego skuteczności rozwiązania stosunku pracy, i to co do zasady przez cały czas trwania takiego sporu (z wyjątkami, których przyczyna – jak już wskazano powyżej – leży jednak po stronie pracownika).
- 14 Jeżeli jednak pracownik w czasie trwania sporu dotyczącego skuteczności rozwiązania stosunku pracy nie świadczy na rzecz pracodawcy (choćby w wyniku niezgodnego z prawem postępowania pracodawcy) żadnej pracy i jeżeli pracownik w czasie korzystania z urlopu również nie świadczy na rzecz pracodawcy żadnej pracy (choć oczywiście sytuacja taka jest całkowicie zgodna z prawem) i jeżeli w obu przypadkach pracownik otrzyma – w pierwszym przypadku w trybie przepisów § 69 ust. 1 kodeksu pracy, w drugim w trybie przepisów § 222 ust. 1 kodeksu pracy – pełny ekwiwalent pieniężny, jedyną różnicę stanowi tytuł formalny tych ekwiwalentów (w praktyce jednak różnica ta jest minimalna).
- 15 W odniesieniu do wniosków zawartych w punkcie 10 niniejszego wniosku, Ústavní soud (trybunał konstytucyjny) w orzeczeniu z dnia 10 grudnia 2020 r., sygnatura akt II. ÚS 2522/19, wskazał jednak na ich potencjalną niezgodność z praktyką interpretacyjną Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w zakresie art. 7 dyrektywy WE (zob. pkt 56 orzeczenia), powołując się w szczególności na opinię prawną wyrażoną w wyrokach TSUE „w sprawie C-282/10” i „w sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19”.
- 16 Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że „artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, nie przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy z tego względu, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy” (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19, QH/Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria oraz CV/Iccrea Banca SpA, zwany dalej „wyrokiem Trybunału”).

- 17 Wniosek ten wyrażono jednak na tle ustawodawstwa dotyczącego prawa do ekwiwalentu pieniężnego w przypadku „niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy” w kodeksie pracy Republiki Bułgarii (zob. pkt 5–8 wyroku Trybunału), które zasadniczo różni się od ustawodawstwa (i praktyki orzeczniczej) Republiki Czeskiej.
- 18 Zasadnicza różnica pomiędzy tymi ustawodawstwami polega na tym, że o ile bułgarskie ustawodawstwo w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy przyznaje pracownikowi prawo do otrzymania wynagrodzenia brutto za okres (wyłącznie) sześciu miesięcy i (wyłącznie) w kwocie odpowiadającej różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika w tym okresie w ramach innego stosunku pracy, a wynagrodzeniem, które otrzymywałby w ramach stosunku pracy, który z nim rozwiązano niezgodnie z prawem, o tyle ustawodawstwo czeskie (co do zasady) przyznaje to prawo w pełnym zakresie i za cały okres (z wskazanymi powyżej wyjątkami).
- 19 W kontekście ustawodawstwa i orzecznictwa Republiki Czeskiej bezwarunkowe stosowanie wniosków płynących z przywołanego powyżej wyroku Trybunału oznaczałoby znaczną dysproporcję między podstawowymi zasadami, na których opiera się prawo pracy Republiki Czeskiej (§ 1a ust. 1 kodeksu pracy), to znaczy między zasadą „szczególnej ochrony prawnej pozycji pracownika”, którą realizuje odszkodowanie za wszelkie szkody poniesione przez pracownika w wyniku niezgodnego z prawem zwolnienia (a więc również „szkody”, poniesione hipotetycznie przez pracownika w wyniku braku możliwości „skorzystania z ustawowego prawa do urlopu” w czasie sporu dotyczącego skuteczności zwolnienia), a zasadą „należytego świadczenia przez pracownika pracy zgodnie z uzasadnionym interesem pracodawcy”, którą narusza okoliczność, iż pracownik, który zaczyna świadczyć pracę na rzecz pracodawcy, wykorzystuje (może wykorzystać) urlop w zakresie, jaki nie przysługuje mu w danym roku kalendarzowym zgodnie z przepisami prawa lub na podstawie umowy z pracodawcą.
- 20 Sam Trybunał Sprawiedliwości dopuścił również możliwość odejścia od wniosków zawartych w przywołanym powyżej wyroku (pkt 79 i 80).
- 21 Zdaniem Nejvyšší soud (sądu najwyższego) z przyczyn wskazanych powyżej nie można zakwalifikować przedłożonego pytania prejudycjalnego jako acte clair ani acte éclairé. Nejvyšší soud (sąd najwyższy), jako sąd, którego orzeczenia nie podlegają zaskarżeniu w rozumieniu art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, uważa zatem za konieczne przedłożenie tego pytania Trybunałowi.

V.

Zawieszenie postępowania

- 22 Ze względu na skierowanie pytania prejudycjalnego Nejvyšší soud (sąd najwyższy) [...] [wymogi proceduralne według prawa krajowego] zawiesił postępowanie w sprawie do czasu wydania orzeczenia przez Trybunał

Sprawiedliwości Unii Europejskiej, ponieważ bez odpowiedzi na to pytanie nie można kontynuować postępowania.

[...] [wymogi proceduralne według prawa krajowego]

Brno, dnia 6 grudnia 2021 r.

[...]

[...] [podpis]

[...] [wymogi proceduralne według prawa krajowego]

DOKUMENT ROBOCZY