Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

25. juni 2020*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – direktiv 2003/88/EF – artikel 7 – arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget og genansat ved retsafgørelse – udelukkelse af retten til ikke afholdt årlig betalt ferie for perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen – intet krav på en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig ferie for samme periode ved efterfølgende afbrydelse af ansættelsesforholdet«

I de forenede sager C-762/18 og C-37/19,

angående to anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Rayonen sad Haskovo (kredsdomstolen i Haskovo, Bulgarien) (sag C-762/18) og af Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol, Italien) (sag C-37/19), ved afgørelser af 26. november og 27. november 2018, indgået til Domstolen henholdsvis den 4. december 2018 og den 21. januar 2019, i sagerne

QH

mod

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

procesdeltager:

Prokuratura na Republika Bulgaria (sag C-762/18),

og

CV

mod

Iccrea Banca SpA (sag C-37/19),

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J.-C. Bonichot, Domstolens vicepræsident, R. Silva de Lapuerta (refererende dommer), og dommerne L. Bay Larsen, C. Toader og N. Jääskinen,

generaladvokat: G. Hogan,

justitssekretær: kontorchef M. Aleksejev,

* Processprog: bulgarsk og italiensk.

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 11. december 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

– QH ved advokati S. Lateva et A. Slavchev,

– Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ved M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov og L. Panov, som befuldmægtigede,

– CV ved avvocato F. Proietti,

– Iccrea Banca SpA ved avvocati A. Maresca og F. Boccia,

– den bulgarske regering ved E. Petranova og L. Zaharieva, som befuldmægtigede,

– den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato L. Fiandaca,

– den polske regering ved B. Majczyna, D. Lutostańska og A. Siwek-Ślusarek, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved M. van Beek, C. Zadra og Y.G. Marinova, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 29. januar 2020,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9) og af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Disse anmodninger er blevet indgivet inden for rammerne af to tvister mellem dels QH og Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Republikken Bulgariens øverste kassationsdomstol, herefter »kassationsdomstolen«) vedrørende sidstnævntes anvendelse af en retspraksis, der hævdes at være uforenelig med EU-retten, og som har til virkning, at QH fratages en godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie for perioden mellem hendes ulovlige afskedigelse og hendes genansættelse (sag C-762/18), dels CV og Iccrea Banca SpA vedrørende lignende faktiske omstændigheder (sag C-37/19).

Retsforskrifter

EU-retten

3 Femte betragtning til direktiv 2003/88 har følgende ordlyd:

»Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser. I denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.«

4 Under overskriften »Årlig ferie« har dette direktivs artikel 7 følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne træffer 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.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

Bulgarsk ret

Lov om arbejde

5 I henhold til artikel 155, stk. 1, i Kodeks na truda (lov om arbejde) »[har e]nhver arbejdstager […] ret til en årlig betalt ferieperiode«.

6 Denne lovs artikel 224, stk. 1, bestemmer:

»Såfremt ansættelsesforholdet afbrydes, har arbejdstageren ret til en finansiel godtgørelse for den ikke afholdte årlige betalte ferieperiode […]«

7 Den nævnte lovs artikel 225 fastsætter:

»1. I tilfælde af en ulovlig afskedigelse har arbejdstageren ret til, at arbejdsgiveren betaler denne en godtgørelse svarende til den pågældendes bruttoløn for den periode, hvori denne har været arbejdsløs på grund af denne afskedigelse, dog højst for seks måneder.

2. Hvis arbejdstageren i den i stk. 1 omhandlede periode har påtaget sig et lavere lønnet arbejde, har den pågældende ret til at få udbetalt lønforskellen. En arbejdstager, der ulovligt er blevet overført til en anden lavere lønnet stilling, har også denne ret.

[…]«

8 Samme lovs artikel 354, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Som ansættelsesperiode anerkendes også den periode, hvori der ikke bestod et ansættelsesforhold, når

1. arbejdstageren var arbejdsløs på grund af en afskedigelse, hvis ulovlighed er blevet anerkendt af de kompetente myndigheder, fra afskedigelsen til genansættelsen.

[…]«

Den civile retsplejelov

9 Artikel 290 i grazhdanski protsesualen kodeks (den civile retsplejelov) har følgende ordlyd:

»(1) Appellen behandles i offentligt retsmøde af et dommerkollegium med tre dommere [ved kassationsdomstolen].

(2) [Kassationsdomstolen] prøver kun lovligheden af den appellerede dom med hensyn til de anbringender, der blev fremført under appelsagen.«

10 Artikel 291 i den civile retsplejelov bestemmer:

»Når den appellerede dom er blevet afsagt i en sammenhæng, hvor retspraksis er divergerende:

1. [Kassationsdomstolen] angiver i en begrundet afgørelse, hvilken retspraksis [den] finder passende; I dette tilfælde træffer [den] en afgørelse i sagen på grundlag af denne retspraksis

2. Når [den] fastslår, at retspraksis i afgørelserne er fejlagtige, angiver [den] begrundelsen herfor i en begrundet afgørelse: i dette tilfælde træffer [den] en afgørelse, idet den fortolker loven på grundlag af omstændighederne i det foreliggende tilfælde

3. Når [den] fastslår, at den divergerende retspraksis ikke finder anvendelse på sagen, angiver [den] begrundelsen herfor i en begrundet afgørelse: I dette tilfælde træffer [den] en afgørelse, idet den fortolker loven på grundlag af omstændighederne i det foreliggende tilfælde.«

Italiensk ret

11 Artikel 36, stk. 3, i Costituzione della Repubblica Italiana (Den Italienske Republiks forfatning) bestemmer:

»Arbejdstageren har ret til ugentlig hvile og årlig betalt ferie og kan ikke give afkald herpå.«

12 Artikel 10 i decreto legislativo – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (lovdekret nr. 66 om gennemførelse af direktiv 93/104/EF og 2000/34/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden) af 8. april 2003 (GURI nr. 87 af 14.4 2003, Supplemento Ordinario n. 61) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i sag C-37/19, har følgende ordlyd:

»[…][A]rbejdstageren har ret til mindst fire ugers årlig betalt ferie. Med forbehold af bestemmelser i kollektive overenskomster eller særlige regler vedrørende de kategorier, der er omhandlet i artikel 2, stk. 2, skal arbejdstageren holde mindst to sammenhængende ugers ferie i dette tidsrum, hvis den pågældende ansøger herom, i løbet af det år, hvor denne ret er blevet optjent, og de to resterende uger, inden for de 18 måneder efter udgangen af det år, hvor denne ret er blevet optjent.

Denne minimumsperiode på fire uger kan ikke erstattes med en godtgørelse for ikke afholdt ferie, medmindre arbejdsforholdet ophører […]«

13 Under overskriften »Ferie« bestemmer artikel 52 i Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (den kollektive overenskomst for kooperative kreditselskaber, lånekasser og håndværkskreditinstitutter) af 7. december 2000 i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i sag C-37/19, følgende:

»[…]

Der kan ikke gives afkald på retten til ferie. Ferien skal afholdes i løbet af det kalenderår, som den refererer til.

I tilfælde af ansættelsesforholdets ophør har en arbejdstager, som ikke har afholdt hele eller en del af den ferie, som denne har optjent i det løbende kalenderår, ret til en godtgørelse svarende til lønnen for tabte feriedage […] i et omfang svarende til en tolvtedel af den årlige ferieperiode for hver fulde måned, som den pågældende har arbejdet fra den 1. januar.

I tilfælde af fravær fra arbejdet nedsættes den ferieperiode, som arbejdstageren har ret til, med en tolvtedel for hver fraværsmåned.

[…]«

14 Artikel 53 i denne kollektive overenskomst med overskriften »Særlige feriedage for afskaffede helligdage« bestemmer:

»Henset til lovbestemmelserne vedrørende helligdage ydes der feriedage og/eller særlige feriedage, der skal afholdes i løbet af et kalenderår, også i forlængelse af ferieperioder.

[…]

De særlige feriedage, der er fastsat ovenfor, og som ikke er blevet holdt i kalenderåret, uanset årsag […], skal realiseres på grundlag af den seneste løn, der er blevet oppebåret i referenceåret.«

15 Det fremgår i det væsentlige af anmodningen om præjudiciel afgørelse i sag C-37/19, at artikel 18 i legge n. 300/1970 (lov nr. 300/1970) af 20. maj 1970 (GURI nº 131, af 27.5.1970) med overskriften »Beskyttelse af arbejdstageren i tilfælde af ulovlig afskedigelse« i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, fastsatte, at retten i en sådan situation i den afgørelse, hvorved den erklærer afskedigelsen ugyldig som udtryk for forskelsbehandling, pålægger arbejdsgiveren at genansætte arbejdstageren i stillingen, uanset den formelle grund, der er blevet gjort gældende, og uanset hvor mange ansatte arbejdsgiveren har. Retten tilpligter ligeledes arbejdsgiveren at erstatte arbejdstageren den skade, som denne har lidt ved den afskedigelse, der er blevet erklæret uden virkning eller ugyldig, ved en godtgørelse.

Tvisterne i hovedsagerne, de præjudicielle spørgsmål og retsforhandlingerne ved Domstolen

Sag C-762/18

16 QH, der var ansat ved en skole, blev afskediget ved afgørelse af 29. april 2004. Ved dom afsagt af Rayonen sad Plovdiv (kredsdomstolen i Plovdiv, Bulgarien), som er blevet endelig, blev denne afskedigelse erklæret ulovlig, og QH blev genansat i sin stilling den 10. november 2008.

17 Ved afgørelse af 13. november 2008 blev QH på ny afskediget. Sidstnævnte afgørelse har ikke været genstand for et søgsmål.

18 Den 1. juli 2009 anlagde QH sag mod den skole, hvor hun havde været ansat, ved Rayonen sad Plovdiv (kredsdomstolen i Plovdiv), idet hun bl.a. nedlagde påstand om betaling af en godtgørelse på 7 125 bulgarske leva (BGN) (ca. 3 641 EUR) for 285 ikke afholdte årligt betalte feriedage, nemlig for 57 dage pr. år, for perioden fra den 30. april 2004 til den 13. november 2008, og et beløb på 1 100 BGN (ca. 562 EUR) for den forsinkede betaling af denne godtgørelse for perioden fra den 13. november 2008 til den 1. juli 2009.

19 Ved dom af 15. april 2010 blev skolen frifundet, og denne dom blev stadfæstet ved dom af 10. februar 2011 afsagt af Okrazhen sad Plovdiv (den regionale domstol i Plovdiv, Bulgarien).

20 QH indbragte sidstnævnte dom for kassationsdomstolen. Ved kendelse af 25. oktober 2011 gav denne ret ikke tilladelse til appellen, og den stadfæstede dommen af 15. april 2010, som var blevet afsagt i første instans af Rayonen sad Plovdiv (kredsdomstolen i Plovdiv, Bulgarien), således som den var blevet stadfæstet i anden instans.

21 Kassationsdomstolen fastslog navnlig, at de afgørelser om frifindelse, som de retter, der havde realitetsbehandlet sagen, havde truffet for så vidt angik den påstand, som QH havde nedlagt for disse – og som i det væsentlige tilsigtede, at det blev fastslået, at en ulovligt afskediget arbejdstager kunne kræve en godtgørelse for ikke afholdte årligt betalte feriedage for perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen i stillingen i medfør af en dom, der er blevet endelig – var i overensstemmelse med dens bindende praksis.

22 Ifølge denne retspraksis skal det lægges til grund, at den ulovligt afskedigede arbejdstager i perioden fra afbrydelsen af ansættelsesforholdet til ophævelsen af afskedigelsen ved endelig dom og genansættelsen i dennes tidligere stilling ikke har udført faktisk arbejde i henhold til ansættelsesforholdet, således at der for arbejdstageren for denne periode ikke er opstået nogen ret til årlig betalt ferie, og at arbejdsgiveren ved en ny afskedigelse ikke skylder arbejdstageren nogen godtgørelse for den nævnte periode for ikke afholdt årlig betalt ferie som omhandlet i artikel 224, stk. 1, i lov om arbejde.

23 QH har anlagt et erstatningssøgsmål mod kassationsdomstolen ved den forelæggende ret, Rayonen sad Haskovo (kredsdomstolen i Haskovo, Bulgarien), idet hun har nedlagt påstand om erstatning for den skade, som hun mener at have lidt som følge af, at denne ret har tilsidesat EU-retten ved sin kendelse af 25. oktober 2011. Til støtte for dette søgsmål har QH bl.a. gjort gældende, at kassationsdomstolen burde have anvendt artikel 7 i direktiv 2003/88 og have anerkendt hendes ret til årlig betalt ferie for den periode, hvori hun ikke havde kunnet afholde ferie på grund af den ulovlige opsigelse. QH har tilføjet, at hvis kassationsdomstolen var i tvivl om muligheden for at anvende denne bestemmelse, burde den som øverste domstol have forelagt Den Europæiske Unions Domstol en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF om fortolkningen af denne EU-retlige bestemmelse. Ifølge QH skal den manglende overholdelse af den forpligtelse til at forelægge, der påhviler kassationsdomstolen, således anses for at udgøre en skadevoldende handling, der har medført en skade for QH i den størrelsesorden, som hun har gjort gældende.

24 På denne baggrund har Rayonen sad Haskovo (kredsdomstol i Haskovo) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 7, stk. 1, i […] [direktiv 2003/88] fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning og/eller retspraksis, hvorefter en arbejdstager, som er blevet ulovligt [afskediget], og hvis genansættelse derefter er blevet anordnet af en domstol, ikke har krav på årlig betalt ferie for perioden fra [afskedigelses]dagen til genansættelsesdagen?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 da fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning og/eller retspraksis, hvorefter der efter fornyet ophør af denne arbejdstagers ansættelse ikke består et krav på finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie for perioden fra den forrige [afskedigelses]dag til genansættelsesdagen?«

Sag C-37/19

25 CV, der var ansat i Iccrea Banca, blev afskediget ved brev af 11. juli 2002 som et led i en kollektiv afskedigelse. Ved kendelse af 4. september 2003 anordnede Tribunale di Roma (retten i Rom, Italien) imidlertid genansættelse af CV i stillingen fra den 6. oktober 2003.

26 Ved skrivelser af 13. oktober og 15. november 2003 opsagde Iccrea Banca på ny CV's ansættelseskontrakt med øjeblikkelig virkning. De to afskedigelser blev imidlertid erklæret ulovlige ved retsafgørelser, der er blevet retskraftige, og CV blev genansat i sin stilling fra den 26. september 2008.

27 Den 17. september 2010 blev CV's ansættelseskontrakt på ny opsagt.

28 I mellemtiden anlagde CV to sager ved Tribunale di Roma (retten i Rom) og opnåede, at Iccrea Banca ved to dekreter blev pålagt at betale først et beløb på 3 521 EUR forhøjet med omkostninger som skyldigt beløb for 30,5 feriedage samt 5 særlige feriedage, der var optjent og ikke afholdt, for afskaffede helligdage for 2003, og derefter et beløb på 2 596,16 EUR forhøjet med omkostninger som skyldigt beløb for 27 feriedage og 5 særlige feriedage, der var optjent og ikke afholdt, for 2004 for afskaffede helligdage.

29 Efter at Iccrea Banca havde rejst indsigelse, ophævede Tribunale di Roma (retten i Rom) det første betalingsdekret og tilpligtede Iccrea Banca at betale et bruttobeløb på 3 784,82 EUR af de samme grunde, men begrænset til det tidsrum, der lå forud for den anden afskedigelse. Tribunale di Roma (retten i Rom) ophævede desuden det andet betalingsdekret vedrørende de krav, der var gjort gældende for 2004.

30 CV iværksatte appel af disse domme. Corte d'appello di Roma (appeldomstolen i Rom, Italien) forkastede appellerne under henvisning til tidligere afgørelser fra Corte suprema di cassazione (kassationsdomstolen, Italien) og anførte som begrundelse, at CV i den periode, der var genstand for hendes krav, ikke havde udført faktisk arbejde, og at retten til en godtgørelse for feriedage og særlige feriedage kun kunne anerkendes, hvis der var blevet udført erhvervsmæssig aktivitet i referenceperioden.

31 CV har indbragt disse afgørelser fra Corte d'appello di Roma (appeldomstolen i Rom) for den forelæggende ret, Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol, Italien).

32 Den forelæggende ret har præciseret, at det krav, som er genstand for den sag, der er indbragt for den, er begrænset til en konstatering om, at CV har ret til godtgørelse for ikke afholdte feriedage og særlige feriedage for perioden fra den 15. november 2003 til den 31. december 2004. Ifølge denne ret er spørgsmålet navnlig for så vidt angår denne periode, om den ulovligt afskedigede arbejdstager, der efterfølgende er blevet genansat i sin stilling, på grundlag af chartrets artikel 31 og artikel 7 i direktiv 2003/88 har ret til godtgørelse for ikke afholdte årligt betalte feriedage for perioden mellem dennes afskedigelse og genansættelse.

33 I denne henseende har den forelæggende ret indledningsvis anført, at det i lyset af Domstolens praksis vedrørende artikel 7 i direktiv 2003/88 ikke kan udelukkes, at udøvelse af erhvervsmæssig virksomhed i referenceperioden ikke er en afgørende forudsætning for retten til årlig betalt ferie, og at indflydelse fra ydre faktorer, der ikke kan tilskrives arbejdstageren, under alle omstændigheder kunne være relevant for anerkendelsen af en godtgørelse for ikke afholdte årligt betalte feriedage.

34 Den forelæggende ret har herefter fremhævet visse relevante aspekter fra den italienske retspraksis på området for afskedigelse, genansættelse og ret til godtgørelse for ikke afholdte feriedage i tilfælde af genansættelse.

35 For det første har den forelæggende ret navnlig præciseret, at den italienske retspraksis er fast med hensyn til antagelsen om, at en arbejdstager i princippet har ret til at blive genansat i sin stilling, når en ret har fastslået, at dennes afskedigelse er ugyldig. Den retsafgørelse, hvorved arbejdstageren genansættes i sin stilling, har til virkning, at ansættelsesforholdet genetableres, idet dette således skal anses for at være genoprettet i enhver retlig og økonomisk henseende alene på grundlag af retsafgørelsen, uden at det er nødvendigt, at arbejdsgiveren foretager en ny ansættelse. For det andet omfatter rettens konstatering af, at afskedigelsen er ulovlig, og pålægget om genansættelse, der følger deraf, jf. artikel 18 i lov nr. 300/1970, retlig genoprettelse af ansættelsesforholdet, som således skal anses for aldrig at have været ophørt.

36 Endelig har den forelæggende ret henvist til sin praksis vedrørende afskedigelser, der er blevet erklæret ulovlige, hvorefter den løn, der tildeles arbejdstagere for perioden fra datoen for meddelelsen af afskedigelsen til datoen for udøvelsen af den rettighed, der består i at kunne vælge en godtgørelse i

stedet for genansættelse, hverken omfatter godtgørelse for ikke afholdte feriedage eller godtgørelse for særlige feriedage for månedlig nedsættelse af arbejdstiden. Ifølge de oplysninger, som den forelæggende ret har fremlagt, er denne løsning begrundet, henset til disse godtgørelsers hybride karakter, idet der på én gang skal erstattes en skade og betales en godtgørelse, således at de kun skal betales i de tilfælde, hvor en arbejdstager, der faktisk arbejder, har udøvet sin aktivitet hele året uden at afholde ferie. En afskediget arbejdstager befinder sig ikke i samme situation, eftersom denne i perioden mellem opsigelsen af ansættelseskontrakten og udøvelsen af retten til at vælge godtgørelsen, befinder sig i en hvilesituation, om end den er »påtvungen«.

37 På denne baggrund har Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 og [chartrets] artikel 31, stk. 2, […] også hvis de betragtes hver for sig, fortolkes således, at de er til hinder for en national ordning [og/]eller retspraksis, hvorefter en arbejdstager i tilfælde af arbejdsforholdets ophør ikke har krav på en finansiel godtgørelse for optjent ferie, der ikke er blevet afholdt (og for et retsinstitut såsom de såkaldte »afskaffede helligdage« [»Festività soppresse«], der hvad angår karakter og funktion kan sidestilles med årlig ferie), i en sammenhæng, hvor arbejdstageren ikke inden arbejdsforholdets ophør kunne [gøre] sin ret [gældende] som følge af et ulovligt forhold, der kan tilskrives arbejdsgiveren (opsigelse, som en national ret ved endelig dom har erklæret ulovlig, og heraf følgende anordning om genoprettelse af arbejdsforholdet med tilbagevirkende kraft), med hensyn udelukkende til perioden fra datoen for arbejdsgiverens ulovlige adfærd til genansættelsesdagen?«

38 Ved beslutning truffet af formanden for Første Afdeling den 2. marts 2020 blev sagerne C-762/18 og C-37/19 forenet med henblik på dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Spørgsmålet, om Domstolen har kompetence til at behandle sag C-762/18

39 Den bulgarske regering har for det første gjort gældende, at Domstolen ikke har kompetence til at undersøge de spørgsmål, der er blevet forelagt inden for rammerne af sag C-762/18, for så vidt som QH's erstatningssøgsmål er direkte knyttet til hendes første afskedigelse, og denne afskedigelse fandt sted den 29. april 2004, dvs. før Republikken Bulgariens tiltrædelse af Den Europæiske Union, dvs. den 1. januar 2007.

40 I denne henseende bemærkes, således som det fremgår af nærværende doms præmis 21-23, at QH's krav tilsigter betalingen af en godtgørelse for skade som følge af kassationsdomstolens hævdede tilsidesættelse af artikel 7 i direktiv 2003/88, idet denne retsinstans har anvendt en national retspraksis vedrørende retsvirkningerne af ophævelsen af denne første afskedigelse og af genansættelsen af den berørte i den pågældendes stilling, der er uforenelig med denne bestemmelse i EU-retten. Den forelæggende ret i sag C-762/18 er således i tvivl om denne nationale retspraksis' forenelighed med den nævnte bestemmelse, således at de spørgsmål, som den har stillet, er knyttet til de retlige konsekvenser, der følger af ophævelsen af QH's første afskedigelse og hendes genansættelse.

41 Som det følger af artikel 2 i akten om Republikken Bulgariens og Rumæniens tiltrædelsesvilkår samt om tilpasning til de traktater, som Den Europæiske Union bygger på (EUT 2005, L 157, s. 203), er bestemmelserne i de oprindelige traktater og de retsakter, der er vedtaget af institutionerne før tiltrædelsen, herunder direktiv 2003/88, bindende for Republikken Bulgarien fra tiltrædelsesdatoen og finder således anvendelse på fremtidige virkninger af situationer, der er opstået før tiltrædelsen (jf. analogt dom af 14.2.2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

42 Selv om QH's første afskedigelse fandt sted inden Republikken Bulgariens tiltrædelse af Unionen, fandt ophævelsen heraf og genansættelsen af QH i hendes stilling, hvis retlige konsekvenser er genstand for tvisten i hovedsagen, begge to sted efter denne dato. Som følge heraf finder artikel 7 i direktiv 2003/88 anvendelse ratione temporis på virkningerne af denne ophævelse og af denne genansættelse, for så vidt som disse virkninger er indtrådt efter den 1. januar 2007.

43 Inden for rammerne af sag C-762/18 har både kassationsdomstolen og den bulgarske regering for det andet gjort gældende, at QH i perioden mellem den første afskedigelse og genansættelsen i stillingen ikke var »arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2003/88, og at hun derfor hverken var omfattet af dette direktivs anvendelsesområde eller generelt af EU-rettens anvendelsesområde, således at Domstolen ikke har kompetence til at træffe afgørelse om de spørgsmål, der er blevet forelagt i denne sag.

44 I denne henseende bemærkes, at det fremgår af Domstolens praksis, at direktiv 2003/88 kun finder anvendelse på arbejdstagere, og at en person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger, skal anses for at være en »arbejdstager« (jf. i denne retning dom af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 40 og 41).

45 I det foreliggende tilfælde vedrører de spørgsmål, der er blevet forelagt inden for rammerne af sag C-762/18, retten til årlig betalt ferie i forbindelse med en ulovlig opsigelse af en arbejdstager og vedkommendes genansættelse i stillingen i overensstemmelse med national lovgivning, i medfør af en retsafgørelse.

46 Det fremgår imidlertid af forelæggelsesafgørelsen, at konstateringen af, at en afskedigelse er ulovlig, i henhold til bulgarsk ret indebærer, at perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen af den berørte person i stillingen, skal anses for med tilbagevirkende kraft at indgå i denne persons tjenestes varighed forhold til arbejdsgiveren.

47 Direktiv 2003/88 finder følgelig materiel anvendelse på tvisten i hovedsagen i denne sag.

48 Det følger af det ovenstående, at Domstolen skal fortolke de EU-retlige bestemmelser, der finder anvendelse på denne tvist i hovedsagen, således at den har kompetence til at besvare de spørgsmål, der er blevet forelagt i sag C-762/18.

Spørgsmålet, om anmodningen om præjudiciel afgørelse i sag C-37/19 kan antages til realitetsbehandling

49 Iccrea Banca og den italienske regering finder det tvivlsomt, om den præjudicielle anmodning i sag C-37/19 kan antages til realitetsbehandling, fordi forelæggelsesafgørelsen i denne sag er upræcis og uklar for så vidt angår de faktiske omstændigheder og de nationale bestemmelser eller den nationale praksis, som eventuelt er i strid med EU-retten.

50 I denne henseende skal det konstateres, at den forelæggende ret på retligt tilstrækkelig måde har identificeret de EU-retlige bestemmelser, hvis fortolkning er nødvendig, og den nationale retspraksis, der kan være uforenelig med disse bestemmelser. De oplysninger, der er indeholdt i anmodningen om præjudiciel afgørelse gør det endvidere muligt at forstå det spørgsmål, der er blevet forelagt af den forelæggende ret, og den sammenhæng, hvori det er blevet stillet.

51 Det følger heraf, at anmodningen om præjudiciel afgørelse i sag C-37/19 kan antages til realitetsbehandling.

Det første spørgsmål i sag C-762/18

52 Med det første spørgsmål i sag C-762/18 ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den 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.

53 I denne henseende bemærkes for det første, som det fremgår af selve ordlyden af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, at alle arbejdstagere har ret til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed. Denne ret til årlig betalt ferie bør betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved selve direktiv 2003/88 (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

54 Det skal endvidere bemærkes, at retten til årlig betalt ferie i dens egenskab af princip i Unionens sociallovgivning, ikke alene har særlig betydning, men at den endvidere udtrykkeligt er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 21.6.2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, præmis 17 og den deri nævnte retspraksis).

55 Desuden har Domstolen allerede fastslået, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 21 og den deri nævnte retspraksis).

56 Endelig fremgår det af ordlyden af direktiv 2003/88 og af Domstolens praksis, at medlemsstaterne, selv om det tilkommer dem at definere betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie, er forpligtet til at afholde sig fra at fastsætte nogen form for betingelser for selve stiftelsen af denne ret, der direkte er fastsat i direktivet (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

57 For det andet bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at den ret til årlig ferie, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88, har et dobbelt formål, nemlig formålet om at give arbejdstageren mulighed for dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler denne i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvorunder denne kan slappe af og nyde sin fritid (dom af 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

58 Dette formål, der adskiller retten til årlig betalt ferie fra andre typer af fravær med andre formål, er baseret på den forudsætning, at arbejdstageren har udført faktisk arbejde i referenceperioden. Hensigten om at lade arbejdstageren hvile sig indebærer nemlig, at denne arbejdstager har udøvet en aktivitet, der med henblik på at sikre beskyttelsen af den pågældendes sikkerhed og sundhed som omhandlet i direktiv 2003/88 kan begrunde en hvileperiode med afslapning og fritid. Dermed bør retten til årlig betalt ferie i princippet fastlægges på grundlag af faktiske arbejdsperioder, der er udført i henhold til ansættelseskontrakten (dom af 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

59 I visse særlige situationer, hvor arbejdstageren ikke er i stand til at opfylde sine funktioner, kan en medlemsstat dog ikke gøre retten til årlig betalt ferie betinget af, at den pågældende faktisk har arbejdet (jf. i denne retning dom af 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, præmis 20 og den deri nævnte retspraksis).

60 Det forholder sig bl.a. således med hensyn til arbejdstagere, der er fraværende fra arbejdet på grund af sygeorlov i løbet af referenceperioden. Som det fremgår af Domstolens praksis, sidestilles disse arbejdstagere nemlig for så vidt angår retten til årlig betalt ferie med dem, der har udført faktisk arbejdet i denne periode (dom af 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

61 Ifølge artikel 7 i direktiv 2003/88 kan retten til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed for en arbejdstager, der er på sygeorlov i referenceperioden, således ikke berøres (jf. i denne retning dom af 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, præmis 30).

62 I denne sammenhæng har Domstolen fastslået, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, der er fastsat ved national ret, når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden, og han følgelig rent faktisk ikke har haft mulighed for at udøve den nævnte ret (dom af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

63 I henhold til ovennævnte retspraksis er det således udelukket, at en arbejdstagers ret til en minimal årlig betalt ferie, som sikret i EU-retten, nedsættes i en situation, der er karakteriseret ved den omstændighed, at arbejdstageren ikke har kunnet opfylde sin forpligtelse til at arbejde på grund af sygdom i referenceperioden (dom af 19.9.2013, Fornyet prøvelse Kommissionen mod Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

64 Ifølge direktiv 2003/88 er medlemsstaterne således hverken berettiget til at udelukke retten til årlig betalt feries opståen eller at fastsætte, at retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, der har været forhindret i at udøve denne ret, bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode fastsat ved national ret (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

65 Det skal således undersøges, om principperne fra retspraksis om retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, der på grund af sygdom ikke har været i stand til at udøve sin ret til nævnte ferie i referenceperioden og/eller den overførselsperiode, der er blevet fastsat ved national lovgivning, med de fornødne ændringer kan overføres på en situation som den, der er omhandlet i hovedsagen i de foreliggende sager, hvor 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 i perioden mellem den ulovlige afskedigelse og dennes genansættelse i stillingen har udført et faktisk arbejde for arbejdsgiveren.

66 I denne henseende skal det bemærkes, at Domstolen for så vidt angår de arbejdstagere, der er fraværende fra arbejdet på grund af sygeorlov, for at fravige princippet, hvorefter retten til årlig betalt ferie skal være fastlagt i forhold til perioder med faktisk arbejde, har støttet sig på det forhold, at uarbejdsdygtighed, der opstår på grund af sygdom, i princippet er uforudsigelig og uafhængig af arbejdstagerens vilje (jf. i denne retning dom af 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

67 Det skal konstateres, at fuldstændig som uarbejdsdygtighed, der opstår på grund af sygdom, er det forhold, at en arbejdstager fratages muligheden for at arbejde på grund af en afskedigelse med hensyn til hvilken det efterfølgende er blevet fastslået, at den er ulovlig, i princippet uforudsigeligt og uafhængigt af denne arbejdstagers vilje.

68 Som generaladvokaten har anført i punkt 48 i forslaget til afgørelse, følger det forhold, at den berørte arbejdstager i perioden mellem dennes ulovlige afskedigelse og dennes genansættelse i stillingen i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af denne afskedigelse ved en

retsafgørelse ikke har udført et faktisk arbejde for sin arbejdsgiver, nemlig af sidstnævntes handlinger, som har ført til den ulovlige afskedigelse, uden at den nævnte arbejdstager har været i stand til at arbejde i løbet af den nævnte periode og at udøve sin ret til årlig betalt ferie.

69 I en situation som den, der er omhandlet i hovedsagen i de foreliggende sager, skal perioden mellem den ulovlige afskedigelse og arbejdstagerens genansættelse i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af denne afskedigelse ved en retsafgørelse derfor sammenlignes med en faktisk arbejdsperiode med henblik på fastlæggelsen af retten til årlig betalt ferie.

70 Domstolens praksis vedrørende retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, der på grund af sygdom ikke har været i stand til at udøve sin ret til den nævnte ferie i referenceperioden og/eller den overførselsperiode, der er blevet fastsat ved national lovgivning, kan følgelig med de fornødne tilpasninger overføres på en situation som den, der er omhandlet i hovedsagen i hver af de foreliggende sager, hvor en arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af dennes afskedigelse ved en retsafgørelse, i løbet af perioden mellem denne ulovlige afskedigelse og dennes genansættelse i stillingen, ikke har udført et faktisk arbejde for sin arbejdsgiver.

71 For det tredje bemærkes, at Domstolen under de særlige omstændigheder, som en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, befinder sig i, har udtalt, at artikel 7 i direktiv 2003/88 – henset til ikke bare beskyttelsen af arbejdstageren, som dette direktiv tilsigter, men også til beskyttelsen af arbejdsgiveren, der står over for risikoen for en for omfattende kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende, og de vanskeligheder, som disse fraværsperioder kan give anledning til i relation til tilrettelæggelsen af arbejdet – skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, der ved hjælp af en overførselsperiode på 15 måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder, begrænser kumulation af sådanne ferierettigheder for en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

72 Som generaladvokaten har anført i punkt 49 i forslaget til afgørelse, kan omstændigheder som dem, der er omhandlet i hovedsagen i de foreliggende sager, imidlertid ikke begrunde en fravigelse fra det princip, der er opstillet i artikel 7 i direktiv 2003/88, hvorefter en ret til årlig betalt ferie, der er optjent, ikke kan bortfalde ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, som er fastsat ved national lovgivning, når arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde ferie.

73 Retten til årlig betalt ferie kan i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 55, nemlig for det første ikke fortolkes indskrænkende.

74 Enhver fravigelse fra den EU-retlige regulering af arbejdstiden, der er indført ved direktiv 2003/88, skal derfor fortolkes således, at dens rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som denne fravigelse giver adgang til at beskytte (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

75 Under omstændigheder som dem, der er omhandlet i hovedsagen i de foreliggende sager, synes en beskyttelse af arbejdsgiverens interesser imidlertid ikke strengt nødvendig, og den er ikke umiddelbart af en sådan art, at den kan begrunde en fravigelse fra retten til arbejdstagerens årligt betalte ferie.

76 Under sådanne omstændigheder er det for det andet, således som det blev anført i nærværende doms præmis 68, ligeledes på grund af arbejdsgiverens egne handlinger, idet denne har foretaget den ulovlige afskedigelse af den berørte arbejdstager, at den nævnte arbejdstager i perioden mellem denne afskedigelse og genansættelsen i stillingen hverken har været i stand til at arbejde eller til som følge deraf at udøve sin ret til at holde årlig ferie.

77 Det skal imidlertid bemærkes, at det påhviler arbejdsgiveren at sikre sig, at arbejdstageren sættes i stand til at udøve retten til den årlige ferie (jf. i denne retning dom af 6.11.2018, november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis). I denne henseende skal en arbejdsgiver, som ikke sætter en arbejdstager i stand til at udøve sin ret til årlig betalt ferie, i modsætning til den situation, hvor der er tale om kumulation af årlig betalt ferie for en arbejdstager, der har været forhindret i at afholde den nævnte ferie på grund af sygdom, bære konsekvenserne deraf (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 63).

78 Det følger heraf, at en arbejdstager, der er blevet afskediget ulovligt og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national ret som følge af ophævelsen af afskedigelsen ved en retsafgørelse, har ret til at gøre alle rettigheder til årlig betalt ferie gældende, som er optjent i perioden mellem den ulovlige afskedigelse og genansættelsen i stillingen som følge af denne ophævelse.

79 Endelig skal det i lighed med det, som generaladvokaten har anført i punkt 59 i forslaget til afgørelse, præciseres, at hvis den berørte arbejdstager har haft anden beskæftigelse i perioden mellem den ulovlige afskedigelse og genansættelsen i den første stilling, kan denne arbejdstager ikke fra sin første arbejdsgiver gøre krav på rettighederne til årlig ferie, der svarer til den periode, hvor arbejdstageren har besat en anden stilling.

80 Under sådanne omstændigheder er det nemlig i forhold til den nye arbejdsgiver, at det påhviler den berørte arbejdstager at påberåbe sig sine rettigheder til årlig betalt ferie svarende til sidste periode.

81 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål i sag C-762/18 besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den 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.

Det andet spørgsmål i sag C-762/18 og det eneste spørgsmål i sag C-37/19

82 Med det andet spørgsmål i sag C-762/18 og det eneste spørgsmål i sag C-37/19, som skal behandles samlet, ønsker de forelæggende retter nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national retspraksis, hvorefter en berørt arbejdstager i tilfælde af, at dennes ansættelsesforhold afbrydes, efter at denne er blevet afskediget ulovligt og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af dennes afskedigelse ved en retsafgørelse, ikke har ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i løbet af perioden mellem den ulovlige afskedigelse og dennes genansættelse i stillingen.

83 Det bemærkes, at retten til årlig ferie kun er den ene af de to dele af retten til årlig betalt ferie som væsentligt princip i Unionens sociallovgivning, der afspejles af artikel 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT 1993, L 307, s. 18) og af artikel 7 i direktiv 2003/88, og som i mellemtiden er blevet fastsat udtrykkeligt som grundlæggende rettighed i chartrets artikel 31, stk. 2. Den nævnte grundlæggende ret omfatter således ligeledes en ret til at opnå en betaling og – som uadskillelig ret i forhold til denne ret til årlig »betalt« ferie – retten til en finansiel godtgørelse for årlig ferie, der ikke er blevet afholdt ved arbejdsforholdets ophør (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 58).

84 Domstolen har fremhævet, at artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 ikke opstiller nogen anden betingelse for opnåelse af retten til en finansiel godtgørelse end den, der vedrører den omstændighed dels, at arbejdsforholdet er ophørt, dels, at arbejdstageren ikke har afholdt alle de årlige ferier, som den pågældende havde ret til på tidspunktet for ophøret af arbejdsforholdet (dom af 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 31).

85 I denne henseende fremgår det af Domstolens praksis, at den nævnte bestemmelse skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter der ikke ved arbejdsforholdets ophør udbetales nogen finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, som ikke er afholdt, til en arbejdstager, som ikke har været i stand til at afholde al den ferie, som den pågældende havde ret til inden dette arbejdsforholds ophør, bl.a. fordi arbejdstageren var på sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og/eller overførselsperioden (dom af 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

86 Som det fremgår af nærværende doms præmis 78, kan en arbejdstager, der er blevet afskediget ulovligt og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national ret som følge af ophævelsen af afskedigelsen ved en retsafgørelse, gøre alle de rettigheder til årlig betalt ferie gældende, som er optjent i perioden mellem den ulovlige afskedigelse og genansættelsen i stillingen som følge af denne ophævelse.

87 Når arbejdstageren i lighed med de arbejdstagere, der er omhandlet i hver af de foreliggende sager, efter genansættelsen i stillingen som følge af ophævelsen af den ulovlige afskedigelse på ny afskediges, kan denne derfor på grundlag af artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 kræve en godtgørelse for årlig ferie, der ikke er blevet afholdt på tidspunktet for denne nye afskedigelse, herunder de dage, der svarer til perioden mellem den ulovlige afskedigelse og genansættelsen i stillingen.

88 Som det fremgår af nærværende doms præmis 79, forholder det sig imidlertid således, at når den berørte arbejdstager i denne periode har haft anden beskæftigelse, kan den pågældende ikke fra sin første arbejdsgiver gøre krav på en godtgørelse, der svarer til den periode, hvorunder arbejdstageren har haft denne anden beskæftigelse.

89 Henset til ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål i sag C-762/18 og det enkelte spørgsmål i sag C-37/19 besvares med, at artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national retspraksis, hvorefter en berørt arbejdstager i tilfælde af, at dennes ansættelsesforhold afbrydes, efter at denne er blevet afskediget ulovligt og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af dennes afskedigelse ved en retsafgørelse, ikke har ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i løbet af perioden mellem den ulovlige afskedigelse og dennes genansættelse i stillingen.

Sagsomkostninger

90 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for de forelæggende retter, tilkommer det disse at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

1) **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.

2) **Artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national retspraksis, hvorefter en berørt arbejdstager i tilfælde af, at dennes ansættelsesforhold afbrydes, efter at denne er blevet afskediget ulovligt og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af dennes afskedigelse ved en retsafgørelse, ikke har ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i løbet af perioden mellem den ulovlige afskedigelse og genansættelsen af denne i stillingen.**

Underskrifter