Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 25 juni 2020*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7 – Arbetstagare som sagts upp rättsstridigt och som återinträtt i tjänst efter ett domstolsbeslut – Undantag för rätten till årlig betald semester under perioden mellan uppsägningen och återinträdet i tjänst – Avsaknad av rätt till ekonomisk ersättning för outtagen årlig semester för samma period för det fall anställningen senare avslutas”

I de förenade målen C-762/18 och C-37/19,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Rayonen sad Haskovo (Distriktsdomstolen i Haskovo, Bulgarien) (C-762/18) och från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien) (C-37/19), av den 26 november respektive den 27 november 2018, som inkom till domstolen den 4 december 2018 respektive den 21 januari 2019, i målen

QH

mot

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

ytterligare deltagare i rättegången:

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

och

CV

mot

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot, domstolens vice ordförande R. Silva de Lapuerta (referent) samt domarna L. Bay Larsen, C. Toader och N. Jääskinen,

generaladvokat: G. Hogan,

justitiesekreterare: enhetschefen M. Aleksejev,

* Rättegångsspråk: bulgariska och italienska.

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 11 december 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– QH, genom S. Lateva och A. Slavchev, advokati,

– Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, genom M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov och L. Panov, samtliga i egenskap av ombud,

– CV, genom F. Proietti, avvocato,

– Iccrea Banca SpA, genom A. Maresca och F. Boccia, avvocati,

– Bulgariens regering, genom E. Petranova och L. Zaharieva, båda i egenskap av ombud,

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– Polens regering, genom B. Majczyna, D. Lutostańska och A. Siwek-Ślusarek, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, C. Zadra och Y. G. Marinova, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 29 januari 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9) och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Respektive begäran har framställts i ett mål mellan QH och Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Högsta domstolen i Republiken Bulgarien, nedan kallad Högsta domstolen) och i ett mål mellan CV och Iccrea Banca SpA. Det första målet rör Högsta domstolens tillämpning av en rättspraxis som påstås vara oförenlig med unionsrätten och som medfört att QH berövats ersättning för årlig betald semester som inte utnyttjats för perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och dennes återinträde i tjänst (mål C-762/18). Det andra målet rör liknande omständigheter (mål C-37/19).

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skäl 5 i direktiv 2003/88 anges följande:

”Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet ’vila’ måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. I detta sammanhang är det även nödvändigt att sätta en övre gräns för veckoarbetstiden.”

4 Artikel 7 i direktivet, med rubriken ”Årlig semester”, har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

Bulgarisk rätt

Lagen om arbete

5 Enligt artikel 155.1 i Kodeks na truda (arbetslagen) har ”[v]arje arbetstagare rätt till årlig betald semester”.

6 I artikel 224.1 i arbetslagen föreskrivs följande:

”Om anställningen avslutas har arbetstagaren rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut …”

7 I artikel 225 i arbetslagen föreskrivs följande:

”1. Vid rättsstridig uppsägning har arbetstagaren rätt till ersättning från arbetsgivaren med ett belopp som motsvarar bruttolönen för den period då vederbörande varit arbetslös till följd av uppsägningen, dock högst sex månader.

2. Om arbetstagaren under den period som avses i föregående punkt har haft en anställning med lägre lön, har vederbörande rätt till löneskillnaden. Även arbetstagare som rättsstridigt har överförts till en anställning med lägre lön omfattas av denna rätt.

…”

8 I artikel 354.1 i samma lag föreskrivs följande:

”Den period under vilken det inte förelåg något anställningsförhållande ska också tillgodoräknas som tjänstgöringstid när

1. arbetstagaren har varit arbetslös på grund av en uppsägning som de behöriga myndigheterna har förklarat vara rättsstridig, från och med uppsägningen fram till den dag då vederbörande återinträdde i tjänst.

…”

Civilprocesslagen

9 I artikel 290 i grazhdanski protsesualen kodeks (civilprocesslagen) föreskrivs följande:

”1) Överklagandet prövas av en sammansättning av tre domare [vid Högsta domstolen] vid offentligt sammanträde.

2) [Högsta domstolen] prövar lagenligheten av domen i målet om överklagande endast med avseende på de grunder som anförts i överklagandet.”

10 Artikel 291 civilprocesslagen har följande lydelse:

”När domen i målet om överklagande har meddelats mot bakgrund av motstridig rättspraxis gäller följande:

1. [Högsta domstolen] ska i ett motiverat beslut ange om det finns avgöranden i den motstridiga rättspraxisen som [den] anser vara korrekta, och i så fall meddela ett avgörande i målet på grundval av denna rättspraxis.

2. När [Högsta domstolen] finner att rättspraxis är felaktig ska den ange skälen till detta i ett motiverat beslut. och i så fall meddela ett avgörande i vilket den tolkar lagen på grundval av omständigheterna i det enskilda fallet.

3. Om [Högsta domstolen] finner att den motstridiga rättspraxisen inte är tillämplig i målet, ska [den] ange skälen till detta i ett motiverat beslut. I ett sådant fall ska [den] meddela ett avgörande i vilket den tolkar lagen på grundval av omständigheterna i det enskilda fallet.”

Italiensk rätt

11 I artikel 36 tredje stycket i Costituzione della Repubblica Italiana (Republiken Italiens konstitution) föreskrivs följande:

”Arbetstagare har rätt till veckovila och årlig betald semester och får inte avstå från denna.”

12 Artikel 10 i decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro (lagstiftningsdekret nr 66 om genomförande av direktiven 93/104/EG och 2000/34/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden) av den 8 april 2003 (GURI nr 87 av den 14 april 2003, Supplemento Ordinario nr 61), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet i mål C-37/19, har följande lydelse:

”… [A]rbetstagaren har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor. Utan att det påverkar tillämpningen av kollektivavtalen eller särskilda regler för de kategorier som avses i artikel 2.2 ska arbetstagaren, om denne så begär, ta ut semester minst två veckor i följd under det år då rättigheten förvärvades, och för de resterande två semesterveckorna ta ut dessa inom 18 månader från utgången av det år då rättigheten förvärvades.

Denna minimiperiod på fyra veckor får inte bytas mot ersättning för outtagen semester, utom när anställningen upphör …”

13 I artikel 52 i Contratto collettivo nazionale di lavoro per le banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (Nationellt kollektivavtal för kooperativa kreditinstitut, jordbruks- och hantverkskassor) av den 7 december 2000, i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet i mål C-37/19, föreskrivs, under rubriken ”Semester”, följande:

”…

Rätten till semester är en rättighet som inte kan avstås. Semestern ska tas ut under det kalenderår som den hänför sig till.

Om anställningsförhållandet upphör ska en arbetstagare som helt eller delvis inte har tagit ut semester för innevarande kalenderår, vilken han eller hon har förvärvat rätt till… med en tolftedel av den årliga semesterperioden för varje helt tjänstgöringsmånad från och med den 1 januari, ha rätt till en ersättning som motsvarar lönen för förlorade semesterdagar.

Om arbetstagaren varit frånvarande från arbetet ska den semesterperiod som arbetstagaren har rätt till minskas med lika många tolftedelar som antalet månader arbetstagaren varit frånvarande.

…”

14 I artikel 53 i detta kollektivavtal, med rubriken ”Särskild ledighet för avskaffade helgdagar”, föreskrivs följande:

”Utifrån bestämmelserna i lagstiftningen om helgdagar tilldelas semesterdagar och/eller särskild ledighet som ska tas ut under kalenderåret, även i anslutning till semesterperioderna.

…

Den särskilda ledighet som föreskrivs ovan och som inte har tagits ut under kalenderåret, oavsett skälet till detta … ska omvandlas till pengar på grundval av den senaste lönen som uppburits under referensåret.”

15 Av begäran om förhandsavgörande i mål C-37/19 framgår att artikel 18 i legge n. 300/1970 (lag nr 300/1970), av den 20 maj 1970 (GURI nr 131, av den 27 maj 1970), med rubriken ”skydd för arbetstagaren vid rättsstridig uppsägning” föreskriver att den nationella domstolen i ett sådant fall, genom det beslut i vilket denna ogiltigförklarar en uppsägning som den funnit vara diskriminerande, ska förelägga arbetsgivaren att återinsätta arbetstagaren i tjänst, oavsett vilken formell motivering som åberopats och oavsett hur många anställda som arbetsgivaren har. Domstolen ska även förpliktiga arbetsgivaren att utge ersättning i form av skadestånd till arbetstagaren för den skada som orsakats av den uppsägning som förklarats vara en nullitet eller ogiltigförklarats.

Målen vid den hänskjutande domstolen, tolkningsfrågorna och förfarandet vid domstolen

Mål C-762/18

16 QH var anställd på en skola och sades upp genom beslut av den 29 april 2004. Genom en dom från Rayonen sad Plovdiv (Distriktsdomstolen i Plovdiv, Bulgarien), som vunnit laga kraft, förklarades uppsägningen rättsstridig och QH återinträdde i tjänst den 10 november 2008.

17 Genom beslut av den 13 november 2008 sades QH upp på nytt. Denna uppsägning har inte varit föremål för någon talan.

18 Den 1 juli 2009 väckte QH talan vid Rayonen sad Plovdiv (Distriktsdomstolen i Plovdiv, Bulgarien) mot den skola som vederbörande varit anställd vid och yrkade bland annat ersättning med 7 125 bulgariska leva (BGN) (cirka 3 641 euro) för 285 dagar årlig betald semester som inte tagits ut, det vill säga 57 dagar per år, för perioden från och den 30 april 2004 till och med den 13 november 2008 samt ersättning med 1 100 BGN (cirka 562 euro) för perioden från och med den 13 november 2008 till och med den 1 juli 2009.

19 Nämnda talan ogillades genom dom av den 15 april 2010, vilken efter överklagande fastställdes av Okrazhen sad Plovdiv (Regiondomstolen i Plovdiv, Bulgarien) genom dom av den 10 februari 2011.

20 QH överklagade sistnämnda dom till Högsta domstolen. Genom beslut av den 25 oktober 2011 beviljade nämnda domstol inte prövningstillstånd och fastställde därmed den dom av den 15 april 2010 som meddelats i första instans av Rayonen sad Plovdiv (Distriktsdomstolen i Plovdiv), såsom den fastställts i andra instans.

21 Högsta domstolen fann i synnerhet att den omständigheten att de lägre instanserna som prövat talan i sak i respektive fall ogillade QH:s talan, vilken i huvudsak syftade till att en rättsstridigt uppsagd arbetstagare skulle kunna göra anspråk på ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut för perioden mellan dagen för uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst i enlighet med en lagakraftvunnen dom, var förenlig med dess bindande rättspraxis.

22 Enligt denna rättspraxis ska arbetstagaren, under perioden från det att anställningsförhållandet upphör till dess att uppsägningen ogiltigförklaras genom en lagakraftvunnen dom och till att den rättsstridigt uppsagda arbetstagaren återinträder i tjänst, inte anses ha utfört något verkligt arbete inom ramen för anställningsförhållandet, vilket innebär att arbetstagaren under denna period inte har någon rätt till årlig betald semester, och vid en ny uppsägning är arbetsgivaren inte skyldig arbetstagaren någon ersättning för icke uttagen årlig betald semester, enligt artikel 224.1 i lagen om arbete.

23 QH väckte talan om skadestånd mot Högsta domstolen vid den hänskjutande domstolen, Rayonen sad Haskovo (Distriktsdomstolen i Haskovo, Bulgarien) och yrkade ersättning för den skada som QH ansåg sig ha lidit på grund av att Högsta domstolen hade åsidosatt unionsrätten i sitt beslut av den 25 oktober 2011. Till stöd för sin talan gjorde QH bland annat gällande att Högsta domstolen borde ha tillämpat artikel 7 i direktiv 2003/88 och tillerkänt QH rätt till årlig betald semester för den period under vilken hon inte kunde ta ut årlig betald semester på grund av sin rättsstridiga uppsägning. QH har tillagt att om Högsta domstolen hade hyst tvivel beträffande möjligheten att tillämpa denna bestämmelse borde den i egenskap av högsta domstolsinstans ha ingett en begäran om förhandsavgörande avseende tolkningen av denna unionsrättsliga bestämmelse till Europeiska unionens domstol enligt artikel 267 FEUF. Enligt QH ska underlåtenheten att fullgöra den skyldighet att inge en begäran om förhandsavgörande som ålåg Högsta domstolen således anses utgöra ett felaktigt handlande från Högsta domstolens sida, vilket har medfört en skada för QH, motsvarande de yrkade beloppen.

24 Mot denna bakgrund beslutade Rayonen sad Haskovo (Distriktsdomstolen i Haskovo) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 7.1 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse och/eller rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som sagts upp på ett rättsstridigt sätt och som därefter återupptagit anställningen på grundval av ett domstolsavgörande, inte har rätt till årlig betald semester för tiden från dagen för uppsägningen till dagen då anställningen återupptogs?

2) För det fall att den första frågan besvaras jakande: Ska artikel 7.2 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse och/eller rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som sägs upp på nytt inte har rätt till ekonomisk ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut för tiden från dagen för den tidigare uppsägningen fram till dagen då anställningen återupptogs?”

Mål C-37/19

25 CV, som var anställd vid Iccrea Banca, blev uppsagd den 11 juli 2002 till följd av en kollektiv uppsägning. Genom beslut av den 4 september 2003 förordnade emellertid Tribunale di Roma (Förstainstansdomstolen i Rom, Italien) att CV skulle återinsättas i tjänst från och med den 6 oktober 2003.

26 Genom brev av den 13 oktober och den 15 november 2003 sade Iccrea Banca på nytt upp CV med omedelbar verkan. De två uppsägningarna förklarades emellertid rättsstridiga genom domstolsavgöranden som vunnit laga kraft och CV återinträdde i sin tjänst från och med den 26 september 2008.

27 Den 17 september 2010 sades CV på nytt upp.

28 CV väckte under tiden talan i två mål vid Tribunale di Roma (Förstainstansdomstolen i Rom) och erhöll från nämnda domstol två beslut varigenom Iccrea Banca ålades att utge ersättning till CV. I det första beslutet ålades Iccrea Banca att betala 3 521 euro jämte tilläggskostnader, motsvarande det belopp som skulle betalas för 30,5 semesterdagar samt 5 dagars särskild ledighet avseende avskaffade helgdagar, vilka hade tjänats in och inte tagits ut, för år 2003. Det andra beslutet avsåg ett belopp på 2 596,16 euro, jämte tilläggskostnader, motsvarade det belopp som skulle betalas för 27 dagars semester och 5 dagars särskild ledighet.

29 Efter det att Iccrea Banca framfört invändningar upphävde Tribunale di Roma (Förstainstansdomstolen i Rom) det första föreläggandet och förpliktade Iccrea Banca att betala ett bruttobelopp på 3 784,82 euro, på samma grund som tidigare, men dock endast med avseende på perioden före den andra uppsägningen. Tribunale di Roma (Förstainstansdomstolen i Rom) upphävde dessutom det andra föreläggandet avseende de anspråk som gjorts gällande för år 2004.

30 CV överklagade dessa domar. Corte d’appello di Roma (Appellationsdomstolen i Rom, Italien) ogillade överklagandena med hänvisning till tidigare avgöranden från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien), med motiveringen att CV under den period som ansökan avsåg inte hade utfört något faktiskt arbete, eftersom rätten till ersättning för semester och särskild ledighet endast kunde erkännas om arbetet hade utförts under referensperioden.

31 CV överklagade dessa avgöranden från Corte d’appello di Roma (Appellationsdomstolen i Rom) till den hänskjutande domstolen, Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen).

32 Den hänskjutande domstolen har preciserat att talan i det nationella målet endast avser fastställande av att CV har rätt till ersättning för outnyttjad semester och särskild ledighet för perioden från och med den 15 november 2003 till och med den 31 december 2004. Enligt den hänskjutande domstolen uppkommer i synnerhet, vad gäller denna period, frågan huruvida en arbetstagare som har sagts upp rättsstridigt, och som därefter återinträder i tjänst, med stöd av artikel 31 i stadgan och artikel 7 i direktiv 2003/88 har rätt till ersättning för outnyttjad årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dennes återinträde i tjänst.

33 Den hänskjutande domstolen anser att, mot bakgrund av EU-domstolens praxis avseende artikel 7 i direktiv 2003/88, det inte kan uteslutas att arbete under referensperioden inte är ett nödvändigt villkor för rätten till årlig betald semester och att påverkan av externa faktorer som inte kan tillskrivas arbetstagaren under alla omständigheter skulle kunna vara relevant för huruvida det ska anses föreligga en ersättning för outnyttjad årlig betald semester.

34 Vidare har den hänskjutande domstolen framhållit vissa relevanta aspekter av italiensk rättspraxis i fråga om uppsägning, återinträdande i tjänst och rätt till semesterersättning som inte tagits ut vid återinträde i tjänst.

35 Den hänskjutande domstolen har särskilt förtydligat att enligt italiensk fast rättspraxis anses en arbetstagare, när en domstol har fastställt att uppsägningen är rättsstridig, i princip ha rätt att återinträda i sin tjänst. Ett domstolsavgörande om att arbetstagaren ska återinträda i tjänst får till följd att anställningsförhållandet återupprättas, vilket innebär att anställningsförhållandet för alla rättsliga och ekonomiska syften ska anses ha återskapats på grundval av domstolens beslut, utan att arbetsgivaren behöver göra en ny anställning. Dessutom innebär domstolens konstaterande att uppsägningen var rättsstridig och det föreläggande om återinsättande i tjänst som följer därav, i enlighet med artikel 18 i lag nr 300/1970, att anställningsförhållandet ska återupprättas *de jure*, vilket således ska anses aldrig ha upphört.

36 Slutligen har den hänskjutande domstolen hänvisat till sin rättspraxis, enligt vilken, vid uppsägning som förklarats rättsstridig, den ersättning som arbetstagaren erhåller för perioden från dagen för underrättelsen om uppsägningen till den dag då arbetstagaren utövar sin valmöjlighet avseende den ersättning som kan erhållas i stället för återinträde i tjänst inte omfattar ersättning för outnyttjad semester eller särskild ledighet för månatlig förkortning av arbetstiden. Enligt de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat är denna lösning motiverad med hänsyn till dessa ersättningars hybridkaraktär, då ersättningarna syftar både till ersättning för skada och till betalning av lön, vilket innebär att de endast ska betalas i de fall då arbetstagaren, som är i tjänst, har utfört sitt arbete under hela året utan att ta ut semester. En uppsagd arbetstagare befinner sig inte i samma situation, eftersom denne under perioden mellan uppsägningen av anställningsavtalet och den tidpunkt då denne utnyttjar valmöjligheten avseende ersättningen befinner sig i en vilosituation, även om den är ”påtvingad”.

37 Under dessa omständigheter beslutade Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till EU-domstolen:

”Ska artikel 7.2 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i [stadgan], även betraktade var för sig, tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser eller rättspraxis enligt vilka en arbetstagare i det fall anställningen upphör inte har rätt till ekonomisk ersättning för icke uttagen betald semester (och för ett rättsinstitut såsom de så kallade ’*Festività soppresse*’ [’avskaffade helgdagar]’, vilka till karaktär och funktion kan jämställas med årlig betald semester), i ett sammanhang där arbetstagaren före anställningens upphörande inte har kunnat göra gällande sin rätt på grund av arbetsgivarens rättsstridiga agerande (uppsägning som en nationell domstol genom en lagakraftvunnen dom har förklarat rättsstridig, och härav följande beslut om återupptagande av anställningen med retroaktiv verkan), med avseende enbart på tiden från datumet för arbetsgivarens rättsstridiga agerande till det datum då anställningen har återupptagits?”

38 Ordföranden på första avdelningen har genom beslut av den 2 mars 2020 förenat målen C-762/18 och C-37/19 vad gäller domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Domstolens behörighet i mål C-762/18

39 Den bulgariska regeringen har för det första gjort gällande att domstolen inte är behörig att pröva de frågor som ställts i mål C-762/18, eftersom QH:s skadeståndstalan har ett direkt samband med den första uppsägningen av QH och denna uppsägning ägde rum den 29 april 2004, det vill säga före Republiken Bulgariens anslutning till Europeiska unionen den 1 januari 2007.

40 Såsom framgår av punkterna 21–23 ovan syftar QH:s yrkande om ersättning för skada till följd av Högsta domstolens påstådda åsidosättande av artikel 7 i direktiv 2003/88, i den del nämnda domstol har tillämpat nationell rättspraxis avseende rättsverkningarna av att den första uppsägningen ogiltigförklaras och att den berörda personen återinträder i tjänst, vilken rättspraxis strider mot denna unionsrättsliga bestämmelse. Den hänskjutande domstolen i mål C-762/18 vill således få klarhet i huruvida en sådan nationell rättspraxis är förenlig med nämnda bestämmelse, vilket innebär att de frågor som ställts har samband med de rättsliga följderna av att QH:s första uppsägning ogiltigförklaras och dennes återinträde i tjänst.

41 Det framgår av artikel 2 i akten om villkoren för Republiken Bulgariens och Rumäniens anslutning [till Europeiska unionen] och om anpassning av de fördrag som ligger till grund för Europeiska unionen (EUT L 157, 2005, s. 203) att bestämmelserna i de grundläggande fördragen och i rättsakter som har antagits av institutionerna före anslutningen, bland annat direktiv 2003/88, är bindande för Republiken Bulgarien från och med dagen för dess anslutning, och därför kan bli tillämpliga på framtida verkningar av situationer som uppkommit före anslutningen (se, analogt, dom av den 14 februari 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

42 Även om den första uppsägningen av QH ägde rum före Republiken Bulgariens anslutning till Europeiska unionen, ägde både ogiltigförklaringen av uppsägningen och QH:s återinträde i sin tjänst, vilkas rättsliga konsekvenser är föremål för tvisten vid den nationella domstolen, rum efter detta datum. Verkningarna av denna ogiltigförklaring och detta återinträde omfattas således av det tidsmässiga tillämpningsområdet (*ratione temporis*) för artikel 7 i direktiv 2003/88, i den mån sådana verkningar har uppkommit efter den 1 januari 2007.

43 För det andra har såväl Högsta domstolen som den bulgariska regeringen i mål C-762/18 gjort gällande att QH, under perioden från det att QH först sades upp till dess att vederbörande återinträdde i tjänst, inte var en ”arbetstagare” i den mening som avses i direktiv 2003/88 och således inte omfattades av tillämpningsområdet för detta direktiv eller av unionsrättens tillämpningsområde i allmänhet, vilket skulle innebära att EU-domstolen inte är behörig att pröva de frågor som ställts i det målet.

44 Domstolen påpekar härvidlag att det framgår av dess praxis att direktiv 2003/88 endast är tillämpligt på arbetstagare och att med ”arbetstagare” avses en person som under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, punkterna 40 och 41).

45 De frågor som ställts i mål C-762/18 avser rätten till årlig betald semester i samband med en rättsstridig uppsägning av en arbetstagare och dennes återinträdande i tjänst i enlighet med nationell rätt, enligt ett domstolsavgörande.

46 Det framgår av beslutet om hänskjutande att enligt bulgarisk rätt innebär ett konstaterande av att en uppsägning är rättsstridig att perioden mellan dagen för uppsägningen och den dag då den berörda personen återinträder i tjänst retroaktivt ska anses utgöra en del av denna persons tjänstgöringstid i förhållande till sin arbetsgivare.

47 Följaktligen är direktiv 2003/88 materiellt tillämpligt (*ratione materiae*) i det nationella målet.

48 Av det ovan anförda följer att domstolen ska tolka de unionsrättsliga bestämmelser som är tillämpliga i det nationella målet, vilket innebär att den är behörig att besvara de frågor som ställts i mål C-762/18.

Upptagande till prövning av begäran om förhandsavgörande i mål C-37/19

49 Iccrea Banca och den italienska regeringen tvivlar på att begäran om förhandsavgörande i mål C-37/19 kan tas upp till sakprövning, eftersom beslutet om hänskjutande i detta mål saknar precision och klarhet vad gäller de faktiska omständigheterna samt de nationella bestämmelser och den nationella praxis som eventuellt strider mot unionsrätten.

50 Härvidlag konstaterar domstolen att den hänskjutande domstolen i tillräcklig utsträckning har angett vilka bestämmelser i unionsrätten som måste tolkas och vilken nationell rättspraxis som skulle kunna vara oförenlig med dessa bestämmelser. Uppgifterna i begäran om förhandsavgörande gör det dessutom möjligt att förstå den hänskjutande domstolens fråga och det sammanhang i vilket den ställts.

51 Härav följer att begäran om förhandsavgörande i mål C-37/19 kan tas upp till prövning.

Prövning av den första frågan i mål C-762/18

52 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan i mål C-762/18 för att få klarhet i huruvida artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning.

53 Det ska härvidlag för det första erinras om att det följer av själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 att varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Denna rätt till årlig betald semester ska betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk, varvid de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip endast får ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 2003/88 (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

54 Dessutom har rätten till årlig betald semester inte enbart en särskild betydelse såsom utgörande en princip i unionens sociala regelverk. Den slås dessutom uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 17 och där angiven rättspraxis).

55 Vidare har domstolen redan slagit fast att rätten till årlig betald semester inte kan tolkas restriktivt (dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 21 och där angiven rättspraxis).

56 Slutligen framgår det av lydelsen av direktiv 2003/88 och av domstolens praxis att även om det ankommer på medlemsstaterna att fastställa villkoren för hur rätten till årlig betald semester ska utövas och genomföras, är de skyldiga att inte uppställa något som helst villkor för själva uppkomsten av denna rättighet som följer direkt av direktivet (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

57 För det andra har enligt domstolens fasta praxis rätten till årlig semester, som slås fast i artikel 7 i direktiv 2003/88, ett dubbelt syfte: att ge arbetstagaren möjlighet att dels vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels förfoga över en period för avkoppling och fritid (dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

58 Detta syfte – som skiljer rätten till årlig betald semester från andra typer av ledighet som eftersträvar andra syften – utgår från antagandet att arbetstagaren faktiskt har arbetat under referensperioden. Målsättningen att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig förutsätter nämligen att han eller hon har bedrivit en verksamhet som – för att säkerställa skydd för dennes säkerhet och hälsa i enlighet med vad som stadgas i direktiv 2003/88 – motiverar att komma i åtnjutande av en period för vila, avkoppling och rekreation. Följaktligen ska rätten till årlig betald semester i princip beräknas utifrån de perioder av faktiskt arbete som fullgjorts enligt anställningsavtalet (dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

59 I vissa specifika situationer där arbetstagaren är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter kan emellertid inte en medlemsstat som villkor för rätt till årlig betald semester uppställa som krav att arbetstagarna faktiskt måste ha arbetat (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 20 och där angiven rättspraxis).

60 Detta gäller bland annat arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning under referensperioden. Det framgår nämligen av domstolens praxis att med avseende på rätten till årlig betald semester likställs dessa arbetstagare med dem som faktiskt har arbetat under denna period (dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

61 Enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 kan således inte en arbetstagares rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor påverkas, även om vederbörande har varit sjukskriven under referensperioden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 30).

62 Domstolen har i detta sammanhang slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att rätten till årlig betald semester förfaller vid utgången av referensperioden och/eller vid utgången av perioden för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren har varit sjukskriven under hela eller en del av referensperioden och denne således inte haft någon verklig möjlighet att utnyttja denna rätt (dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

63 Arbetstagares rätt till det minsta antalet betalda semesterdagar per år som föreskrivs i unionsrätten får således enligt ovannämnda rättspraxis inte begränsas, då denna arbetstagare inte har kunnat uppfylla sin arbetsplikt under referensperioden på grund av sjukdom (dom av den 19 september 2013, omprövning kommissionen/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

64 Direktiv 2003/88 tillåter således inte att medlemsstaterna utesluter uppkomsten av själva rätten till årlig betald semester och inte heller att de föreskriver att denna rätt, vad gäller en arbetstagare som varit förhindrad att utöva den, förfaller vid utgången av den referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 51 och där angiven rättspraxis).

65 Det ska således prövas huruvida de principer som följer av rättspraxis avseende rätten till årlig betald semester för en arbetstagare som på grund av sjukdom inte har kunnat utöva sin rätt till nämnda semester under den referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, i tillämpliga delar kan tillämpas på en sådan situation som den som är i fråga i de nationella målen, där en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i

tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte under tiden mellan den rättsstridiga uppsägningen och återinträdet i tjänst, har utfört något faktiskt arbete för sin arbetsgivares räkning.

66 När det gäller arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning har domstolen, med hänvisning till den omständigheten att arbetsoförmåga på grund av sjukdom i princip är oförutsebar och oberoende av arbetstagarens vilja, gjort undantag från principen att rätten till semester ska bestämmas på grundval av perioder av faktiskt arbete (se, bland annat, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

67 Det kan konstateras att på samma sätt som vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom är omständigheten att en arbetstagare har berövats möjligheten att arbeta på grund av en uppsägning som senare har funnits vara rättsstridig i princip oförutsebar och oberoende av arbetstagarens vilja.

68 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 48 i sitt förslag till avgörande är den omständigheten att den berörde arbetstagaren, under perioden mellan dagen för den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst i enlighet med nationell rätt, till följd av att uppsägningen ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har utfört ett faktiskt arbete för sin arbetsgivare ett resultat av arbetsgivarens handlingar som ledde till den rättsstridiga uppsägningen, utan vilka arbetstagaren skulle ha kunnat arbeta under nämnda period och utöva sin rätt till årlig semester.

69 I en sådan situation som den som är aktuell i de nationella målen ska perioden mellan dagen för den rättsstridiga uppsägningen och den dag då arbetstagaren återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, till följd av att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, således likställas med en period av faktiskt arbete vid fastställandet av rätten till årlig betald semester.

70 Domstolens praxis avseende rätten till årlig betald semester för en arbetstagare som på grund av sjukdom inte har kunnat utöva sin rätt till nämnda ledighet under den referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, kan följaktligen efter nödvändig anpassning tillämpas på en sådan situation som den som är i fråga i de nationella målen, där en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte under tiden mellan den rättsstridiga uppsägningen och återinträdet i tjänst, har utfört något faktiskt arbete för sin arbetsgivares räkning.

71 För det tredje ska det erinras om att med beaktande av den särskilda situation som en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande referensperioder befinner sig i, har domstolen slagit fast att mot bakgrund av inte enbart det skydd av arbetstagare som direktiv 2003/88 eftersträvar utan även det skydd av arbetsgivaren mot risken för en alltför omfattande kumulering av en arbetstagares frånvaro och för de svårigheter som detta kan medföra för organisationen av arbetet ska artikel 7 i detta direktiv tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att kumulering av rätten till årlig betald semester, för en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande referensperioder, begränsas genom en period för överföring av icke uttagen semester på femton månader vid utgången av vilken rätten till sådan semester går förlorad (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

72 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 49 i sitt förslag till avgörande kan sådana omständigheter som de som är aktuella i förevarande nationella mål emellertid inte motivera ett undantag från principen i artikel 7 i direktiv 2003/88, enligt vilken en förvärvad rätt till årlig betald semester inte kan förfalla vid utgången av den referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren inte har haft möjlighet att ta ut sin semester.

73 I enlighet med den rättspraxis som det erinrats om i punkt 55 ovan, kan rätten till årlig betald semester inte tolkas restriktivt.

74 Alla avvikelser från unionens bestämmelser om arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 2003/88 ska således tolkas på ett sätt som inte går utöver vad som är absolut nödvändigt för att tillvarata de intressen som dessa avvikelser gör det möjligt att skydda (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 58 och där angiven rättspraxis).

75 I sådana situationer såsom de som råder i de nationella målen framstår skyddet för arbetsgivarens intressen inte vara strikt nödvändigt och det kan följaktligen i princip inte motivera ett undantag från arbetstagarens rätt till årlig betald semester.

76 Såsom har påpekats i punkt 68 ovan är det vidare, under sådana omständigheter, på grund av arbetsgivarens eget agerande, då denne sagt upp arbetstagaren i fråga rättsstridigt, som arbetstagaren, under perioden mellan dagen för uppsägningen och dagen då arbetstagaren återinträdde i sin tjänst, inte har kunnat arbeta och följaktligen inte heller kunnat utöva sin rätt till årlig semester.

77 Domstolen erinrar om att det ankommer på arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagaren ges möjlighet att utöva rätten till årlig semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 51 och där angiven rättspraxis). Till skillnad från en situation där en arbetstagare kumulerar rätt till årlig betald semester på grund av att vederbörande varit förhindrad att ta ut semester till följd av sjukdom, måste en arbetsgivare som inte ger en arbetstagare möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester ta konsekvenserna av detta (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 63).

78 En arbetstagare som har sagts upp rättsstridigt och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, till följd av att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande har följaktligen rätt att göra gällande all rätt till årlig betald semester som förvärvats under perioden från den rättsstridiga uppsägningen till den dag då vederbörande återinträdde i tjänst efter denna ogiltigförklaring.

79 Slutligen ska det, i likhet med vad generaladvokaten har påpekat i punkt 59 i sitt förslag till avgörande, preciseras att för det fall den berörda arbetstagaren har haft en annan anställning under perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och den dag då vederbörande återinträdde i sin första tjänst, kan arbetstagaren inte göra anspråk på rätten till årlig semester gentemot sin första arbetsgivare för den period under vilken arbetstagaren har innehaft en annan anställning.

80 Under sådana omständigheter ankommer det nämligen på den berörda arbetstagaren att göra gällande sin rätt till årlig betald semester för den sistnämnda perioden gentemot den nya arbetsgivaren.

81 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan i mål C-762/18 besvaras enligt följande: Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning.

Prövning av den andra frågan i mål C-762/18 och den enda frågan i mål C-37/19

82 De hänskjutande domstolarna har ställt den andra frågan i mål C-762/18 och den enda frågan i mål C-37/19, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare, när ett

anställningsförhållande upphör efter det att den berörda arbetstagaren sagts upp rättsstridigt och denne därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att dennes uppsägning har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till ekonomisk ersättning för outnyttjad årlig betald semester för perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst.

83 Det ska erinras om att rätten till årlig semester endast utgör en av de två delarna av rätten till årlig betald semester, såsom en grundläggande princip i unionens sociala regelverk, vilken återspeglas i artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, 1993, s. 18) och i artikel 7 i direktiv 2003/88, och som numera uttryckligen stadfästs som en grundläggande rättighet i artikel 31.2 i stadgan. Denna grundläggande rättighet innehåller således även en rätt till betalning och – såsom en rättighet som inte kan skiljas från denna rätt till årlig ”betald” semester – en rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester när anställningsförhållandet upphör (dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth, C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 58).

84 Domstolen har understrukit att det i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 inte uppställs något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska ha upphört och att arbetstagaren inte har tagit ut all årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen upphörde (dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 31).

85 Det följer härvidlag av domstolens praxis att denna bestämmelse ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning eller praxis som innebär att en arbetstagare, när anställningen upphör, inte erhåller någon kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut, då arbetstagaren inte har kunnat ta ut all årlig semester som denne hade rätt till innan anställningen avslutades, bland annat på grund av att arbetstagaren var sjukskriven under hela eller en del av referensperioden och/eller perioden för överföring av semesterdagar (dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

86 Såsom framgår av punkt 78 i förevarande dom kan en arbetstagare som sagts upp rättsstridigt och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, till följd av att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, göra anspråk på all rätt till årlig betald semester som förvärvats under perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och den dag då vederbörande återinträder i tjänst efter denna ogiltigförklaring.

87 När en arbetstagare, såsom är fallet i båda förevarande mål, efter det att vederbörande återinträtt i tjänst till följd av ogiltigförklaringen av den rättsstridiga uppsägningen, på nytt sägs upp, kan arbetstagaren följaktligen med stöd av artikel 7.2 i direktiv 2003/88 göra anspråk på ersättning för årlig semester som inte tagits ut vid denna nya uppsägning, inbegripet sådan semester som motsvarar perioden mellan dagen för den rättsstridiga uppsägningen och den dag då vederbörande återinträdde i tjänst.

88 Det framgår emellertid av punkt 79 ovan att när den berörda arbetstagaren under denna period har innehaft en annan anställning, kan denne inte hos sin första arbetsgivare göra anspråk på en ersättning som motsvarar den period under vilken arbetstagaren har innehaft den andra anställningen.

89 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den andra frågan i mål C-762/18 och den enda frågan i mål C-37/19 besvaras enligt följande: Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare, när ett anställningsförhållande upphör efter det att den berörda arbetstagaren sagts upp rättsstridigt och denne därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att dennes uppsägning har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till ekonomisk ersättning för outnyttjad årlig betald semester för perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst.

Rättegångskostnader

90 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i de nationella målen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

1) **Artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som rättsstridigt sagts upp och därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning.**

2) **Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare, när ett anställningsförhållande upphör efter det att den berörda arbetstagaren sagts upp rättsstridigt och denne därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att dennes uppsägning har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, inte har rätt till ekonomisk ersättning för outnyttjad årlig betald semester för perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst.**

Underskrifter