Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

12. oktober 2023 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 7, stk. 1 – ret til årlig betalt ferie – arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget og genansat ved en retsafgørelse – udelukkelse af retten til ikke afholdt årlig betalt ferie for perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen – perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen«

I sag C-57/22,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Nejvyšší soud (øverste domstol, Den Tjekkiske Republik) ved afgørelse af 6. december 2021, indgået til Domstolen den 28. januar 2022, i sagen

YQ

mod

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling),

sammensat af dommerne P.G. Xuereb, som fungerende afdelingsformand, og A. Kumin og I. Ziemele (refererende dommer),

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– YQ ved advokát Z. Odehnal,

– Ředitelství silnic a dálnic ČR ved advokát L. Smejkal,

– Europa-Kommissionen ved P. Němečková og D. Recchia, som befuldmægtigede,

* Processprog: tjekkisk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af 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 (EUT 2003, L 299, s. 9).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem YQ og Ředitelství silnic a dálnic ČR (vej- og motorvejsdirektoratet, Den Tjekkiske Republik, herefter »ŘSD«) vedrørende et afslag på at tildele YQ en finansiel godtgørelse for ikke afholdte årlige feriedage.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 7 i direktiv 2003/88, som har overskriften »Årlig ferie«, bestemmer:

»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.«

Tjekkisk ret

4 § 69 i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lov nr. 262/2006 om arbejdsretlige regler) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »arbejdsloven«), fastsætter:

»(1) Hvis en arbejdsgiver ugyldigt har afskediget en arbejdstager eller ugyldigt har bragt ansættelsesforholdet til ophør, med øjeblikkelig virkning eller i prøveperioden, og arbejdstageren uden unødigt ophold skriftligt har meddelt arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker fortsat ansættelse hos denne, består ansættelsesforholdet, og arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale en løngodtgørelse. Arbejdstageren er berettiget til en godtgørelse som omhandlet i første punktum svarende til den pågældendes gennemsnitlige løn fra den dag, hvor vedkommende har meddelt arbejdsgiveren sit ønske om at fortsætte arbejdet, til det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren gør det muligt for arbejdstageren at fortsætte arbejdet, eller hvor ansættelsesforholdet gyldigt ophører.

(2) Hvis den samlede periode, for hvilken en arbejdstager har ret til løngodtgørelse, er længere end seks måneder, kan retten, på arbejdsgiverens begæring, nedsætte den løngodtgørelse, hvis udbetaling påhviler arbejdsgiveren, forholdsmæssigt for den resterende periode. Ved afgørelsen om godtgørelsen tager retten især i betragtning, om arbejdstageren i samme periode har været ansat et andet sted, hvilken slags arbejde vedkommende har udført dér, og hvilken løn

vedkommende har oppebåret, eller hvad årsagen er til, at vedkommende ikke har påtaget sig et arbejde.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

5 YQ, som var ansat ved ŘSD i henhold til en ansættelseskontrakt indgået den 23. juni 2009, fik den 23. oktober 2013 varsel om afskedigelse.

6 Efter at dette varsel om afskedigelse var blevet erklæret ugyldigt ved dom afsagt af Krajský soud v Brně (den regionale ret i Brno, Den Tjekkiske Republik) den 20. december 2016, som blev endelig den 10. januar 2017, genoptog YQ sit arbejde ved ŘSD i henhold til sin ansættelseskontrakt.

7 Den forelæggende ret har anført, at YQ, som skriftligt havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun ønskede at arbejde, i perioden fra den 1. januar 2014 til den 10. januar 2017 ikke fik tildelt noget arbejde af arbejdsgiveren.

8 Efter genansættelsen indgav YQ en anmodning til ŘSD om tilladelse til i månederne fra juli til september 2017 at kunne afholde sin ikke afholdte årlige ferie for perioden fra den 1. januar 2014 til den 10. januar 2017. ŘSD afslog at imødekomme denne anmodning med den begrundelse, at YQ ikke havde arbejdet i denne periode. På trods af dette afslag mødte YQ ikke op på arbejde i de dage af juli 2017, for hvilke hun havde anmodet om ferie. Som følge heraf afskedigede arbejdsgiveren hende den 9. august 2017 på grund af uberettiget fravær.

9 YQ anlagde sag ved Městský soud v Brně (byretten i Brno, Den Tjekkiske Republik) med påstand om, at ŘSD blev tilpligtet at betale hende 55 552 tjekkiske kroner (CZK) med tillæg af morarenter som godtgørelse for feriedagene for perioden fra den 1. januar 2014 til den 10. januar 2017. ŘSD blev frifundet ved dom af 4. oktober 2019. Efter at YQ havde iværksat appel, stadfæstede Krajský soud v Brně (den regionale ret i Brno) dommen ved dom af 6. oktober 2020.

10 Denne dom er blevet appelleret til den forelæggende ret.

11 Den forelæggende ret har anført, at i henhold til gældende national lovgivning er den periode, hvori afskedigelsen af arbejdstageren anfægtes ved domstolene, reguleret af en særlig ordning i arbejdslovens §§ 69-72, hvoraf det fremgår, at arbejdstageren i den pågældende periode hverken har ret til en løngodtgørelse i tilfælde af hindringer for arbejdet eller til en sådan godtgørelse for ikke afholdt ferie.

12 Den nævnte ret har tilføjet, at i det tilfælde, hvor opsigelsen af ansættelsesforholdet er blevet erklæret ugyldig, fremgår det af national retspraksis, at arbejdstageren har ret til en godtgørelse svarende til sin gennemsnitlige løn under hele den retslige procedure vedrørende gyldigheden af denne opsigelse, når arbejdstageren skriftligt har meddelt arbejdsgiveren, at vedkommende har til hensigt at fortsætte ansættelsesforholdet, uden at være blevet tildelt arbejdsopgaver. Efter udløbet af en periode på seks måneder kan den nationale ret kun nedsætte løngodtgørelsen i henhold til gældende ret, hvis det efter en vurdering af samtlige omstændigheder i sagen kan konkluderes, at arbejdstageren har påbegyndt eller kunne påbegynde et arbejde hos en anden arbejdsgiver på i det væsentlige tilsvarende vilkår eller endog gunstigere vilkår end dem, den pågældende ville have haft i forbindelse med udførelsen af sit arbejde i henhold til arbejdskontrakten, hvis arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse til at tildele det aftalte arbejde.

13 Den samme ret har endvidere præciseret, at det fremgår af fast national retspraksis, at arbejdstageren ligeledes har ret til erstatning for det tab, den pågældende har lidt som følge af, at afskedigelsen er blevet erklæret ugyldig, således at arbejdstageren, i det mindste på grund af den økonomiske godtgørelse, stilles i en situation, som den pågældende ville have befundet sig i, hvis arbejdsforholdet ikke var blevet afbrudt. Da arbejdstageren imidlertid ikke har arbejdet effektivt i perioden mellem meddelelsen om, at vedkommende ønskede at arbejde, og det tidspunkt, hvor afskedigelsen blev erklæret ugyldig, vil den pågældende ikke blive indrømmet mulighed for at optjene ret til årlig betalt ferie i denne periode.

14 Ifølge den forelæggende ret synes denne nationale retspraksis umiddelbart at være i strid med dom af 25. juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504), hvori Domstolen fastslog, at artikel 7 i direktiv 2003/88 er til hinder for en national retspraksis, hvorefter en arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget, ikke har ret til årlig betalt ferie for perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen.

15 Den forelæggende ret har imidlertid anført, at der er forskelle mellem den i denne dom omhandlede nationale lovgivning og den i hovedsagen omhandlede tjekkiske lovgivning, således at løsningen i den nævnte dom ikke kan overføres på tvisten i hovedsagen. Mens den bulgarske lovgivning, der var omhandlet i dom af 25. juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504), foreskrev dels udbetaling af bruttolønnen for arbejdet i en periode på kun seks måneder, dels betaling af alene forskellen mellem den løn, som arbejdstageren har oppebåret i den pågældende periode i et andet ansættelsesforhold, og den skyldige løn i det ansættelsesforhold, som uretmæssigt er blevet bragt til ophør, indrømmer den tjekkiske lovgivning nemlig i princippet den fulde løn for hele perioden, med forbehold af de begrænsninger, der er nævnt i denne doms præmis 12. Ifølge den forelæggende ret vil anvendelsen af den løsning, der blev valgt i den nævnte dom, på hovedsagen således bevirke, at der skabes en uligevægt til skade for arbejdsgiverens interesser.

16 På denne baggrund har Nejvyšší soud (øverste domstol, Den Tjekkiske Republik) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

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

Det præjudicielle spørgsmål

Om anvendeligheden af direktiv 2003/88

17 Indledningsvis har Kommissionen udtrykt tvivl om, hvorvidt direktiv 2003/88 finder anvendelse ratione materiae på tvisten i hovedsagen, med den begrundelse, at det fremgår af fremstillingen af de nationale retsforskrifter, at selv i det tilfælde, hvor det ved en retsafgørelse er fastslået, at en afskedigelse er ulovlig, anses perioden mellem den pågældendes afskedigelse og genansættelse dog ikke med tilbagevirkende kraft for at udgøre en del af denne persons beskæftigelsesperiode hos den pågældende arbejdsgiver.

18 I denne henseende fremgår det af fast retspraksis, at direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde (dom af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

19 Da direktiv 2003/88 således alene finder anvendelse på arbejdstagere, skal det afgøres, om en fysisk person som sagsøgeren i hovedsagen kan anses for at være »arbejdstager« som omhandlet i direktivet.

20 Ifølge fast retspraksis kan begrebet »arbejdstager« ikke i forhold til anvendelsen af direktiv 2003/88 fortolkes forskelligt afhængigt af, hvilken national lovgivning der er tale om, men må tillægges en selvstændig betydning i EU-retten. Det skal defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer ansættelsesforholdet med hensyn til de berørte personers rettigheder og pligter. Det væsentligste kendetegn ved et ansættelsesforhold er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (dom af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

21 Det følger heraf, at et ansættelsesforhold forudsætter et underordnelsesforhold mellem arbejdstageren og dennes arbejdsgiver. Et sådant underordnelsesforhold skal vurderes i hvert enkelt tilfælde under hensyntagen til alle de omstændigheder, der kendetegner forholdet mellem parterne (dom af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

22 I det foreliggende tilfælde fremgår det for det første af beskrivelsen af de nationale retsforskrifter i forelæggelsesafgørelsen, navnlig af arbejdslovens § 69, stk. 1, at hvis en arbejdsgiver ugyldigt har afskediget en arbejdstager eller ugyldigt har bragt ansættelsesforholdet med denne til ophør, med øjeblikkelig virkning eller i prøveperioden, og arbejdstageren uden unødigt ophold skriftligt har meddelt arbejdsgiveren, at vedkommende ønsker fortsat ansættelse hos denne, består arbejdsforholdet.

23 For det andet fremgår det af de faktiske omstændigheder i hovedsagen, således som de er beskrevet i forelæggelsesafgørelsen, at YQ indgik en kontrakt med ŘSD den 23. juni 2009, og at hun som følge af, at varslet om afskedigelse, som hun var blevet meddelt den 23. oktober 2013, blev erklæret ugyldigt den 10. januar 2017, genoptog sit arbejde i henhold til den ansættelseskontrakt, der oprindeligt blev indgået.

24 Henset til disse betragtninger skal det fastslås, at en fysisk person som YQ skal anses for at være »arbejdstager« som omhandlet i direktiv 2003/88, således at dette direktiv finder anvendelse på hende.

Realiteten

25 Den forelæggende ret ønsker med sit spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at denne bestemmelse 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 genansættelsen, fordi arbejdstageren i denne periode ikke har udført faktisk arbejde for arbejdsgiveren, eftersom denne ikke har tildelt arbejdstageren arbejde, og arbejdstageren allerede i henhold til national lovgivning har modtaget en løngodtgørelse i den nævnte periode.

26 Det bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis skal der ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den lovgivning, som den udgør en del af (dom af 8.6.2023, Fastweb m.fl. (Faktureringshyppighed), C-468/20, EU:C:2023:447, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).

27 Hvad for det første angår ordlyden af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 fastsætter denne bestemmelse, at alle arbejdstagere har ret til en 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 direktiv 2003/88 (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

28 Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori denne bestemmelse indgår, bemærkes indledningsvis, 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 artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

29 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 afspejler og konkretiserer således den grundlæggende ret til en årlig ferie med løn, som er fastsat i artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder. Mens sidstnævnte bestemmelse sikrer enhver arbejdstager ret til årlig ferie med løn, gennemfører den førstnævnte bestemmelse dette princip ved at fastsætte varigheden af den nævnte periode (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

30 Dernæst kan retten til årlig betalt ferie, således som Domstolen allerede har fastslået, ikke fortolkes indskrænkende (dom af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis), og enhver fravigelse af denne ret kan kun tillades inden for de udtrykkelige begrænsninger, der er fastsat ved direktiv 2003/88 selv (jf. i denne retning dom af 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

31 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 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 50 og den deri nævnte retspraksis).

32 For det tredje bemærkes, for så vidt angår målene med den lovgivning, der er genstand for hovedsagen, 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 at give arbejdstageren mulighed for dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).

33 Dette formål, der adskiller retten til årlig betalt ferie fra andre typer af fravær med andre formål, bygger dog, som Domstolen har bemærket, 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 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

34 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 (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 59 og den deri nævnte retspraksis).

35 Dette er tilfældet, når en arbejdstager, som er blevet ulovligt afskediget og derefter genansat i henhold til national lovgivning som følge af ophævelsen af dennes afskedigelse ved en retsafgørelse, ikke i perioden mellem den ulovlige afskedigelse og genansættelsen i stillingen er blevet sat i stand til at udføre et faktisk arbejde for sin arbejdsgiver (jf. i denne retning dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 70).

36 Det forhold, at den berørte arbejdstager i perioden mellem dennes ulovlige afskedigelse og dennes genansættelse i stillingen ikke har udført et faktisk arbejde for sin arbejdsgiver, følger nemlig af sidstnævntes handlinger, som har ført til den ulovlige afskedigelse, og uden hvilke den nævnte arbejdstager ville have været i stand til at arbejde og at udøve sin ret til årlig betalt ferie (jf. i denne retning dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19 EU:C:2020:504, præmis 68).

37 Det følger heraf, at perioden mellem den ulovlige afskedigelse og arbejdstagerens genansættelse i overensstemmelse med national lovgivning som følge af ophævelsen af denne afskedigelse ved en retsafgørelse derfor skal sammenlignes med en faktisk arbejdsperiode med henblik på fastlæggelsen af retten til årlig betalt ferie (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 69).

38 Det skal i denne henseende bemærkes, at det påhviler arbejdsgiveren at sikre sig, at arbejdstageren sættes i stand til at udøve retten til den årlige ferie. En arbejdsgiver, som ikke sætter en arbejdstager i stand til at udøve sin ret til årlig betalt ferie, skal nemlig, 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 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

39 Medlemsstaterne kan således ikke afvige fra det princip, der følger af 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 er blevet sat i stand til at afholde ferie (jf. i denne retning dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

40 Den forelæggende ret har ikke desto mindre anført, at til forskel fra den lovgivning, der var omhandlet i den sag, der gav anledning til dom af 25. juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504), indrømmer den tjekkiske lovgivning i princippet udbetaling af hele bruttolønnen og for hele perioden med forbehold af de begrænsninger, der er nævnt i denne doms præmis 12. Ifølge den forelæggende ret ville løsningen i denne dom medføre, at der blev skabt en ubalance til skade for arbejdsgiverens interesser.

41 Det fremgår i denne henseende af Domstolens praksis, at direktiv 2003/88 behandler retten til årlig ferie og retten til betaling heraf som værende to dele af samme rettighed. Formålet med kravet om at betale denne ferie er under denne ferie at stille arbejdstageren i en tilsvarende situation lønmæssigt som under en arbejdsperiode (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

42 Retten til årlig ferie 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), idet Domstolen i sidstnævnte henseende har præciseret, 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 feriedage, som han havde ret til på tidspunktet for ophøret af arbejdsforholdet (dom af 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 31).

43 Det følger heraf, at for så vidt angår retten til årlig betalt ferie er den omstændighed, at størrelsen af den løngodtgørelse, som i henhold til national lovgivning skal udbetales til den ulovligt afskedigede arbejdstager for perioden mellem afskedigelsen og genansættelsen, i princippet svarer til den gennemsnitsløn, som denne arbejdstager oppebar, eftersom denne godtgørelse har til formål at kompensere arbejdstageren for den løn, der ikke er oppebåret som følge af den ulovlige afskedigelse, uden relevans.

44 Som anført i denne doms præmis 30 og 31 kan den ret til årlig betalt ferie, der følger direkte af direktiv 2003/88, i øvrigt ikke fortolkes indskrænkende, idet arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder (dom af 2.3.2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

45 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at denne bestemmelse 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 genansættelsen, fordi arbejdstageren i denne periode ikke har udført faktisk arbejde for arbejdsgiveren, eftersom denne ikke har tildelt arbejdstageren arbejde, og arbejdstageren allerede i henhold til national lovgivning har modtaget en løngodtgørelse i den nævnte periode.

Sagsomkostninger

46 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne 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 (Sjette Afdeling) for ret:

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 denne bestemmelse 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 genansættelsen, fordi arbejdstageren i denne periode ikke har udført faktisk arbejde for arbejdsgiveren, eftersom denne ikke har tildelt arbejdstageren arbejde, og arbejdstageren allerede i henhold til national lovgivning har modtaget en løngodtgørelse i den nævnte periode.

Underskrifter