Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 12 de octubre de 2023 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7, apartado 1 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Trabajador por cuenta ajena ilícitamente despedido y readmitido en sus funciones mediante resolución judicial — Exclusión del derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el período comprendido entre el despido y la readmisión — Período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de la readmisión»

En el asunto C-57/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, República Checa), mediante resolución de 6 de diciembre de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de enero de 2022, en el procedimiento entre

YQ

y

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. P. G. Xuereb, en funciones de Presidente de Sala, y el Sr. A. Kumin y la Sra. I. Ziemele (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de YQ, por el Sr. Z. Odehnal, advokát;

– en nombre de la Ředitelství silnic a dálnic ČR, por el Sr. L. Smejkal, advokát;

* Lengua de procedimiento: checo.

– en nombre de la Comisión Europea por las Sras. P. Němečková y D. Recchia, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre YQ y la Ředitelství silnic a dálnic ČR (Dirección de Carreteras y Autopistas de la República Checa; en lo sucesivo, la «ŘSD») en relación con la negativa a conceder a YQ una compensación financiera por los días de vacaciones anuales no disfrutados.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», establece lo siguiente:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

Derecho checo

4 El artículo 69 de la zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Ley n.º 262/2006, por la que se aprueba el Código de Trabajo), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), establece lo siguiente:

«(1) Si el empresario ha entregado al trabajador un preaviso de despido inválido o si el empresario ha rescindido de forma inválida la relación laboral con el trabajador, con efecto inmediato o durante el período de prueba, y el trabajador ha notificado al empresario por escrito, sin demora indebida, que insiste en seguir trabajando para él, la relación laboral continuará y el empresario estará obligado a pagar al trabajador una compensación financiera. El trabajador tendrá derecho a la compensación financiera a que se refiere la primera frase, por un importe equivalente a su salario medio, desde el día en que notifique al empresario su voluntad de

continuar trabajando hasta el día en que el empresario le permita seguir trabajando o en que se extinga válidamente la relación laboral.

(2) Si el período total por el que el trabajador debería tener derecho a una compensación financiera es superior a seis meses, el tribunal podrá, a petición del empresario, reducir proporcionalmente la obligación de este de abonar una compensación financiera por el resto del período; al adoptar su decisión, el tribunal tendrá en cuenta, en particular, si el trabajador estaba empleado entretanto en otro lugar en ese momento, qué tipo de trabajo realizaba allí y qué tipo de remuneración recibía, o por qué razón no se incorporó a su puesto de trabajo.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

5 YQ, que trabajaba para la ŘSD en virtud de un contrato de trabajo suscrito el 23 de junio de 2009, recibió un preaviso de despido el 23 de octubre de 2013.

6 A raíz de la invalidación de dicho preaviso de despido mediante sentencia del Krajský soud v Brně (Tribunal Regional de Brno, República Checa) de 20 de diciembre de 2016, que adquirió firmeza el 10 de enero de 2017, YQ se reincorporó a su puesto en la ŘSD de conformidad con su contrato de trabajo.

7 El órgano jurisdiccional remitente señala que, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 10 de enero de 2017, YQ, que había notificado por escrito a su empleador su voluntad de trabajar, no recibió ninguna asignación de trabajo por parte de este.

8 Tras su reincorporación, YQ solicitó a la ŘSD autorización para disfrutar, durante los meses de julio a septiembre de 2017, de sus vacaciones anuales no disfrutadas correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 10 de enero de 2017. La ŘSD denegó dicha solicitud alegando que YQ no había trabajado durante ese período. A pesar de esta denegación, YQ no se presentó en su puesto de trabajo durante los días del mes de julio de 2017 a los que se refería su solicitud de vacaciones. En consecuencia, su empleador la despidió el 9 de agosto de 2017, debido a ausencias no autorizadas.

9 YQ presentó una demanda ante el Městský soud v Brně (Tribunal Municipal de Brno, República Checa) solicitando que se condenara a la ŘSD a abonarle la cantidad de 55 552 coronas checas (CZK), más los intereses de demora, en concepto de compensación financiera por los días de vacaciones correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 10 de enero de 2017. Dicha demanda fue desestimada mediante sentencia de 4 de octubre de 2019. A raíz del recurso de apelación interpuesto por YQ, el Krajský soud v Brně (Tribunal Regional de Brno) confirmó dicha sentencia mediante sentencia de 6 de octubre de 2020.

10 El órgano jurisdiccional remitente conoce de un recurso de casación contra la citada sentencia.

11 Dicho órgano jurisdiccional observa que, en virtud del Derecho nacional aplicable, el período del despido del trabajador objeto de impugnación ante los tribunales se rige por un régimen especial que figura en los artículos 69 a 72 del Código de Trabajo, del que se desprende que, durante el período considerado, el empleado no tiene derecho a compensación financiera en caso de impedimento laboral ni a tal compensación por vacaciones no disfrutadas.

12 El mencionado órgano jurisdiccional añade que, en el supuesto de que la resolución de la relación laboral se declare inválida, de la jurisprudencia nacional se desprende que el trabajador tiene derecho a una compensación financiera, hasta el límite de su salario medio, mientras dure el procedimiento judicial relativo a la validez de dicha resolución, cuando haya notificado por escrito al empresario su intención de continuar la relación laboral sin que se le haya asignado tarea alguna. Una vez transcurrido el plazo de seis meses, el órgano jurisdiccional nacional solo podrá reducir la compensación financiera con arreglo a la legislación aplicable si, tras haber apreciado todas las circunstancias del asunto, puede concluirse que el trabajador ha iniciado o podía iniciar una relación laboral con otro empleador en condiciones sustancialmente equivalentes o incluso más favorables que aquellas de las que habría disfrutado en el desempeño de su trabajo en virtud del contrato si el empresario hubiera cumplido su obligación de asignarle el trabajo convenido.

13 El mismo órgano jurisdiccional precisa, además, que de reiterada jurisprudencia nacional se desprende que el empleado también tiene derecho a la reparación del perjuicio sufrido como consecuencia de la invalidación del despido, al objeto de quedar, al menos en términos de compensación financiera, en la situación en la que se habría encontrado si la relación laboral no se hubiera interrumpido. Puntualiza que, al no haber trabajado de manera efectiva durante el período comprendido entre la notificación de su voluntad de trabajar y la invalidación de su despido, el trabajador no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas durante dicho período.

14 Según el órgano jurisdiccional remitente, esta jurisprudencia nacional parece contraria, a primera vista, a la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), en la que el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la de su readmisión en su puesto de trabajo.

15 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente señala que existen diferencias entre la normativa nacional controvertida en dicha sentencia y la legislación checa controvertida en el litigio principal, de modo que la solución adoptada en la mencionada sentencia no es aplicable al litigio principal. En efecto, mientras que la normativa búlgara controvertida en la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), preveía, por una parte, el pago de la retribución bruta por el trabajo durante un período de solo seis meses y, por otra, únicamente el pago de la diferencia entre las retribuciones que el trabajador obtuvo durante el período considerado en otra relación laboral y las retribuciones debidas en el marco de la relación laboral a la que se puso fin irregularmente, la normativa checa concede, en principio, dicho pago en toda su extensión y por todo el período, sin perjuicio de las limitaciones mencionadas en el apartado 12 de la presente sentencia. Así pues, según el órgano jurisdiccional remitente, la aplicación al litigio principal de la solución adoptada en dicha sentencia provocaría un desequilibrio en detrimento de los intereses del empresario.

16 En estas circunstancias, el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, República Checa) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional conforme a la cual un trabajador despedido ilegalmente y readmitido posteriormente con arreglo al Derecho nacional, tras la anulación de su despido mediante una resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas desde la

fecha de su despido hasta su reincorporación debido a que, durante ese período, el trabajador en cuestión no ha trabajado efectivamente para el empleador, aun cuando, con arreglo al Derecho nacional, un trabajador que ha sido despedido ilegalmente y que, sin demora injustificada, ha notificado por escrito al empresario su disponibilidad para trabajar por cuenta de este, tiene derecho a una compensación financiera correspondiente a la media de los salarios del período comprendido entre la fecha en que notificó por escrito a su empleador su disponibilidad para trabajar por cuenta de este y la fecha en que su empleador le ofreció la posibilidad de continuar trabajando o la fecha en que se extinguió válidamente su relación laboral?»

Sobre la cuestión prejudicial

Sobre la aplicabilidad de la Directiva 2003/88

17 Con carácter preliminar, la Comisión Europea expresa sus dudas en cuanto a la aplicabilidad *ratione materiae* de la Directiva 2003/88 al litigio principal, debido a que de la presentación del marco jurídico nacional se desprende que, aun cuando una resolución judicial declare la ilicitud de un despido, el período comprendido entre la fecha de dicho despido y la fecha de la reincorporación del interesado no se considera sin embargo, retroactivamente, parte del período de empleo de este con el empresario de que se trate.

18 A este respecto, de reiterada jurisprudencia se desprende que la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las disposiciones nacionales relativas, en particular, a la duración del tiempo de trabajo (sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 39 y jurisprudencia citada).

19 Por tanto, dado que la Directiva 2003/88 solo se aplica a los trabajadores, es preciso determinar si una persona física como la demandante en el litigio principal puede ser considerada un «trabajador» en el sentido de dicha Directiva.

20 Según reiterada jurisprudencia, a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, el concepto de «trabajador» no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión. Debe definirse según criterios objetivos que caractericen a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas. Así pues, la característica esencial de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros., C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 41 y jurisprudencia citada).

21 Se deriva de lo anterior que la relación laboral supone que se dé una relación de subordinación entre el trabajador y el empleador, cuya existencia debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes (sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 42 y jurisprudencia citada).

22 En el caso de autos, por una parte, de la descripción del marco jurídico nacional que figura en la resolución de remisión, en particular del artículo 69, apartado 1, del Código de Trabajo, se desprende que si un empresario ha entregado al trabajador un preaviso de despido inválido o si el

empresario ha rescindido de forma inválida la relación laboral, con efecto inmediato o durante el período de prueba, y el trabajador ha notificado por escrito al empresario, sin demora injustificada, que insiste en que este continúe empleándole, su relación laboral continúa.

23 Por otra parte, del marco fáctico del litigio principal, tal como se describe en la resolución de remisión, se desprende que YQ celebró un contrato con la ŘSD el 23 de junio de 2009, y que, a raíz de la invalidación, el 10 de enero de 2017, del preaviso de despido que se le había notificado el 23 de octubre de 2013, reanudó su trabajo de conformidad con su contrato de trabajo celebrado inicialmente.

24 Habida cuenta de estas consideraciones, procede estimar que una persona física como YQ debe calificarse como «trabajador», en el sentido de la Directiva 2003/88, de modo que esta Directiva le es aplicable.

Sobre el fondo

25 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas por el período comprendido entre la fecha del despido y la de la readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no realizó efectivamente un trabajo para el empleador, toda vez que este no le asignó ningún trabajo y que, con arreglo al Derecho nacional, ya percibe una compensación financiera por dicho período.

26 Procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión, debe tenerse en cuenta no solo su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte [sentencia de 8 de junio de 2023, Fastweb y otros (Periodicidad de facturación), C-468/20, EU:C:2023:447, apartado 52 y jurisprudencia citada].

27 En primer lugar, el tenor del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 establece que todos los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88 (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 24 y jurisprudencia citada).

28 En segundo lugar, por lo que respecta al contexto en el que se inscribe esta disposición, procede señalar, antes de nada, que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 25 y jurisprudencia citada).

29 De este modo, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales. En efecto, mientras que esta última disposición garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, la primera disposición aplica este principio al fijar la duración de dicho período (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 26 y jurisprudencia citada).

30 Asimismo, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 26 y jurisprudencia citada) y cualquier excepción a este derecho solo puede permitirse dentro de los límites expresamente establecidos por la propia Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, apartado 28 y jurisprudencia citada).

31 Por último, de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, si bien corresponde a los Estados miembros establecer los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, estos no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva [sentencia de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 50 y jurisprudencia citada].

32 En tercer lugar, por lo que respecta a los objetivos de la normativa controvertida en el litigio principal, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales, consagrado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 27 y jurisprudencia citada).

33 Sin embargo, este objetivo, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permiso con distintas finalidades, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia. En efecto, el objetivo de permitir al trabajador descansar supone que dicho trabajador haya ejercido una actividad que justifique —para garantizar la protección de su seguridad y salud a la que hace referencia la Directiva 2003/88— un período de descanso, ocio y esparcimiento. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 58 y jurisprudencia citada).

34 Con todo, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 59 y jurisprudencia citada).

35 Así sucede cuando un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no ha realizado, en el período comprendido entre la fecha de dicho despido ilícito y la fecha de su readmisión, un trabajo efectivo al servicio de su empleador (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 70).

36 En efecto, el hecho de que el trabajador afectado no haya realizado, en el período comprendido entre la fecha de su despido ilícito y la fecha de la readmisión a su puesto de trabajo, un trabajo efectivo al servicio de su empleador resulta de los actos de este último consistentes en el despido ilícito, sin los que ese trabajador habría podido trabajar y ejercer su derecho a las vacaciones anuales (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 68).

37 De ello se deduce que el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 69).

38 A este respecto, es preciso recordar que el empresario debe velar por poner al trabajador en condiciones de ejercer el derecho a vacaciones anuales. En efecto, contrariamente a una situación de acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que no haya podido disfrutar de tales vacaciones por causa de enfermedad, el empresario que no ofrece a un trabajador la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias de ello (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 40 y jurisprudencia citada).

39 Por tanto, los Estados miembros no pueden establecer excepciones al derecho consagrado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse al término del período de referencia o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando no se ha dado al trabajador la posibilidad de disfrutar de sus vacaciones (véase, en ese sentido, sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 41 y jurisprudencia citada).

40 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente señala que, a diferencia de la normativa controvertida en el asunto que dio lugar a la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), la normativa checa concede, en principio, el pago de la retribución bruta en toda su extensión y por todo el período, sin perjuicio de las limitaciones mencionadas en el apartado 12 de la presente sentencia. Según dicho órgano jurisdiccional, seguir la solución adoptada en la citada sentencia provocaría un desequilibrio en detrimento de los intereses del empresario.

41 En este sentido, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta asimismo que la Directiva 2003/88 trata el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones como dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones

tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 35 y jurisprudencia citada).

42 De este modo, el derecho a vacaciones anuales comprende además un derecho a percibir una retribución, así como el derecho, consustancial al referido derecho a vacaciones anuales retribuidas, a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al finalizar la relación laboral (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 58), habiendo precisado el Tribunal de Justicia a este respecto que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 31).

43 De ello se deduce que es irrelevante, a efectos del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que la cuantía de la compensación financiera que el Derecho nacional prevé que se abone al trabajador despedido ilícitamente por el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión se corresponda, en principio, con el salario medio que dicho trabajador percibía, puesto que dicha compensación financiera tiene como finalidad compensar al trabajador por la retribución no percibida como consecuencia del despido ilícito.

44 Por lo demás, como se ha señalado en los apartados 30 y 31 de la presente sentencia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas, que resulta directamente de la Directiva 2003/88, no puede interpretarse de manera restrictiva, ya que debe considerarse que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos (sentencia de 2 de marzo de 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, apartado 36 y jurisprudencia citada).

45 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas por el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, el referido trabajador no realizó un trabajo efectivo al servicio del empresario, toda vez que este último no le asignó un trabajo y que ya disfruta, con arreglo al Derecho nacional, de una compensación financiera por dicho período.

Costas

46 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas por el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, el referido trabajador no realizó un trabajo efectivo al servicio del empresario, toda vez que este último no le asignó un trabajo y que ya disfruta, con arreglo al Derecho nacional, de una compensación financiera por dicho período.

Firmas