Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 12 oktober 2023 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7.1 – Rätt till årlig betald semester – 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 – Perioden mellan uppsägningsdagen och dagen för återinträdet i tjänst”

I mål C-57/22,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Nejvyšší soud (Högsta domstolen, Tjeckien) genom beslut av den 6 december 2021, som inkom till domstolen den 28 januari 2022, i målet

YQ

mot

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av tillförordnade avdelningsordföranden P.G. Xuereb samt domarna A. Kumin och I. Ziemele (referent),

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– YQ, genom Z. Odehnal, advokát,

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

– Europeiska kommissionen, genom P. Němečková och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tjeckiska.

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7.1 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan YQ och Ředitelství silnic a dálnic ČR (Tjeckiens väg- och motorvägsdirektorat) (nedan kallat ŘSD). Målet rör ett beslut att inte bevilja YQ kontant ersättning för årlig semester som inte tagits ut.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I artikel 7 i direktiv 2003/88, som har rubriken ”Årlig semester”, föreskrivs följande:

”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.”

Tjeckisk rätt

4 69 § i Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lag nr 262/2006 om arbete), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbete), föreskrivs följande:

”1) Anställningsförhållandet består och arbetsgivaren är skyldig att betala arbetstagaren en löneersättning om arbetsgivaren utan giltig verkan har sagt upp arbetstagaren eller avslutat anställningsförhållandet omedelbart eller under prövotiden och om arbetstagaren utan onödigt dröjsmål skriftligen har underrättat arbetsgivaren om att han eller hon insisterar på att få fortsätta sin anställning. Arbetstagaren har rätt till den ersättning som avses i första meningen till ett belopp som motsvarar den genomsnittliga lönen från den dag då han eller hon meddelar arbetsgivaren att han eller hon insisterar på att få fortsätta sin anställning till den dag då arbetsgivaren tillåter honom eller henne att fortsätta arbeta eller då anställningsförhållandet avslutas med giltig verkan.

2) Om den sammanlagda period för vilken en arbetstagare har rätt till löneersättning överstiger sex månader får domstolen, på begäran av arbetsgivaren, proportionellt minska arbetsgivarens skyldighet att betala löneersättning för den återstående perioden; när domstolen fattar sitt beslut ska den särskilt beakta om arbetstagaren under tiden varit anställd på någon annan arbetsplats,

vilken typ av arbete han eller hon utfört där och vilken ersättning han eller hon uppburit, eller av vilken anledning han eller hon inte börjat arbeta igen.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

5 Efter att ha varit anställd vid ŘSD sedan den 23 juni 2009 mottog YQ den 23 oktober 2013 ett besked om uppsägning.

6 Efter att Krajský soud v Brně (Regiondomstolen i Brno, Tjeckien) genom dom av den 20 december 2016, som vann laga kraft den 10 januari 2017, ogiltigförklarat uppsägningen, återupptog YQ sitt arbete vid ŘSD i enlighet med sitt anställningsavtal.

7 Den hänskjutande domstolen har påpekat att YQ, som skriftligen hade meddelat sin arbetsgivare att hon ville arbeta, under perioden mellan den 1 januari 2014 och den 10 januari 2017 inte hade anförtrotts något arbete av sin arbetsgivare.

8 Efter att ha återinträtt i tjänst ansökte YQ hos ŘSD om att under månaderna juli–september 2017 få ta ut den innestående årliga semester som tjänats in under perioden 1 januari 2014–10 januari 2017. ŘSD avslog ansökan med motiveringen att YQ inte hade arbetat under denna period. Trots detta avslag underlät YQ att inställa sig på sitt arbete under de dagar i juli 2017 som hon hade ansökt om semester för. Till följd av detta sade hennes arbetsgivare upp henne den 9 augusti 2017 på grund av olovlig frånvaro.

9 YQ väckte talan vid Městský soud v Brně (Stadsdomstolen i Brno, Tjeckien) och yrkade att ŘSD skulle förpliktas att betala henne 55 552 tjeckiska kronor (CZK), jämte dröjsmålsränta, i semesterersättning för perioden 1 januari 2014–10 januari 2017. Talan ogillades genom dom av den 4 oktober 2019. Efter att YQ överklagat domen fastställdes den av Krajský soud v Brně (Regionala domstolen i Brno) genom dom av den 6 oktober 2020.

10 Därefter överklagades sistnämnda dom till den hänskjutande domstolen.

11 Den hänskjutande domstolen framhåller att den period under vilken en arbetstagares uppsägning är föremål för domstolsprövning omfattas av särskilda regler, vilka återfinns i 69–72 §§ i lagen om arbete. Av dessa regler framgår att arbetstagaren under denna period varken har rätt till löneersättning vid arbetshinder eller till semesterersättning.

12 Den hänskjutande domstolen tillägger att det framgår av nationell rättspraxis att arbetstagaren, för det fall en domstol finner att uppsägningen av anställningsförhållandet var ogiltig, har rätt till löneersättning motsvarande den genomsnittliga lönen för hela den tid målet om uppsägningens giltighet pågick, om arbetstagaren skriftligen underrättade arbetsgivaren om sin avsikt att fortsätta sin anställning, men inte anförtroddes något arbete. Efter att sex månader förflutit får den nationella domstolen sätta ned löneersättningen i enlighet med tillämpliga bestämmelser om det efter en undersökning av samtliga omständigheter i ärendet kan konstateras att arbetstagaren har börjat arbeta, eller kunde börja arbeta, hos en annan arbetsgivare under arbetsvillkor som i grunden är likvärdiga med – eller till och med fördelaktigare än – de villkor som skulle ha gällt för vederbörande om denne hade utfört arbete i enlighet med anställningsavtalet om arbetsgivaren hade uppfyllt sin skyldighet att anförtro arbetstagaren det avtalsenliga arbetet.

13 Samma domstol preciserar vidare att det av fast nationell rättspraxis framgår att arbetstagaren även har rätt till ersättning för den skada som denne har lidit till följd av att uppsägningen ogiltigförklarats så att denne, åtminstone vad gäller ekonomisk ersättning, hamnar i samma situation som om anställningsförhållandet inte hade avbrutits. Om den anställde de facto inte har arbetat under den tid som förflutit från det att han eller hon anmälde sin önskan om att arbeta till det att uppsägningen ogiltigförklarades anses vederbörande dock inte ha tjänat in någon årlig betald semester under denna period.

14 Enligt den hänskjutande domstolen förefaller denna nationella rättspraxis vid första påseendet strida mot domen av den 25 juni 2020 i målet Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504), där EU-domstolen slog fast att artikel 7 i direktiv 2003/88 utgör hinder för nationell rättspraxis enligt vilken en rättsstridigt uppsagd arbetstagare saknar rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst.

15 Den hänskjutande domstolen har emellertid påpekat att det finns skillnader mellan den nationella lagstiftning som var i fråga i den domen och den tjeckiska lagstiftning som är aktuell i det nu aktuella nationella målet, vilket innebär att den lösning som valdes i nyss nämnda dom inte kan överföras till det nu aktuella fallet. Medan den bulgariska lagstiftning som var i fråga i domen av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504), föreskrev dels att bruttolön för arbete endast betalas ut under sex månader, dels att utbetalningen endast avser skillnaden mellan den lön som arbetstagaren erhållit under den aktuella perioden i ett annat anställningsförhållande och den lön vederbörande hade rätt till inom ramen för det anställningsförhållande som avslutats på ett olagligt sätt, så föreskriver den tjeckiska lagstiftningen nämligen i princip full betalning för hela perioden, med förbehåll för de begränsningar som avses ovan i punkt 12. Därför anser den hänskjutande domstolen att det skulle leda till en obalans till nackdel för arbetsgivaren om den lösning som valdes i den ovannämnda domen tillämpades i det nu aktuella nationella målet.

16 Mot denna bakgrund beslutade Nejvyšší soud (Högsta domstolen, Tjeckien) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Ska artikel 7.1 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som har sagts upp eller avskedats på ett rättsstridigt sätt och därefter återinträtt i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen eller avskedandet har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, saknar rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen eller avskedandet och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning, även för det fall den rättsstridigt uppsagda eller avskedade arbetstagaren, som utan onödigt dröjsmål skriftligen meddelat sin arbetsgivare att han eller hon insisterar på att fortsätta sin anställning enligt nationell rätt har rätt till en ersättning som motsvarar en genomsnittlig lön från den dag han skriftligen meddelade sin arbetsgivare att han eller hon insisterade på att fortsätta sin anställning till den dag då arbetsgivaren tillät honom eller henne att fortsätta arbeta eller den dag då anställningsförhållandet avslutades med giltig verkan?”

Prövning av tolkningsfrågan

Huruvida direktiv 2003/88 är tillämpligt

17 Det ska inledningsvis påpekas att kommissionen har uttryckt tvivel om huruvida direktiv 2003/88 materiellt sett är tillämpligt (*ratione materiae*) i det nationella målet. Enligt kommissionen framgår det av redogörelsen för de tillämpliga nationella bestämmelserna att det även om det i ett domstolsavgörande fastställs att en uppsägning är rättsstridig inte går att retroaktivt betrakta perioden mellan uppsägningsdagen och dagen för den berörda personens återinträde i tjänst som en del av denna persons anställningstid hos den berörda arbetsgivaren.

18 Det framgår av fast praxis att direktiv 2003/88 har till syfte att föreskriva minimikrav för att främja förbättringar av arbetstagares levnadsstandard och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid (dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

19 Eftersom direktiv 2003/88 följaktligen är tillämpligt endast på arbetstagare, ska det fastställas huruvida en fysisk person såsom klaganden i målet kan anses utgöra en ”arbetstagare” i direktivets mening.

20 Det framgår av fast rättspraxis att begreppet arbetstagare vid tillämpningen av direktiv 2003/88 inte kan tolkas på olika sätt beroende på vilken nationell lagstiftning det är fråga om, utan har en självständig unionsrättslig innebörd. Begreppet ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

21 Härav följer att ett anställningsförhållande förutsätter att det finns ett hierarkiskt förhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Bedömningen av huruvida ett sådant förhållande är för handen ska göras i varje enskilt fall med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan parterna (dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

22 I det aktuella fallet framgår det, för det första, av beskrivningen av de tillämpliga nationella bestämmelserna (se beslutet om hänskjutande), och framför allt av 69 § punkt 1 i lagen om arbete, att anställningsförhållandet består efter det att en arbetsgivare har sagt upp en anställd, eller avslutat anställningsförhållandet omedelbart eller under prövotiden, på ett rättsstridigt sätt, om arbetstagaren utan onödigt dröjsmål skriftligen har underrättat arbetsgivaren om att han eller hon insisterar på att få fortsätta sin anställning.

23 För det andra följer det av de faktiska omständigheterna i det nationella målet, såsom dessa beskrivs i beslutet om hänskjutande, att YQ ingick ett avtal med ŘSD den 23 juni 2009 och efter ogiltigförklaringen den 10 januari 2017 av uppsägningsbeskedet, som hon hade delgetts den 23 oktober 2013, återupptog sitt arbete med stöd av det ursprungliga anställningsavtalet.

24 Mot bakgrund av det ovan anförda finner domstolen att en sådan fysisk person som YQ ska anses vara en ”arbetstagare” i den mening som avses i direktiv 2003/88, vilket innebär att direktivet är tillämpligt på denna person.

Prövning i sak

25 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga 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 har sagts upp eller avskedats på ett rättsstridigt sätt och därefter återinträtt i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen eller avskedandet har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, saknar rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen eller avskedandet och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning, när arbetsgivaren inte har anförtrott honom eller henne något arbete och när arbetstagaren redan, i enlighet med nationell rätt, uppbär löneersättning under den aktuella perioden.

26 Vid tolkningen av en unionsbestämmelse ska enligt domstolens fasta praxis inte bara lydelsen beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (dom av den 8 juni 2023, Fastweb m.fl. (Faktureringsperiod), C-468/20, EU:C:2023:447, punkt 52 och där angiven rättspraxis).

27 För det första, vad gäller själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88, anges det i denna bestämmelse 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 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

28 För det andra framhåller domstolen inledningsvis, när det gäller det sammanhang i vilket denna bestämmelse ingår, att rätten till årlig betald semester inte bara, i egenskap av princip i unionens sociala regelverk, är av särskild betydelse; den stadfästs dessutom uttryckligen i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, vilken enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

29 Således utgör artikel 7.1 i direktiv 2003/88 en återspegling av och ett konkret uttryck för den grundläggande rätt till årlig betald semester som slås fast i artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Medan den sistnämnda bestämmelsen garanterar varje arbetstagare rätt till årlig betald semester, genomför den förstnämnda bestämmelsen nämligen denna princip genom att fastställa längden på denna semester (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

30 Vidare, såsom domstolen redan slagit fast, får rätten till årlig betald semester inte tolkas restriktivt (dom av den 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 26 och där angiven rättspraxis), och undantag från denna rätt får endast göras inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 2003/88 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

31 Slutligen framgår det av lydelsen av direktiv 2003/88 och av domstolens praxis att medlemsstaterna, som visserligen har i uppgift att fastställa villkoren för hur rätten till årlig betald semester ska utövas och genomföras, inte får uppställa något som helst villkor för själva

uppkomsten av denna rättighet som följer direkt av direktivet (dom av den 7 april 2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienska fredsdomares ställning), C-236/20, EU:C:2022:263, punkt 50 och där angiven rättspraxis).

32 För det tredje, vad gäller de mål som eftersträvas med den aktuella lagstiftningen, erinrar domstolen om att rätten till årlig semester, som stadfästs i artikel 7 i direktiv 2003/88, enligt domstolens fasta praxis har ett dubbelt syfte, nämligen att arbetstagaren ska ges möjlighet dels att vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels att förfoga över en period för avkoppling och fritidssysslor (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

33 Detta syfte förutsätter emellertid – varigenom rätten till årlig betald semester skiljer sig från andra typer av ledighet med andra bakomliggande syften – att arbetstagaren, såsom EU-domstolen redan har erinrat om, faktiskt har arbetat under referensperioden. Målet att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig förutsätter nämligen att han eller hon har utfört ett arbete som gör det motiverat att – för att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa i enlighet med vad som stadgas i direktiv 2003/88 – bevilja honom eller henne en period för vila, avkoppling och fritidssysslor. Följaktligen ska rätten till årlig betald semester i princip beräknas utifrån de perioder av faktiskt arbete som fullgjorts enligt anställningsavtalet (dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 58 och där angiven rättspraxis).

34 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 arbetstagaren faktiskt måste ha arbetat (dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 59 och där angiven rättspraxis).

35 Så är fallet då en rättsstridigt uppsagd arbetstagare återinträtt i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att dennes uppsägning har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, och han eller hon inte har getts möjlighet att utföra ett faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning under perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 70).

36 Den omständigheten att en sådan arbetstagare, under perioden mellan dagen för den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst, inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning är nämligen 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 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 68).

37 I ett sådant fall följer således att perioden mellan dagen för den rättsstridiga uppsägningen av arbetstagaren och den dag då denne återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, till följd av att uppsägningen har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, ska likställas med en period av faktiskt arbete vid fastställandet av rätten till årlig betald semester (dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 69).

38 Det ska i detta hänseende erinras om att det ankommer på arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagaren ges möjlighet att utöva sin rätt till årlig semester. Till skillnad från vad som gäller i en situation där en arbetstagare kumulerar rätt till årlig betald semester på grund av att han eller hon 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 nämligen ta konsekvenserna av detta (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

39 Medlemsstaterna får således inte inskränka den rätt som följer av 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 getts möjlighet att ta ut sin semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

40 Den hänskjutande domstolen har emellertid påpekat att den tjeckiska lagstiftningen, till skillnad från den lagstiftning som var i fråga i domen av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504), i princip ger rätt till utbetalning av hela bruttolönen under hela perioden, med förbehåll för de begränsningar som avses ovan i punkt 12. Enligt den domstolen skulle det leda till en obalans till nackdel för arbetsgivaren om man följde den lösning som valdes i den ovannämnda domen.

41 Av EU-domstolens praxis följer att rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna i direktiv 2003/88 behandlas som två delar av en och samma rättighet. Syftet med kravet på att betalning ska utgå för semestern är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt ska befinna sig i en situation som är jämförbar med hans eller hennes situation under de perioder då vederbörande arbetar (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

42 Denna rätt till årlig semester innehåller således även en rätt till betalning samt – såsom en rättighet som inte kan skiljas från rätten till årlig betald semester – en rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut 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), då domstolen i detta hänseende har preciserat 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 semester som han eller hon hade rätt till när anställningen upphörde (dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 31).

43 Av detta följer att det för rätten till årlig betald semester saknar betydelse att den löneersättning som enligt nationell rätt ska betalas ut till den rättsstridigt uppsagda arbetstagaren för perioden mellan uppsägningsdagen och dagen för återinträdet i tjänst i princip motsvarar den genomsnittliga lön som arbetstagaren erhöll, eftersom syftet med denna löneersättning är att ersätta arbetstagaren för den lön som inte uppburits på grund av den rättsstridiga uppsägningen.

44 För övrigt, och såsom har påpekats ovan i punkterna 30 och 31, får rätten till betald årlig semester, som följer direkt av direktiv 2003/88, inte tolkas restriktivt, eftersom arbetstagaren ska anses vara den svagare parten i anställningsförhållandet och det därför är nödvändigt att förhindra att arbetsgivaren kan inskränka arbetstagarens rättigheter (dom av den 2 mars 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

45 Mot bakgrund av det ovan anförda ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som har sagts upp eller avskedats på ett rättsstridigt sätt och därefter återinträtt i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen eller avskedandet har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, saknar rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen eller avskedandet och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning, när arbetsgivaren inte har anförtrott honom eller henne något arbete och när arbetstagaren redan, i enlighet med nationell rätt, uppbär löneersättning under den aktuella perioden.

Rättegångskostnader

46 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet 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 (sjätte avdelningen) följande:

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 en nationell rättspraxis enligt vilken en arbetstagare som har sagts upp eller avskedats på ett rättsstridigt sätt och därefter återinträtt i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att uppsägningen eller avskedandet har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, saknar rätt till årlig betald semester för perioden mellan uppsägningen eller avskedandet och dagen för återinträdet i tjänst, med motiveringen att arbetstagaren under denna period inte har utfört något faktiskt arbete för arbetsgivarens räkning, när arbetsgivaren inte har anförtrott honom eller henne något arbete och när arbetstagaren redan, i enlighet med nationell rätt, uppbär löneersättning under den aktuella perioden.

Underskrifter