

Anonymiseret udgave

Oversættelse

C-107/19 - 1

Sag C-107/19

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

12. februar 2019

Den forelæggende ret:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Den Tjekkiske Republik)

Afgørelse af:

3. januar 2019

Sagsøger:

XR

Sagsøgt:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[Udelades]

KENDELSE

Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prags 9. distrikt, Den Tjekkiske Republik, herefter »distriktsdomstolen«) har [...] i sagen

sagsøger: **XR**, født den 8. februar 1945,

bosat i [...] Prag [...]

mod

sagsøgte: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, et aktieselskab,**

med hjemsted i [...] Prag [...]

om betaling af skyldig løn for et beløb af 95 335 CZK med tillæg af renter og omkostninger, afsagt følgende

kendelse:

I henhold til artikel 267 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde anmoder distriktsdomstolen herved Den Europæiske Unions Domstol om en præjudiciel afgørelse af følgende spørgsmål:

- 1) Skal en pause, under hvilken en ansat skal være til rådighed for sin arbejdsgiver inden for en frist på to minutter i tilfælde af nødudkald, anses for »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden?
- 2) Påvirkes den vurdering, der skal foretages for så vidt angår ovenstående spørgsmål af, at en sådan afbrydelse [af pausen] i tilfælde af nødudkald kun finder sted sporadisk og uden at kunne forudses eller – alt efter de givne omstændigheder – af, hvor ofte sådanne afbrydelser finder sted?
- 3) Kan retten i første instans, der skal træffe afgørelse, efter at dens kendelse er blevet omstødt af en højere retsinstans, og sagen er blevet hjemvist til retten i første instans med henblik på videre retsforhandlinger, undlade at efterkomme en juridisk udtalelse fremsat af den højere retsinstans, som er bindende for retten i første instans, hvis en sådan juridisk udtalelse er i strid med EU-retten?

Præmisser:

1. Ved stævning af 6. november 2007 nedlagde sagsøgeren påstand om, at sagsøgte skulle betale et beløb på 95 335 CZK samt morarenter heraf for så vidt angår en ubetalt del af sagsøgerens løn i perioden fra november 2005 til december 2008. Sagsøgeren begrundede sit krav med den omstændighed, at han var ansat som brandmand (chef for enheden) og senere som brandmand, og at der i disse stillinger i praksis var krav om, at han var til tjeneste uafbrudt. Imidlertid betalte arbejdsgiveren ikke løn for to spise- og hvilepauser af en halv times varighed på hver vagt. Sagsøgeren har gjort gældende, at selv når han tog disse pauser, skulle han være til rådighed for sin arbejdsgiver inden for en frist på to minutter i tilfælde af nødudkald.
2. Fastlæggelsen af, hvorvidt den tid, den pågældende pause varer, skal regnes som arbejdstid under sådanne omstændigheder, er af afgørende betydning for sagen. Den forelæggende ret rejser endvidere spørgsmålet om konsekvenserne af en mulig konflikt mellem den afgørelse, som Nejvyšší soud (øverste domstol, Den Tjekkiske Republik, herefter »den øverste domstol«) har truffet, og EU-retten for så vidt angår, hvorvidt den juridiske udtalelse i kassationsafgørelsen er bindende for lavere retsinstanser i samme sag.

National lovgivning

3. Sagens genstand er sagsøgerens krav om betaling af en del af dennes løn for perioden fra november 2005 til december 2008. I den foreliggende sag findes den materielle lovgivning således først og fremmest i Zákon [org. s. 2] č. 65/1965 Sb zákoník práce (lov nr. 65/1965, lov om arbejdsretlige regler, herefter »den tidligere arbejdsretslov«) og dernæst i Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lov nr. 262/2006, lov om arbejdsretlige regler, herefter »arbejdsretsloven«).
4. I § 89, stk. 1, i den tidligere arbejdsretslov bestemmes følgende: »[E]n arbejdsgiver skal efter højst seks timers uafbrudt arbejde tilbyde sine ansatte **en spise- og hvilepause** på mindst 30 minutter; en person under 18 år skal tilbydes en sådan pause efter højst fire og en halv times uafbrudt arbejde. Hvis det pågældende arbejde ikke kan afbrydes, skal den ansatte sikres **tilstrækkelig tid til at hvile sig og spise**, dog uden afbrydelse af tjenesten eller arbejdet; en person under 18 år skal altid tilbydes en spise- og hvilepause i henhold til første punktum« (distriktsdomstolens fremhævelse). I henhold til § 89, stk. 5, i den tidligere arbejdsretslov skal »de tilbudte spise- og hvilepauser som udgangspunkt ikke regnes som arbejdstid«.
5. Denne bestemmelse blev efterfølgende erstattet med indholdsmæssigt fuldstændig identiske lovbestemmelser, nemlig § 88, stk. 1, og § 88, stk. 4, i lov nr. 262/2006, arbejdsretsloven, som trådte i kraft den 1. januar 2007. I deres retspraksis fortolker domstolene denne lovgivning på fuldstændig samme måde som den forudgående lovgivning og har anlagt det synspunkt, at den tidligere retspraksis er fuldt ud gældende også for den nye lovgivning.
6. I fortolkningen og differentieringen af begreberne »spise- og hvilepauser« og »tilstrækkelig tid til at hvile sig og spise« baseres domstolens retspraksis konsekvent på den øverste domstols dom af 3. januar 2007, sagsnr. 21 Cdo 42/2006, offentliggjort under nr. 93/2007 i Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní (samling af domstolens afgørelser og udtalelser, civil- og handelsretsdelen). I den nævnte dom udtalte den øverste domstol:

»Arbejde udført i et (underordnet) ansættelsesforhold af en arbejdstager for en arbejdsgiver kendetegnes derved, at arbejdet udføres i et hierarkisk forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som arbejdstageren udelukkende udfører personligt for sin arbejdsgiver i henhold til dennes anvisninger, i dennes navn, mod betaling af løn, betaling eller vederlag, i arbejdstiden eller i et tidsrum, som på anden måde er fastsat eller aftalt, på arbejdsgiverens arbejdssted eller på et andet aftalt sted for arbejdsgiverens regning og for hvilket, arbejdsgiveren bærer ansvaret. Fra den dag, hvor ansættelsesforholdet træder i kraft, skal arbejdsgiveren anvise arbejdstageren arbejde i henhold til ansættelseskontrakten, udbetale arbejdstageren løn for det udførte arbejde, skabe betingelserne for, at arbejdstageren kan opfylde sine arbejdsopgaver på tilfredsstillende vis samt overholde de i lovgivningen, overenskomster eller ansættelseskontrakten fastsatte

arbejdsvilkår [§ 35, stk. 1, litra a), i den tidligere arbejdsretslov og § 38, stk. 1, litra a), i arbejdsretsloven]; som modydelse skal arbejdstageren udføre arbejdet personligt i overensstemmelse med arbejdsgiverens anvisninger og bestemmelserne i ansættelseskontrakten i den fastsatte arbejdstid og i overensstemmelse med arbejdsstedets disciplinære regler [§ 35, stk. 1, litra b), i den tidligere arbejdsretslov og, analogt hermed, § 38, stk. 1, litra b), i arbejdsretsloven].

Arbejdsgiveren har kun bemyndigelse til at kræve, at arbejdstageren opfylder disse forpligtelser, der hidrører fra arbejdstagerens underordnede position i det hierarkiske forhold, inden for arbejdstiden. Uden for arbejdstiden, som defineres som det tidsrum, inden for hvilket arbejdstageren er forpligtet til at udføre arbejde for arbejdsgiveren [jf. § 83, stk. 1, i den tidligere arbejdsretslov og, analogt hermed, § 78, stk. 1, litra a), i arbejdsretsloven], har arbejdsgiveren ikke en sådan bemyndigelse til at kræve, at arbejdstageren står til rådighed for førstnævnte; hvis en arbejdstager nægter at udføre arbejde uden for arbejdstiden, d.v.s. under en hvileperiode, som ikke udgør arbejdstid, [jf. § 83, stk. 2, i den tidligere arbejdsretslov og, analogt hermed, § 78, stk. 1, litra a), i arbejdsretsloven], handler arbejdstageren i overensstemmelse med loven og den pågældendes handlinger udgør således ikke en ansvarspådragende tilsidesættelse af dennes forpligtelser under udførelsen af sine arbejdsopgaver eller i direkte forbindelse med sådanne arbejdsopgaver; arbejdstageren kan heller ikke blive foreholdt tilsidesættelse af arbejdsstedets disciplinære regler (dennes forpligtelser i henhold til ansættelsesforholdet). Dette grundlæggende synspunkt skal lægges til grund ved bedømmelsen af begreberne »spise- og hvilepauser« og »tilstrækkelig tid til at spise og hvile sig« samt det indbyrdes forhold mellem disse begreber. Hvis en arbejdsgiver tilbyder en arbejdstager, tilstrækkelig tid til at spise og hvile sig, uden at tjenesten eller arbejdet afbrydes, udgør dette arbejdstid, for hvilken arbejdstageren har ret til at modtage løn.«

7. Alle afgørelser, der hidtil er truffet i den foreliggende sag, har været baseret på de ovenfor nævnte konklusioner. Imidlertid konkluderede den forelæggende ret og appelretten i første instans i deres domme på baggrund af de konstaterede faktiske omstændigheder (jf. pkt. 8-10), at sagsøgeren havde haft tilstrækkelig tid til at hvile sig og spise, idet »det på grund af den type arbejde, sagsøgeren udfører, står klart, at det ikke på noget tidspunkt i løbet af dennes vagt kunne udelukkes, at denne skulle udføre arbejde, der ikke kunne forudses«. Den øverste domstol konkluderede på den anden side, at sagsøgerens sag vedrørte en »spise- og hvilepause«, eftersom »den type arbejde, sagsøgeren udførte, gjorde det muligt, at dagsplanen for de ansatte i brandvæsenets redningsenhed, der var baseret på det »forudsigelige« vagtforløb, også omfattede et bestemt tidsrum, hvor de ansatte skulle tage deres første og anden pause til at spise og hvile sig, uden at udførelsen af deres tjeneste på nogen måde blev påvirket deraf. Selv om det naturligvis kan tænkes, at »uforudset udførelse af arbejde« ikke nødvendigvis var udelukket i løbet af de fastsatte pauser, kunne sådanne begivenheder ikke kendetegnes som systematisk arbejde, som »ikke kan afbrydes«, idet de opstod på vilkårlige tidspunkter.« [Org. s. 3]

Sagens faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne for de nationale domstole

8. Det kom under retsforhandlingerne frem, at sagsøgeren var ansat som brandmand (chef for enheden) hos sagsøgte, (Dopravní podnik hl. m. Prahy, Prags transportselskab) indtil den 31. december 2007 og efterfølgende som brandmand frem til den 31. december 2008. Sagsøgeren udførte sit arbejde som skifteholdsarbejde, der var delt op i dagvagter og nattevagter, hvor dagvagten startede kl. 06.45 og sluttede kl. 19.00, og nattevagten varede fra kl. 18.45 til kl. 07.00. Pauserne er fastlagt i dagsplanen. I dagsplanen for de ansatte i brandvæsenets redningsenhed fastlægges i detaljer, hvilke perioder og aktiviteter, der forekommer i løbet af en vagt, herunder den første og anden pause – som altid er på 30 minutter og er placeret fra kl. 11.15 til 11.45 og fra kl. 23.15 til kl. 23.45, og endvidere fra kl. 16.15 til kl. 16.45 og fra kl. 04.15 til kl. 04.45.
9. På brandstationen Kačerov, hvor sagsøgeren arbejdede, er der på grunden en bygning til brandmændene, hvor de ansatte har adgang til et køkken, der er udstyret med mikrobølgeovn, ovn, køleskab og fryser samt et område, hvor man kan tilberede mad, og hvor de kan tilberede mellemmåltider til sig selv. Desuden er der i en anden bygning cirka 200 meter derfra en personalespisestue og -kantine, som har åbent mellem kl. 06.30 og kl. 13.30, hvor der tilberedes måltider til de ansatte. Brandmændene har lov til at gå over i personalekantinen på deres vagt, d.v.s. de må forlade deres bygning. I dette tidsrum er de udstyret med sendere for det tilfælde, at de skal reagere på et nødudkald. I en sådan situation skal de være ved udgangen inden for en frist på to minutter, og et køretøj henter dem ved den bygning, hvor personalekantinen er placeret.
10. Sagsøgte regnede ikke tid brugt på spise- og hvilepauser som arbejdstid for sine ansatte brandmænd og brandmænd (chefer for enhederne), og de fik derfor ikke løn for det tidsrum. Hvis der imidlertid lød et nødudkald i det tidsrum, hvor de tog deres spise- eller hvilepause, blev dette tidsrum medregnet som overarbejdstid i den ansatte brandmands arbejdstid og aflønnet som sådan. Der blev ikke givet de ansatte nogen substitutionsmuligheder for den tid, de brugte på spise- og hvilepauser (end ikke delvis).
11. På baggrund af de faktiske omstændigheder bestemte den forelæggende ret i dom af 14. september 2016, [...] at sagsøgte skulle betale sagsøgeren et beløb på i alt 95 335 CZK med tillæg af morarenter heraf. På baggrund af en appel iværksat af sagsøgte stadfæstede Městský soud v Praze (byretten i Prag, Den Tjekkiske Republik, herefter »byretten«) som appelret i første instans ved dom af 22. marts 2017 den af retten i første instans afsagte dom i dens helhed [udelades] Sagsøgte iværksatte derefter en appel om et formalitetsspørgsmål i henhold til en særlig appelprocedure for den øverste domstol, som ved dom af 12. juni 2018, sagsnr. 21 Cdo 6013/2017 – 448, omstødte begge domme fra de lavere retsinstanser og hjemviste sagen til videre retsforhandling ved retten i første instans, hvorunder de lavere retsinstanser er bundet af de juridiske udtalelser fremsat af den øverste domstol.

12. Den øverste domstol behandlede kun spørgsmålet om gældende EU-ret perifert i den pågældende dom, idet den bemærkede, at:

»det er hævet over enhver tvivl, at tilstrækkelig tid til at spise og hvile sig – som bestemt i § 88, stk. 1, i arbejdsretsloven, i den del af andet punktum, som kommer efter semikolonet – regnes for at være arbejdstid, eftersom situationen – uagtet at Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som appelretten i første instans har henvist til, blev ophævet den 1. august 2004 – stadig er den, at enhver del af arbejdstagerens tid, hvori han arbejder eller er til rådighed for sin arbejdsgiver i henhold til national lovgivning eller retspraksis, udgør arbejdstid«.

13. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at den nationale lovgivning, nærmere bestemt den anførte § 88, stk. 1, i arbejdsretsloven, i den del af andet punktum, som følger efter semikolonet) definerer »tilstrækkelig tid til at hvile sig og spise« (gengivet som »tilstrækkelig tid til at spise og hvile sig« i dom afsagt af den øverste domstol anført ovenfor), som en arbejdsgiver er forpligtet til at tilbyde en arbejdstager, der udfører arbejde, som ikke kan afbrydes. Den slags arbejde er kendetegnet ved, at det er »umuligt at afbryde enten af teknologiske grunde eller på grund af tjenestens karakter (funktionelt), ikke kan tilrettelægges, således at der kan tages pauser under udførelsen af arbejdet, eller at det er umuligt at afløse arbejdstageren i pausen. I praksis gælder dette især følgende situationer: Arbejdspladser bemandet af personer, der arbejder alene (tjenesteydelser), hvor der ikke kan tilbydes pauser på nogen vagter, usædvanlige situationer hvor arbejdstageren ikke kan tage sin pause, selv om denne normalt kan tage pausen« [udelades] Den øverste domstol anså ikke den omtvistede pause for at udgøre et sådant tidsrum.

14. **[Org. s. 4]** På den anden side definerer § 88, stk. 1, første punktum, i arbejdsretsloven en »spise- og hvilepause«, der ikke som udgangspunkt regnes for arbejdstid. Den øverste domstol anså den omtvistede pause, under hvilken arbejdstageren (brandmanden) skal være til rådighed for sin arbejdsgiver inden for en frist på to minutter, for at udgøre en pause af netop den type. Ifølge den øverste domstol havde den lavere domstol undladt at tage i betragtning, at »den type arbejde, sagsøgeren udførte, gjorde det muligt, at dagsplanen for de ansatte i brandvæsenets redningsenhed, der var baseret på det »forudsigelige« vagtforløb, også omfattede et bestemt tidsrum, hvor de ansatte skulle tage deres første og anden pause til at spise og hvile sig, uden at udførelsen af deres tjeneste på nogen måde blev påvirket deraf. Selv om det naturligvis kan tænkes, at »uforudset udførelse af arbejde« ikke nødvendigvis var udelukket i løbet af de fastsatte pauser, kunne sådanne begivenheder ikke kendetegnes som systematisk arbejde, som »ikke kan afbrydes«, idet de opstod på vilkårlige tidspunkter.«

15. Den øverste domstol tilføjede i den forbindelse følgende:

»Hvis det var af betydning for bedømmelsen af arten af arbejde, at det i løbet af pausen af og til kan være nødvendigt at afbryde pausen, uden at dette kan

forudses, kunne en sådan betragtning anvendes ikke blot på den uforudsete udførelse af arbejde i henhold til ansættelseskontrakten, men f.eks. også i forbindelse med opfyldelsen af pligten til at gribe ind i henhold til § 249, stk. 2, i arbejdsretsloven«.

16. § 249, stk. 2, i arbejdsretsloven regulerer en arbejdstagers overordnede forpligtelse til at afværge skaden i tilfælde, hvor en arbejdsgiver risikerer at pådrage sig tab eller skade:

»Hvor arbejdsgiveren er i fare for at blive påført tab eller skade og det er nødvendigt straks at gribe ind for at afværge et sådant tab eller en sådan skade, skal arbejdstageren gøre dette; han er ikke forpligtet til at foretage en sådan handling, hvis han forhindres heri af en væsentlig faktor, eller hvis han derved udsætter sig selv, andre ansatte eller personer i nærheden for alvorlig fare.«

17. Det er således tydeligvis et væsentligt punkt i den øverste domstols juridiske udtalelse, at nødudkald, som forårsager afbrydelser i spise- og hvilepauser, kun forekommer sporadisk og uden at kunne forudses, og at de alt efter omstændighederne kun forekommer sjældent og således ikke kan betegnes som en ofte forekommende del af en arbejdstagers opfyldelse af sine forpligtelser i henhold til ansættelsesforholdet. Den omtvistede pause kan efter den øverste domstols vurdering således ikke anses for at være arbejdstid.
18. Den af den øverste domstol fremsatte juridiske udtalelse er bindende for den forelæggende ret i henhold til § 243g, stk. 1, i Občanský soudní řád (den tjekkiske retsplejelov).
19. I retsforhandlingernes videre forløb (efter at den øverste domstol havde hjemvist sagen til retten i første instans) har sagsøgeren imidlertid gjort gældende, at man ved bedømmelsen af sagen også skal inddrage ordlyden i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt Domstolens praksis i denne forbindelse, og har anmodet om en forelæggelse i henhold til artikel 267 TEUF.
20. I denne forbindelse skal den forelæggende ret bemærke, at den har kendskab ikke blot til Domstolens dom af 3. oktober 2000, Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), som sagsøgeren støttede ret på i sit svarskrift i appelsagen vedrørende et formalitetsspørgsmål for den øverste domstol, men også til en række andre domme, især dom af 21. februar 2018, Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). I den pågældende sag vurderede Domstolen, hvorvidt den »tilkaldevagt, som en arbejdstager udfører i hjemmet med en forpligtelse til at besvare opkald fra arbejdsgiveren inden for en frist på otte minutter, og som i meget betydeligt omfang indskrænker mulighederne for at udføre andre aktiviteter, skal betragtes som »arbejdstid«. I den pågældende dom fandt Domstolen blandt andet, at »[det] fremgår [...] af Domstolens retspraksis, at den afgørende faktor ved kvalificeringen af »arbejdstid« i direktiv 2003/88's forstand er den omstændighed, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som

arbejdsgiveren har anvist, og til på dette sted at stå til rådighed for denne for straks at kunne erlægge passende ydelser, hvis der er behov herfor. Disse forpligtelser, der udelukker, at de berørte arbejdstagere kan vælge, hvor de vil opholde sig i perioderne med tilkaldevagt, anses nemlig for at indgå i udførelsen af deres arbejde« (præmis 59).

21. Domstolen udledte heraf, at:

»artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den tilkaldevagt, som en arbejdstager udfører i hjemmet med en forpligtelse til at besvare opkald fra arbejdsgiveren inden for en frist på otte minutter, og som i meget betydeligt omfang indskrænker mulighederne for andre aktiviteter, skal betragtes som »arbejdstid« (præmis 66).« **[Org. s. 5]**

Genoptagelse af sagen

22. Som anført ovenfor, skal de ansatte brandmænd i den foreliggende sag være til rådighed for deres arbejdsgiver inden for en frist på to minutter i tilfælde af et nøddudkald. Efter den forelæggende rets opfattelse, forhindrer dette dem fuldstændig i at vælge, hvor de vil opholde sig i sådanne pauser, hvilket ser ud til at pege i retning af, at sådanne tidsrum skal anses for at være arbejdstid som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2003/88 – i modstrid med den bindende juridiske udtalelse fremsat af den øverste domstol.

23. For fuldstændighedens skyld skal den forelæggende ret bemærke, at genstanden for de forelagte spørgsmål ikke på nogen måde er fastsættelsen af aflønningssatsen for så vidt angår den omtvistede pause. Dels er den forelæggende ret klar over, at spørgsmålet om aflønningssatsen i den forstand ikke behandles i ovennævnte direktiv eller i EU-retten. Dels fastlægger national lovgivning klart, hvorledes aflønningen for den omtvistede pause skal fastlægges, såfremt perioden skal regnes som arbejdstid.

24. Den forelæggende ret er bekendt med, at den ikke kan tilsidesætte sine forpligtelser, der først og fremmest er baseret på princippet om, at kassationsafgørelser afsagt af en domstol, som behandler en appelsag om et formalitetsspørgsmål, har bindende virkning (§ 243g, stk. 1, i den tjekkiske retsplejelov). På den anden side er retten ikke desto mindre bekendt med sine forpligtelser i henhold til artikel 36 i Ústavný zákon č. 2/1993 Sb. (den tjekkiske grundlov), som regulerer retten til en retfærdig rettergang. Retten bemærker i denne forbindelse, at sagsøgeren har gjort sit krav gældende siden 2007, at han fratrådte den 1. januar 2009 og at han på nuværende tidspunkt er 73 år gammel.

25. Den forelæggende ret var også forpligtet til at tage Domstolens praksis med i betragtning, i henhold til hvilken:

»EU-retten er til hinder for, at en national ret, som skal træffe afgørelse i en sag, efter at en højere retsinstans har hjemvist denne til retten efter appel i henhold til national procesret, er bundet af den højere rets retlige vurderinger, hvis den – i

betragtning af den fortolkning, den har anmodet Domstolen om – er af den opfattelse, at de nævnte vurderinger ikke er i overensstemmelse med EU-retten« (dom af 5. oktober 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, præmis 32).

26. Under disse omstændigheder og i fuld overensstemmelse med den juridiske udtalelse fremsat af den øverste domstol har den forelæggende ret ved kendelse af 29. november 2018 [udelades] besluttet at udsætte sagen i henhold til § 109, stk. 1, i den tjekkiske retsplejelov og forelægge de i konklusionen i denne kendelse anførte spørgsmål for Den Europæiske Unions Domstol til præjudiciel afgørelse, idet den forelæggende ret anser en sådan fremgangsmåde for bedst at kunne beskytte parternes forfatningssikrede rettigheder og deres rettigheder i henhold til EU-retten.

[Formaliteter og processuelle skridt] [udelades]

ARBEJDSDOKUMENT