

## Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-107/19 - 1

### Zaak C-107/19

#### Verzoek om een prejudiciële beslissing

**Datum van indiening:**

12 februari 2019

**Verwijzende rechter:**

Obvodní soud pro Prahu 9 (Tsjechië)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

3 januari 2019

**Verzoekende partij:**

XR

**Verwerende partij:**

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

---

[OMISSIS]

#### BESCHIKKING

De Obvodní soud pro Prahu 9 (rechter voor de stad Praag – stadsdeel 9, Tsjechië) heeft, in de zaak van

verzoeker: **XR**, geboren op 8 februari 1945,

woonachtig te [OMISSIS] Praag [OMISSIS]

tegen

verweerster: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**

(vervoersonderneming Praag, nv), [OMISSIS]

met zetel te [OMISSIS] Praag [OMISSIS]

**betreffende de betaling van achterstallig loon voor een bedrag van 95 335 CZK, vermeerderd met rente en kosten,**

**uitspraak gedaan [OMISSIS] als volgt:**

Krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verzoekt de Obvodní soud pro Prahu 9 het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële uitspraak over de volgende vragen:

- 1) Dient een arbeidspauze waarin een werknemer binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn in geval van een noodoproep, als „arbeidstijd” te worden beschouwd in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd?
- 2) Is het voor het beantwoorden van de eerste vraag relevant dat een dergelijk onderbreking [van de arbeidspauze] wegens een noodoproep zich slechts incidenteel en onvoorspelbaar voordoet, of hoe vaak een dergelijke onderbreking zich voordoet?
- 3) Kan een rechter in eerste aanleg, die uitspraak doet nadat zijn beslissing is vernietigd door een hogere rechter en de zaak naar hem is terugverwezen voor het verdere verloop van de procedure, een door de hogere rechter uitgebracht juridisch advies dat voor hem bindend is naast zich neerleggen indien dat advies strijdig is met het EU-recht?

**Motivering:**

1. Bij verzoekschrift van 6 november 2007 vordert verzoeker van verweester betaling van de som van 95 335 CZK vermeerderd met de bijhorende vertragingsrente, voor achterstallig loon voor de periode van november 2005 tot december 2008. Verzoeker rechtvaardigt zijn vordering op basis van het feit dat hij door verweester als brandweercommandant en later als brandweerman was tewerkgesteld, waardoor hij in de praktijk moest bijdragen aan het verzekeren van een continue dienst. Voor elke dienst betaalde de werkgever echter geen loon voor twee maaltijd- en rustpauzes van een half uur. Verzoeker stelt dat hij zelfs tijdens die pauzes binnen twee minuten beschikbaar moest zijn voor zijn werkgever in geval van een noodoproep.
2. Voor een uitspraak in deze zaak is het van essentieel belang of in dergelijke omstandigheden de betreffende pauzes als arbeidstijd moeten worden beschouwd. De verwijzende rechter stelt ook de kwestie aan de orde van de gevolgen van een mogelijk conflict tussen de beslissing van de Nejvyšší soud (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Tsjechië) en het Unierecht met betrekking tot de vraag of het juridische advies dat in die beslissing in een procedure in cassatie is uitgebracht bindend is voor lagere rechters in dezelfde procedure.

### Nationale wetgeving

3. Het voorwerp van het geding is de vordering van verzoeker tot betaling van een deel van zijn loon voor de periode van november 2005 tot december 2008. De relevante wetgeving voor deze zaak is dus, ten eerste, zákon [OR. 2] č. 65/1965 Sb zákoník práce (wet nr. 65/1965, Tsjechisch arbeidswetboek; hierna: „vroegere arbeidswet”) en, ten tweede, met betrekking tot het geëiste achterstallige loon voor de periode vanaf 1 januari 2007, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (wet nr. 262/2006, Tsjechisch arbeidswetboek; hierna: „arbeidswet”).
4. § 89, lid 1, van de vroegere arbeidswet bepaalt het volgende: *„Een werkgever dient zijn werknemers, na maximaal zes uur ononderbroken arbeid, een **maaltijd- en rustpauze** van ten minste 30 minuten aan te bieden. Personen jonger dan 18 jaar dienen een dergelijke pauze te krijgen na maximaal vier en een half uur ononderbroken arbeid. Indien het werk niet kan worden onderbroken, moeten werknemers een **toereikend tijdvak om te rusten en te eten** krijgen, weliswaar zonder dat de dienst of het werk wordt onderbroken. Personen jonger dan 18 jaar krijgen altijd een maaltijd- en rustpauze overeenkomstig de eerste zin van deze bepaling.”* (nadruk toegevoegd door de Obvodní soud pro Prahu 9). § 89, lid 5, van de vroegere arbeidswet bepaalt: „De maaltijd- en rustpauzes worden niet als arbeidstijd beschouwd.
5. Deze wetgeving werd vervolgens vervangen door inhoudelijk identieke bepalingen, met name § 88, lid 1, en § 88, lid 4, van de arbeidswet, die van kracht werden op 1 januari 2007. In hun jurisprudentie interpreteren de rechters die wetgeving als identiek aan de voorgaande wetgeving, en zij zijn van mening dat de vroegere rechtspraak ook op de nieuwe wetgeving volledig van toepassing is.
6. Bij de interpretatie en differentiatie van de uitdrukkingen „maaltijd- en rustpauze” en „toereikend tijdvak om te rusten en te eten” is de jurisprudentie van de rechters consequent gebaseerd op het arrest van de Nejvyšší soud van 3 januari 2007, referentie 21 Cdo 42/2006, dat is gepubliceerd onder nr. 93/2007 van de Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní (verzameling van rechterlijke beslissingen en adviezen, afdeling burgerlijk recht en handelsrecht). In dat arrest heeft de Nejvyšší soud het volgende verklaard:
 

*„Werk dat in loonverband door een werknemer voor een werkgever wordt uitgevoerd, wordt gekenmerkt door het feit dat het wordt verricht in een hiërarchische werkgever-werknemerrelatie, dat het uitsluitend persoonlijk door de werknemer voor de werkgever wordt verricht, volgens de instructies van de werkgever, in zijn naam, voor loon, betaling of vergoeding, tijdens arbeidstijd of anderszins vastgestelde of overeengekomen tijd, op de werkplek van de werkgever of op een andere overeengekomen plaats, voor zijn rekening en onder zijn verantwoordelijkheid. Vanaf de datum waarop de arbeidsrelatie ontstaat, dient de werkgever de werknemer werk te verschaffen in overeenstemming met de arbeidsovereenkomst, hem loon te betalen voor de uitgevoerde werkzaamheden, de voorwaarden te scheppen voor de succesvolle uitvoering van zijn arbeidstaken*

*en te voldoen aan de andere arbeidsvoorwaarden die zijn vastgesteld in de wetgeving of een collectieve overeenkomst of arbeidsovereenkomst [§ 35, lid 1, onder a), van de vroegere arbeidswet, en § 38, lid 1, onder a), van de arbeidswet]. De werknemer dient op zijn beurt het werk persoonlijk uit te voeren, volgens de instructies van de werkgever, in overeenstemming met de arbeidsovereenkomst en in de vastgestelde arbeidstijd, en de arbeidsdiscipline in acht te nemen [§ 35, lid 1, onder b), van de vroegere arbeidswet en § 38, lid 1, onder b), van de arbeidswet].*

*De werkgever is enkel tijdens de arbeidstijd gemachtigd van de werknemer te eisen dat hij voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit de afhankelijke positie van de werknemer in de hiërarchische relatie. Buiten de arbeidstijd, d.w.z. de tijd waarin de werknemer werkzaamheden dient uit te voeren voor de werkgever [zie § 83, lid 1, van de vroegere arbeidswet en § 78, lid 1, onder a), van de arbeidswet], is de werkgever niet gemachtigd de beschikbaarheid van de werknemer te eisen. Indien een werknemer weigert werkzaamheden uit te voeren buiten de arbeidstijd, d.w.z. tijdens een rustperiode die niet als arbeidstijd geldt [zie § 83, lid 2, van de vroegere arbeidswet en § 78, lid 1, onder b), van de arbeidswet], handelt hij overeenkomstig de wet en kan hij bijgevolg niet worden beschuldigd van een inbreuk op de arbeidsdiscipline (zijn arbeidsverplichtingen), aangezien zijn handelingen geen strafbare inbreuk vormen op zijn arbeidsverplichtingen bij de uitvoering van zijn arbeidstaken of in rechtstreeks verband daarmee. Dat basisstandpunt moet in acht worden genomen bij de beoordeling van de uitdrukkingen ‚maaltijd- en rustpauze‘ en ‚toereikend tijdvak om te rusten en te eten‘ en het onderlinge verband ertussen. Wanneer een werkgever een werknemer een toereikend tijdvak om te rusten en te eten verschaft, zonder dat de dienst of het werk daarvoor wordt onderbroken, geldt die tijd als arbeidstijd waarvoor de werknemer recht heeft op loon.”*

7. Alle beslissingen tot dusver in deze zaak zijn gebaseerd op bovenvermelde bevindingen. De verwijzende rechter en de rechter in tweede aanleg hebben in hun uitspraken op basis van de vastgestelde feiten echter geconcludeerd (zie punten 8 tot en met 10) dat aan verzoeker een toereikend tijdvak om te rusten en te eten werd verschaft, aangezien „uit de aard van het werk van verzoeker blijkt dat er geen deel van de dienst was waarin het uitgesloten was dat hij onvoorziene werkzaamheden zou moeten doen”. De Nejvyšší soud heeft daarentegen geconcludeerd dat de zaak van verzoeker een „maaltijd- en rustpauze” betrof, aangezien „de aard van het werk van verzoeker het mogelijk maakte dat in de dagelijkse planning van de werknemers van het brandweerkorps, die gebaseerd was op het ‚te voorziene‘ verloop van een dienst, ook een specifieke periode werd bepaald waarin de werknemers hun eerste en tweede maaltijd- en rustpauze dienden te nemen, zonder dat de uitvoering van hun dienst daarbij op enige wijze in het gedrang kwam. Hoewel het zeker mogelijk is dat de ‚niet te voorziene uitvoering van werk‘ tijdens de vastgestelde pauzes niet noodzakelijkerwijs was uitgesloten, is er geen sprake van systematisch werk dat ‚niet kan worden onderbroken‘, omdat die situatie zich slechts incidenteel voordeed. [OR. 3]

**Feiten en procedures voor de nationale rechters**

8. Tijdens de procedure werd vastgesteld dat verzoeker tewerkgesteld was door verweerster (Dopravní podnik hl. m. Prahy – vervoersonderneming Praag) als brandweercommandant tot 31 december 2007 en vervolgens als brandweerman tot 31 december 2008. Hij verrichtte zijn werk in een ploegensysteem met een dag- en een nachtdienst, waarbij de ochtenddienst duurde van 06.45 uur tot 19.00 uur, en de nachtdienst van 18.45 uur tot 07.00 uur. De arbeidspauzes worden vastgelegd in de dagelijkse planning van de onderneming. In de dagelijkse planning van de werknemers van het brandweerkorps van de onderneming worden de tijdvakken en activiteiten voor elke dienst precies vastgelegd, met inbegrip van de twee pauzes per dienst, die altijd 30 minuten duren en worden genomen van 11.15 tot 11.45 uur en van 23.15 tot 23.45 voor de eerste pauze, en van 16.15 tot 16.45 uur en van 04.15 tot 04.45 uur voor de tweede pauze.
9. In de opslagplaats van Kačerov, waar verzoeker werkzaam was, staat op het terrein een gebouw voor de brandweelieden waarin zij kunnen beschikken over een keuken die is uitgerust met een microgolfoven, fornuis, ijskast, diepvries en restauratieruimte, en waarin zij zelf iets te eten kunnen klaarmaken. Daarnaast bevindt zich op hetzelfde terrein ongeveer 200 meter verder een ander gebouw met daarin de personeelseetzaal en -kantine, die geopend is van 06.30 tot 13.30 uur en waar voor de werknemers maaltijden worden bereid. De brandweelieden kunnen tijdens hun dienst naar de personeelskantine gaan, ze mogen hun gebouw dus verlaten. Tijdens die periode zijn ze met een zender uitgerust voor het geval ze onmiddellijk moeten uitrukken voor een oproep. In een dergelijke situatie moeten zij binnen twee minuten de uitgang bereiken, waarna een voertuig hen aan het gebouw waarin de personeelskantine zich bevindt, ophaalt.
10. Verweerster rekende de voor maaltijd- en rustpauzes genomen tijd niet mee als arbeidstijd voor haar werknemers die als brandweerman of brandweercommandant werkten, en dus betaalde zij hun daarvoor geen loon. Indien er tijdens de maaltijd- en rustpauze echter een oproep was, werd die periode als overuren voor de brandweerman-werknemer beschouwd en als zodanig verloond. Tijdens de maaltijd- en rustpauzes werd niet in de vervanging van de werknemers voorzien, ook niet gedeeltelijk.
11. Op basis van de aldus vastgestelde feiten heeft de verwijzende rechter bij uitspraak van 14 september 2016 geoordeeld [OMISSIS] dat verweerster aan verzoeker in totaal een bedrag van 95 335 CZK diende te betalen vermeerderd met de vastgestelde vertragingsrente. In het door verweerster ingestelde hogere beroep heeft de Městský soud v Praze (rechter voor de stad Praag, Tsjechië), als rechter in tweede aanleg, bij arrest van 22 maart 2017 de uitspraak van de rechter in eerste aanleg in haar geheel bevestigd [OMISSIS]. Verweerster heeft dan cassatieberoep ingesteld bij de Nejvyšší soud. Die rechter heeft bij arrest van 12 juni 2018, referentie 21 Cdo 6013/2017 – 448, beide uitspraken van de lagere rechters vernietigd en heeft de zaak terugverwezen naar de rechter in eerste aanleg voor



het verdere verloop van de procedure, waarbij de lagere rechter gebonden is aan het juridische advies van de Nejvyšší soud.

12. De Nejvyšší soud heeft in dat arrest de kwestie van de toepasselijke EU-wetgeving slechts zijdelings behandeld, toen hij het volgende stelde:

*„Het lijkt geen twijfel dat een toereikend tijdvak om te eten en te rusten, zoals bepaald in § 88, lid 1, tweede volzin, passage na de komma, van de arbeidswet, als arbeidstijd wordt beschouwd, aangezien, ongeacht het feit dat richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, waarnaar de rechter in eerste aanleg verwijst, op 1 augustus 2004 werd ingetrokken, nog steeds geldt dat alle tijd van de werknemer waarin hij aan het werk is of beschikbaar is voor de werkgever, in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk, arbeidstijd is.”*

13. In dat verband moet worden opgemerkt dat de nationale wetgeving, met name bovengenoemde § 88, lid 1, tweede volzin, passage na de komma, van de arbeidswet, melding maakt van „een toereikend tijdvak om te rusten en te eten” (in bovengenoemd arrest van de Nejvyšší soud wordt dat: „een toereikend tijdvak om te eten en te rusten”), dat een werkgever moet verschaffen aan werknemers die werk uitvoeren dat niet mag worden onderbroken. Dergelijk werk kan doorgaans „om technologische of operationele (functionele) redenen niet worden onderbroken, kan niet zodanig worden georganiseerd dat tijdens het werk pauzes kunnen worden genomen, of staat niet toe dat werknemers worden afgelost voor de duur van de pauze. *In de praktijk gaat het vooral om de volgende gevallen: eenpersoonswerkplekken (-diensten), waarbij in geen enkele dienst pauzes kunnen worden genomen, uitzonderlijke situaties waarin de werknemer zijn pauze niet kan nemen, die hij in normale omstandigheden wel kan nemen*” [OMISSIS]. De Nejvyšší soud heeft de litigieuze pauze niet als een dergelijk tijdvak beschouwd.

14. **[OR. 4]** In de eerste zin van § 88, lid 1, van de arbeidswet wordt daarentegen een „maaltijd- en rustpauze” vastgesteld die niet als arbeidstijd wordt beschouwd. De Nejvyšší soud heeft geoordeeld dat de litigieuze pauze, waarin de werknemer brandweerman binnen twee minuten beschikbaar moet zijn voor zijn werkgever, een dergelijke pauze is. Naar zijn mening had de lagere rechter geen rekening gehouden met het feit dat „*de aard van het werk van verzoeker het mogelijk maakte dat in de dagelijkse planning van de werknemers [van het brandweerkorps], die gebaseerd was op het te voorziene verloop van de dienst, ook een specifieke periode werd voorzien waarin de werknemers hun eerste en tweede maaltijd- en rustpauze dienden te nemen, zonder dat de uitvoering van hun dienst daarbij op enige wijze in het gedrang kwam. Hoewel het zeker mogelijk is dat de ,niet te voorziene uitvoering van werk’ tijdens de vastgestelde pauzes niet noodzakelijkerwijs was uitgesloten, is er geen sprake van systematisch werk dat niet kan worden onderbroken, omdat die situatie zich slechts incidenteel voordeed.*”

15. De Nejvyšší soud wees in dit verband ook nog op het volgende:

*„Indien het voor de beoordeling van de aard van het werk van belang was dat het tijdens het nemen van een pauze soms onverwacht nodig kan zijn de pauze te onderbreken, zou die overweging niet alleen op gevallen van de onvoorziene uitvoering van werk in het kader van de arbeidsovereenkomst kunnen worden toegepast, maar ook bijvoorbeeld op gevallen inzake de nakoming van de in § 249, lid 2, van de arbeidswet bedoelde verplichting actie te ondernemen.”*

16. § 249, lid 2, van de arbeidswet regelt de algemene verplichting van een werknemer om dreigende schade voor de werkgever te voorkomen:

*„Wanneer de werkgever risico op schade loopt en het nodig is om onmiddellijk actie te ondernemen om die schade te voorkomen, dient de werknemer dat te doen. Hij is daartoe niet verplicht wanneer een belangrijke omstandigheid hem dat verhindert of wanneer hij daardoor zichzelf, andere werknemers of personen in de omgeving aan een ernstig risico zou blootstellen.”*

17. Voor het juridische advies van de Nejvyšší soud is het dus duidelijk van essentieel belang dat noodoproepen die tot een onderbreking van de maaltijd- en rustpauzes leiden, zich slechts incidenteel, onvoorspelbaar of zelden voordoen, waardoor zij niet als een gebruikelijk onderdeel van de uitvoering van de arbeidsverplichtingen kunnen worden beschouwd. De Nejvyšší soud meent daarom dat de litigieuze pauze niet als arbeidstijd kan worden beschouwd.
18. Dat juridische advies van de Nejvyšší soud is voor de verwijzende rechter bindend krachtens § 243g, lid 1, van het Občanský soudní řád (wetboek van burgerlijke rechtsvordering).
19. Tijdens het verdere verloop van de procedure (nadat de Nejvyšší soud deze zaak had terugverwezen naar de rechter in eerste aanleg) betoogde verzoeker echter dat bij de beoordeling van de zaak eveneens rekening moet worden gehouden met de bewoordingen van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en de desbetreffende rechtspraak van het Hof van Justitie, en stelde hij voor dat de rechter gebruik zou maken van de procedure krachtens artikel 267 VWEU.
20. In dat verband merkt de verwijzende rechter op dat hij bekend is met het arrest van het Hof van Justitie van 3 oktober 2000 in de zaak Simap/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (C-303/98, EU:C:2000:528), waarop verzoeker zich in zijn antwoord op het cassatieberoep bij de Nejvyšší soud beroept, maar ook met een aantal andere arresten, in het bijzonder dat van 21 februari 2018 in de zaak Nijvel/Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82). In die zaak beoordeelde het Hof van Justitie of *„de thuiswacht dienst die wordt verricht door een werknemer, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als ‚arbeidstijd’ moet worden aangemerkt”*. Het Hof van Justitie stelde in dat arrest o.a. dat *„uit de rechtspraak*

*van het Hof [volgt] dat voor de kwalificatie als ‚arbeidstijd’ in de zin van richtlijn 2003/88, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren. Deze verplichtingen, waardoor de betrokken werknemers hun plaats van verblijf tijdens de wachtdienst niet vrij kunnen kiezen, maken immers deel uit van de uitoefening van hun functies” (punt 59).*

21. Het Hof van Justitie kwam aldus tot de slotsom dat:

*„artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die wordt verricht door een werknemer, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als ‚arbeidstijd’ moet worden aangemerkt” (punt 66). [OR. 5]*

#### **Voortzetting van de procedure**

22. Zoals hierboven vermeld moeten de werknemers-brandweerlieden in casu binnen twee minuten voor hun werkgever beschikbaar zijn in geval van een noodoproep. Volgens de verwijzende rechter verhindert dat hen volledig om de plaats te kiezen waar zij die pauzes willen doorbrengen, waaruit des te meer blijkt dat een dergelijke periode als arbeidstijd moet worden beschouwd in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88, in tegenstelling tot het bindende juridische advies van de Nejvyšší soud.
23. Volledigheidshalve wijst de verwijzende rechter erop dat het onderwerp van zijn prejudiciële vragen geenszins de vaststelling van het bedrag van de vergoeding voor de litigieuze pauze is. Ten eerste is de verwijzende rechter zich ervan bewust dat de kwestie van het bedrag van de vergoeding in die zin niet wordt behandeld in bovenvermelde richtlijn of in het Unierecht. Ten tweede wordt in de nationale wetgeving duidelijk bepaald hoe de vergoeding voor de litigieuze pauze moet worden vastgesteld, wanneer die periode als arbeidstijd wordt beschouwd.
24. De verwijzende rechter is zich ervan bewust dat hij geen afstand kan doen van zijn verplichtingen die eerst en vooral voortvloeien uit het beginsel van het bindende karakter van de beslissingen van de cassatierechter (§ 243g, lid 1, van het Tsjechische wetboek van burgerlijke rechtsvordering). Daarnaast is hij zich echter bewust van de verplichtingen die hem worden opgelegd door artikel 36 van het Handvest van de fundamentele rechten en vrijheden (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) (Tsjechische grondwet nr. 2/1993), waarin het recht op een eerlijk proces wordt vastgesteld. Hij wijst er in dat verband op dat verzoeker zijn rechten opeist sinds 2007, dat die op 1 januari 2009 met pensioen is gegaan en momenteel 73 jaar oud is.
25. De verwijzende rechter diende ook rekening te houden met de rechtspraak van het Hof van Justitie, waarin o.a. wordt overwogen dat:



*„het recht van de Unie zich ertegen verzet dat een nationale rechterlijke instantie die uitspraak moet doen in een zaak die naar haar is verwezen door een in hoger beroep aangezochte hogere rechterlijke instantie, naar nationaal procesrecht gebonden is aan het rechtsoordeel van die hogere rechterlijke instantie indien zij, gelet op de uitlegging die zij het Hof heeft gevraagd, meent dat bedoeld rechtsoordeel in strijd is met het recht van de Unie” (arrest van 5 oktober 2010, Elchinov/Natsionalna zdravnoosiguritelna kasa (C-173/09, EU:C:2010:581, punt 32).*

26. In die omstandigheden en met volledige inachtneming van het juridische advies van de Nejvyšší soud heeft de verwijzende rechter bij beschikking van 29 november 2018 besloten de behandeling van de procedure te schorsen krachtens § 109, lid 1, onder d), van het Tsjechische wetboek van burgerlijke rechtsvordering [OMISSIS] en heeft hij de in het dictum van deze beschikking vermelde vragen voorgelegd aan het Hof van Justitie van de Europese Unie voor een prejudiciële beslissing, omdat hij van oordeel was dat op die wijze de grondwettelijk beschermde rechten van de partijen bij het geding en de hun door het Unierecht toegekende rechten het best werden beschermd.

[Formaliteiten en stappen in de procedure] [OMISSIS]

WERKDOCUMENT