

Anonimizuota versija

Vertimas

C-57/22-1

Byla C-57/22

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2022 m. sausio 28 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Nejvyšší soud České republiky (Čekijos Respublika)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2021 m. gruodžio 6 d.

Kasatorė (ieškovė pirmojoje instancijoje):

YQ

Kita proceso šalis (atsakovė pirmojoje instancijoje):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

<...>

NUTARTIS

Nejvyšší soud České republiky (Čekijos Respublikos Aukščiausiasis Teismas) <...> ieškovės **YQ**, <...> gyvenančios Brno [(Čekijos Respublika)], <...> byloje prieš atsakovę **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Čekijos Respublikos kelių ir greitkelių direkcija), kurios buveinė yra Prahoje (Čekijos Respublika) <...>, dėl 55 552 CZK, palūkanų ir bylinėjimosi išlaidų mokėjimo, kurią nagrinėja *Městský soud v Brně* (Brno miesto teismas, Čekijos Respublika) <...>, išnagrinėjęs ieškovės kasacinį skundą dėl 2020 m. spalio 6 d. *Krajský soud v Brně* (Brno apygardos teismas, Čekijos Respublika) sprendimo <...>, nusprendė:

I. Kasacinis procesas **sustabdomas**, iki Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims sprendimą dėl atsakymo į rezoliucinės dalies [III] punkte pateiktą prejudicinį klausimą.

II. *Nejvyšší soud* pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnį **kreipiasi** į Europos Sąjungos Teisingumo Teismą dėl atsakymo į tokį prejudicinį klausimą:

III. Ar 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinių teismų jurisprudencija, pagal kurią neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į ją dienos dėl to, kad šiuo laikotarpiu faktiškai nedirbo darbdaviui, taip pat tuo atveju, kai pagal nacionalinę teisę darbuotojas, kuris buvo atleistas iš darbo pažeidžiant teisę ir nedelsdamas raštu pranešė darbdaviui apie pasirengimą jam dirbti, turi teisę gauti vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją nuo tos dienos, kurią jis pranešė darbdaviui apie pasirengimą jam dirbti, iki tos dienos, kurią darbdavys suteikė galimybę tęsti darbą, arba iki veiksmingo darbo santykių nutraukimo dienos?

M o t y v a i

I.

Bylos faktinės aplinkybės ir ankstesni procesai Čekijos teismuose

- 1 Ieškovė reikalavo iš atsakovės sumokėti 55 552 CZK ir delspinigius. Ieškovė nurodė, kad 2009 m. birželio 23 d. šalys sudarė darbo sutartį, pagal kurią ieškovė dirbo atsakovei kaip investicijų referentė. Atsakovė jai nesumokėjo kompensacijos už kasmetines atostogas – už 2017 m. liepos mėn., panaudotas liepos 18–21, 24–28 ir 31 dienomis, 3 888 CZK, už 2017 m. rugpjūčio mėn., panaudotas rugpjūčio 2, 9, 14–18, 21–25 ir 28–30 dienomis, 20 832 CZK, ir už 2017 m. rugsėjo mėn., panaudotas rugsėjo 6, 11–15, 18–22, 25–27 ir 29 dienomis, 20 832 CZK. Ieškovės nebuvo paprašyta panaudoti iki to laiko nepanaudotas atostogas už laikotarpį nuo 2014 m. sausio 1 d. iki 2017 m. sausio 10 d., todėl apie ketinimą nepanaudotas atostogas panaudoti nurodytomis dienomis ji pranešė atsakovei, o vėliau atostogomis pasinaudojo nepaisydama to, kad atsakovė nedavė sutikimo.
- 2 Atsakovė nesutiko su ieškovės reikalavimu. Atsakovės teigimu, ieškovė negavo leidimo panaudoti atostogas ieškinyje nurodytomis dienomis ir jai nepriklauso atostogos už laikotarpį nuo 2014 m. sausio 1 d. iki 2017 m. sausio 10 d., nes dėl ginčo, susijusio su darbo sutarties nutraukimo negaliojimu, ji atsakovei nedirbo.
- 3 2019 m. sausio 4 d. sprendimu <...> *Městský soud v Brně* atmetė ieškinį.
- 4 Ieškovei pateikus apeliacinį skundą, 2020 m. spalio 6 d. sprendimu <...> *Krajský soud v Brně* paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą.

- 5 Žemesnės instancijos teismai nustatė, kad ieškovė dirbo atsakovei, 2013 m. spalio 23 d. gavo raštą apie atleidimą iš darbo, kuris 2016 m. gruodžio 20 d. *Krajský soud v Brně* sprendimu <...>, įsigaliojusių 2017 m. sausio 10 d., buvo pripažintas negaliojančiu, tad ieškovė po 2017 m. sausio 10 d. vėl pradėjo dirbti atsakovei pagal darbo sutartį. Šiuo laikotarpiu (t. y. nuo 2014 m. sausio 1 d. iki 2017 m. sausio 10 d.) atsakovė nepavedė ieškovei jokių darbų, o ieškovė neatliko jokių darbų atsakovei. Pati ieškovė konkrečiomis 2017 m. liepos, rugpjūčio ir rugsėjo dienomis nusprendė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis už 2014–2016 metus (nes, jos nuomone, atsakovė iki 2017 m. birželio 30 d. nenustatė jai kasmetinių atostogų už šį laikotarpį datas) ir apie kasmetinių atostogų naudojimo datas pranešė atsakovei. Tomis dienomis ieškovė nedirbo atsakovei. Po to, 2017 m. rugpjūčio 9 d., atsakovė įspėjo atsakovę nutraukianti darbo santykius su ja pagal *Zákoník práce* (Darbo kodeksas) 52 straipsnio g punkto nuostatas dėl nepateisinamo neatvykimo į darbą 2017 m. liepos 18–31 d.; šio atleidimo iš darbo veiksmingumas yra tarp šalių vykstančio teismo ginčo, kurį nagrinėja *Městský soud v Brně* <...> ir kuriame dar nepriimtas galutinis sprendimas, dalykas.

<...> Dėl antrosios instancijos teismo sprendimo ieškovė pateikė kasacinį skundą. Bylos nagrinėjimo teisme metu ieškovė pateikė nagrinėti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) jurisprudenciją ir teisinį klausimą, ar pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias, norint įgyti teisę į mokamas kasmetines atostogas, reikia faktiškai išdirbti laikotarpį, be to, tokia teisė neatsiranda už laikotarpį, kai darbuotojas nedirbo, nes dėl nagrinėjamo ginčo, susijusio su atleidimo iš darbo veiksmingumu, darbas jam nebuvo pavestas. Aiškindama direktyvos 7 straipsnį ieškovė ne kartą nurodė Teisingumo Teismo jurisprudenciją (2012 m. sausio 24 d. sprendimą byloje C-282/10, 2016 m. birželio 30 d. sprendimą byloje C-178/15, 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimą byloje C-214/16, 2001 m. birželio 26 d. sprendimą byloje C-173/99, taip pat neseniai priimtą 2020 m. birželio 25 d. sprendimą sujungtose bylose C-762/18 ir C-37/19) ir ragino teismus pateikti prejudicinį klausimą konkrečioje byloje, [bet] į ieškovės prašymą ir argumentus nebuvo atsižvelgta. Kasatorė mano, kad nacionalinės teisės nuostatas būtina išaiškinti atsižvelgiant į direktyvos turinį ir tikslą, nes kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines atostogas neturi senaties termino ir yra neabejotina. Atsižvelgiant į Europos teisę, nacionalinės teisės aktus reikia aiškinti taip, kad tuo atveju, jei darbdavys nepavedė darbo pagal darbo sutartį dėl aiškiai nuo darbdavio priklausančių priežasčių, toks darbuotojo darbo neatlikimas bet kuriuo atveju turi būti laikomas kliūtimi atlikti darbą, atsiradusia dėl darbdavio kaltės. Vis dėlto kompensacija pagal Darbo kodekso 69 straipsnį pati savaime negali patenkinti teisės į žalą, kurią darbuotojas patyrė dėl darbdavio padaryto teisės pažeidimo, atlyginimą, nei kiekvieno darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas, kaip tai suprantama pagal direktyvą ir jos tikslą. Tuo metu, kai bylą nagrinėjo antrosios instancijos teismas, Teisingumo Teismas priėmė sprendimus dėl pateikto teisinio klausimo bylose, kurių faktinės aplinkybės buvo panašios į šio ginčo faktines aplinkybes (2020 m. birželio 25 d. sprendime, priimtame sujungtose bylose C-762/18 ir C-37/19).

II.

Taikomos nacionalinės teisės nuostatos

6 Atsižvelgiant į tai, kad ieškovė prašo kompensacijos už atostogas, kurias turėjo panaudoti 2017 m. liepos, rugpjūčio ir rugsėjo mėn., ši byla turi būti nagrinėjama remiantis iki 2017 m. spalio 31 d. taikytinos *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Įstatymas Nr. 262/2006 dėl Darbo kodekso), <...> (toliau – Darbo kodeksas) redakcijos; vėliau buvo padaryta reikšmingų nuostatų dėl teisės į atostogas pakeitimų, vis dėlto jie šioje byloje netaikytini.

7 Pagal Darbo kodekso 213 straipsnio 1 dalį atostogų trukmė yra ne mažesnė kaip 4 savaitės per kalendorinius metus.

Pagal Darbo kodekso 218 straipsnio 3 dalį, jeigu sprendimas pasinaudoti atostogomis nebuvo priimtas vėliausiai iki kitų kalendorinių metų birželio 30 d., darbuotojas turi teisę priimti sprendimą šiuo klausimu. Darbuotojas privalo ne vėliau kaip prieš 14 dienų raštu informuoti darbdavį apie atostogų panaudojimą, jeigu su darbdaviu nesusitarė dėl kitokios pranešimo datos.

Pagal Darbo kodekso 222 straipsnio 1 dalies nuostatas už atostogų laikotarpį darbuotojas turi teisę į vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Darbuotojams, nurodytiems 213 straipsnio 4 dalyje, ši kompensacija gali būti mokama vidutinio darbo užmokesčio dydžio, atitinkančio vidutinę pamainos trukmę.

Pagal Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalies nuostatas, jeigu darbdavys neveiksmingai atleido darbuotoją iš darbo arba jeigu darbdavys neveiksmingai nutraukė darbo santykius be pranešimo arba per bandomąjį laikotarpį ir jeigu darbuotojas nedelsdamas raštu informavo darbdavį, kad yra pasirengęs tęsti darbą, darbo santykiai tęsiasi ir darbdavys privalo mokėti darbuotojui kompensaciją. Darbuotojas turi teisę į pirmame sakinyje nurodytą vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją nuo tos dienos, kurią jis darbdaviui pranešė, kad yra pasirengęs tęsti darbą, iki tos dienos, kurią darbdavys suteikė jam galimybę tęsti darbą arba kurią darbo santykiai buvo veiksmingai nutraukti.

Pagal Darbo kodekso 69 straipsnio 2 dalies nuostatas, jeigu bendras laikotarpis, už kurį darbuotojas turi teisę į kompensaciją, viršija 6 mėnesius, teismas darbdavio prašymu gali proporcingai sumažinti kompensaciją, kurią jis privalo sumokėti; priimdamas sprendimą, teismas visų pirma atsižvelgia į tai, ar darbuotojas tuo metu nedirbo kitur, kokį darbą ten dirbo ir kokį atlyginimą gavo ar dėl kokios priežasties nedirbo.

III.

Taikomos Europos Sąjungos teisės nuostatos

- 8 Teisės aktas, taikomas šioje byloje, yra 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – EB direktyva).
- 9 *Pagal EB direktyvos 7 straipsnio 1 [dalį] valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės [į tokias atostogas] ir jų suteikimo sąlygas.*

Pagal EB direktyvos 7 straipsnio 2 [dalį] minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.

IV.

Pateikto prejudicinio klausimo pagrindimas

- 10 Pagal įprastą Čekijos Respublikos jurisprudenciją dėl klausimų, kaip reglamentuojami darbuotojo ir darbdavio teisiniai santykiai tuo atveju, kai darbo santykius nutraukia darbdavys, kuriam darbuotojas pasipriešino, paragino darbdavį patikėti jam darbą pagal darbo sutartį ir (laiku) pareiškė ieškinį dėl tokio sprendimo pripažinimo negaliojančiu, laikoma, kad tokie teisiniai santykiai negali būti reglamentuojami darbo sutartimi, kolektyvine sutartimi, vidiniais nuostatais ar atitinkamomis darbo teisės nuostatomis tokia pat apimtimi, kokia būtų buvusi, jei darbo santykiai neabejotinai būtų tęsęsi. Todėl darbuotojo ir darbdavio santykiams pagal darbo teisę nurodytu laikotarpiu taikomos specialiosios Darbo kodekso 69–72 straipsnių nuostatos; tokiu laikotarpiu darbuotojas neturi teisės ne tik į kompensaciją už kliūtis darbe pagal Darbo kodekso 199 straipsnį, bet ir į kompensaciją už nepanaudotas atostogas pagal Darbo kodekso 222 straipsnio 2 ir 4 dalis (žr. 2017 m. rugpjūčio 1 d. *Nejvyšší soud* sprendimo išvadas, bylos numeris 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, arba 2004 m. kovo 30 d. *Nejvyšší soud* sprendimo išvadas, bylos numeris 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).
- 11 Atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu atveju, jeigu darbuotojas išreiškė pasirengimą toliau dirbti, pagal įprastą Čekijos Respublikos jurisprudenciją laikoma, kad darbuotojas tokiu atveju turi pagrįstą teisę į kompensaciją (vidutinio darbo užmokesčio dydžio) už visą laikotarpį, kuriuo vyko teisminis ginčas dėl tokio darbo santykių nutraukimo veiksmingumo, t. y. už laikotarpį nuo tos dienos, kai darbuotojas išreiškė pasirengimą toliau dirbti, iki teismo sprendimo, kuriuo atleidimas iš darbo buvo pripažintas negaliojančiu, įsiteisėjimo dienos (išskyrus atvejus, kai darbdavys anksčiau leidžia darbuotojui dirbti arba darbo santykiai nutraukiami veiksmingai); praėjus šešiams mėnesiams už visą laikotarpį, už kurį darbuotojui turėtų būti mokama kompensacija, kompensacijos represinė ir kompensacinė funkcija nukeliama į antrą planą ir sustiprėja jos socialinė funkcija. Čia pirmiausia kalbama apie tai, ar darbuotojo veiksmai siekiant užsitikrinti tolesnį uždarbį (kitas pajamas) yra teisingi; teismas gali sumažinti kompensaciją

pagal Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalies (šiuo metu – Darbo kodekso 69 straipsnio 2 dalis) nuostatas tik tada, kai po visų bylos aplinkybių analizės galima daryti išvadą, kad darbuotojas pradėjo arba galėjo pradėti dirbti kitam darbdaviui (bet be pateisinamų priežasčių nepradėjo) iš esmės lygiavertėmis ar net palankesnėmis sąlygomis, kuriomis jis dirbtų pagal darbo sutartį, jei darbdavys įvykdytų savo pareigą patikėti jam sutartą darbą. Tai taikytina ir tuo atveju, kai darbuotojas pradėjo vykdyti ūkinę veiklą po neveiksmingo darbo santykių nutraukimo (žr. 2002 m. rugsėjo 13 d. *Nejvyšší soud* sprendimo motyvus, bylos numeris 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, ir 2004 m. birželio 9 d. *Nejvyšší soud* nuomonę, bylos numeris Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Be to, pagal suformuotą jurisprudenciją darbuotojas, be kompensacijos, pagal Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalies nuostatas turi teisę gauti ir žalos, patirtos darbdaviui pažeidus teisinę prievolę, kuri yra susijusi su įvairiomis prielankomis prie darbo užmokesčio (pvz., maisto kuponais), atlyginimą. Pagal darbdavio atsakomybę už žalos atlyginimą darbuotojas turi teisę į bet kokios turinės žalos, nesusijusios su darbo užmokesčio praradimu, atlyginimą (žr. 2010 m. liepos 15 d. sprendimo motyvus, bylos numeris 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Iš to, kas išdėstyta pirmiau, darytina išvada, jog Čekijos Respublikos jurisprudencijoje yra aiški tendencija taikyti principą, kad darbdaviui neteisėtai nutraukus darbo santykius darbuotojui turi būti atlyginami visi dėl to patirti nuostoliai, kad būtų pasiekta padėtis (bent jau kompensacijos požiūriu), lygiavertė tai, kuri būtų buvusi, jei darbo santykiai būtų tęsiami ir ginčo dėl darbo santykių nutraukimo veiksmingumo metu, ir iš esmės – visą tokio ginčo laiką (išskyrus atvejus, kai priežastis, kaip jau nurodyta pirmiau, vis dėlto yra darbuotojo kaltė).
- 14 Vis dėlto jeigu darbuotojas ginčo dėl darbo santykių nutraukimo veiksmingumo metu neatlieka darbdaviui jokio darbo (net ir dėl neteisėto darbdavio elgesio) ir jeigu darbuotojas naudodamasis atostogomis taip pat neatlieka darbdaviui jokio darbo (nors, žinoma, tokia situacija yra visiškai teisėta) ir abiem atvejais darbuotojas gauna – pirmuoju atveju pagal Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalies nuostatas, antruoju – pagal Darbo kodekso 222 straipsnio 1 dalies nuostatas – visą kompensaciją, vienintelis skirtumas yra tik šių kompensacijų formalus pavadinimas (tačiau praktikoje šis skirtumas yra minimalus).
- 15 Kalbant apie šio prašymo 10 punkte pateiktas išvadas, 2020 m. gruodžio 10 d. sprendime, bylos numeris II. ÚS 2522/19, *Ústavní soud* (Konstitucinis Teismas) atkreipė dėmesį į galimą jų neatitiktį Europos Sąjungos Teisingumo Teismo aiškinimo praktikai, susijusiai su EB direktyvos 7 straipsniu (žr. sprendimo 56 punktą), visų pirma remdamasis teisine nuomone, išreikšta Teisingumo Teismo sprendimuose „byloje C-282/10“ ir „sujungtose bylose C-762/18 ir C-37/19“.
- 16 Teisingumo Teismas nusprendė, kad „2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų

7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinių teismų jurisprudencija, pagal kurią neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į ją dienos dėl to, kad šiuo laikotarpiu darbuotojas faktiškai nedirbo darbdaviui“ (2020 m. birželio 25 d. Sprendimas *QH / Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria ir CV / Iccrea Banca SpA*, sujungtos bylos C-762/18 ir C-37/19, toliau – Teisingumo Teismo sprendimas).

- 17 Vis dėlto tokia išvada buvo padaryta atsižvelgiant į teisės normas dėl teisės gauti kompensaciją „neteisėto atleidimo iš darbo“ atveju, įtvirtintas Bulgarijos Respublikos darbo kodekse (žr. Teisingumo Teismo sprendimo 5–8 punktus), kuris iš esmės skiriasi nuo Čekijos Respublikos teisės aktų (ir jurisprudencijos).
- 18 Pagrindinis šių teisės aktų skirtumas yra tas, kad Bulgarijos teisės aktai suteikia darbuotojui teisę gauti bruto darbo užmokestį (tik) šešis mėnesius neteisėto atleidimo iš darbo atveju ir (išimtinai) sumą, atitinkančią darbo užmokesčio, kurį darbuotojas gaudavo per šį laikotarpį pagal kitus darbo santykius, ir darbo užmokesčio, kurį jis gautų pagal neteisėtai nutrauktus darbo santykius, skirtumą, o Čekijos teisės aktai (iš esmės) suteikia šią teisę visa apimtimi ir visam laikotarpiui (su pirmiau nurodytomis išimtimis).
- 19 Čekijos Respublikos teisės aktų ir jurisprudencijos kontekste besąlygiškas pirmiau nurodyto Teisingumo Teismo sprendimo išvadų taikymas reikštų didelę disproporciją tarp pagrindinių principų, kuriais grindžiama Čekijos Respublikos darbo teisė (Darbo kodekso 1a straipsnio 1 dalis), t. y. tarp „specialiosios darbuotojo pareigų teisinės apsaugos“ principo, pagal kurį atlyginama bet kokia darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirta žala (taigi ir „žala“, kurią darbuotojas hipotetiškai patyrė negalėdamas „pasinaudoti įstatymuose nustatyta teise į atostogas“ ginčo dėl atleidimo iš darbo veiksmingumo metu), ir „darbuotojo deramo darbo atlikimo pagal teisėtą darbdavio interesą“ principo, kurį pažeidžia tai, kad darbuotojas, kuris pradeda dirbti darbdaviui, panaudoja (gali panaudoti) atostogas tiek, kiek jam nepriklauso tais kalendoriniais metais pagal teisės aktų nuostatas arba sutartį su darbdaviu.
- 20 Pats Teisingumo Teismas taip pat pripažino galimybę nukrypti nuo pirmiau minėtame sprendime padarytų išvadų (79 ir 80 punktai).
- 21 *Nejvyšší soud* nuomone, dėl pirmiau nurodytų priežasčių prejudicinio klausimo negalima priskirti nei *acte clair*, nei *acte éclairé*. *Nejvyšší soud*, kaip teismas, kurio sprendimai nėra skundžiami, kaip tai suprantama pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnį, mano, kad šį klausimą reikia pateikti Teisingumo Teismui.

V.

Proceso sustabdymas

- 22 Atsižvelgdamas į tai, kad buvo pateiktas prejudicinis klausimas, *Nejvyšší soud* <...> [procesiniai reikalavimai pagal nacionalinę teisę] sustabdė bylos nagrinėjimą, kol bus priimtas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas, nes negavęs atsakymo į šį klausimą negali tęsti proceso.

<...> (procesiniai reikalavimai pagal nacionalinę teisę)

Brno, 2021 m. gruodžio 6 d.

<...>

<...> (parašas)

<...> (procesiniai reikalavimai pagal nacionalinę teisę)

DARBINIS VERTINIMAS