



Datum van
inontvangstneming

:

24/03/2022

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-57/22-1

Zaak C-57/22

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

28 januari 2022

Verwijzende rechter:

Nejvyšší soud České republiky (Tsjechië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

6 december 2021

Verzoekende partij:

YQ

Verwerende partij:

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[OMISSIS]

BESLISSING

De Nejvyšší soud České republiky (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Tsjechië; hierna: „Nejvyšší soud”) heeft [OMISSIS] in de zaak van verzoekster **YQ**, [OMISSIS] wonende te Brno (Tsjechië), [OMISSIS] tegen verweerster, de **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (directoraat Wegen en Snelwegen van de Tsjechische Republiek), gevestigd te Praag (Tsjechië) [OMISSIS], inzake een betaling van 55 552,00 Tsjechische kroon (CZK), vermeerderd met de verschuldigde rente en de procedurekosten, die aanhangig is bij de Městský soud v Brně (rechter in eerste aanleg Brno, Tsjechië; hierna: „Městský soud”) [OMISSIS], bij de behandeling van het door verzoekster ingestelde cassatieberoep tegen de uitspraak van de Krajský soud v Brně (rechter in tweede aanleg Brno, Tsjechië; hierna: „Krajský soud”) van 6 oktober 2020 [OMISSIS], geoordeeld als volgt:

I. De behandeling van de cassatieprocedure **wordt geschorst** totdat het Hof zich heeft uitgesproken over de prejudiciële vraag die wordt voorgelegd in punt [III] van het dictum.

II. De Nejvyšší soud **verzoekt** het Hof krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

III. Moet artikel 7, lid 1, 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 aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht, en dat dit ook het geval is wanneer een onrechtmatig ontslagen werknemer die zijn werkgever onverwijld schriftelijk in kennis heeft gesteld van zijn bereidheid om arbeid in dienst van de werkgever te blijven verrichten volgens de nationale regeling recht heeft op een financiële vergoeding ten belope van zijn gemiddelde loon vanaf de dag waarop hij de werkgever van zijn bereidheid in kennis heeft gesteld tot op de dag waarop de werkgever hem de mogelijkheid heeft geboden om zijn werkzaamheden voort te zetten of waarop het dienstverband daadwerkelijk is beëindigd?

Motivering:

I.

Feiten van het geding en procedure voor de Tsjechische rechterlijke instanties

- 1 Verzoekster heeft verweerster verzocht om betaling van een bedrag van 55 552,00 CZK, vermeerderd met de verschuldigde vertragingsrente. Zij heeft erop gewezen dat partijen op 23 juni 2009 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten, krachtens welke verzoekster bij verweerster in dienst was als investeringsmedewerker. Verweerster heeft verzuimd om haar een financiële vergoeding voor haar jaarlijkse vakantie te betalen, namelijk 3 888,00 CZK voor vakantiedagen in juli 2017, die zij heeft opgenomen op 18–21, 24–28 en 31 juli van dat jaar; 20 832,00 CZK voor vakantiedagen in augustus 2017, die zij heeft opgenomen op 2, 9, 14–18, 21–25 en 28–30 augustus van dat jaar; en 20 832,00 CZK voor vakantiedagen in september 2017, die zij heeft opgenomen op 6, 11–15, 18–22, 25–27 en 29 september van dat jaar. Verzoekster is er niet toe opgeroepen om de nog niet opgenomen vakantiedagen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017 op te nemen en heeft verweerster mede daarom in kennis gesteld van haar voornemen om de niet-opgenomen vakantiedagen op de genoemde dagen

op te nemen, hetgeen zij vervolgens ook daadwerkelijk heeft gedaan, hoewel verweerster daarmee niet had ingestemd.

- 2 Verweerster heeft verzoeksters vorderingen afgewezen. Zij heeft betoogd dat verzoekster geen toestemming heeft gekregen om haar vakantie op de in het verzoekschrift genoemde dagen op te nemen en dat zij geen recht op vakantie voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017 had, aangezien zij op de genoemde dagen, gelet op het geschil over de ongeldigheid van de opzegging van haar arbeidsovereenkomst, geen arbeid in dienst van verweerster heeft verricht.
- 3 Bij uitspraak van 4 januari 2019 [OMISSIS] heeft de Městský soud verzoeksters vordering afgewezen.
- 4 Bij de op 6 oktober 2020 gegeven beslissing op het door verzoekster ingestelde hoger beroep heeft de Krajský soud de uitspraak van de rechter in eerste aanleg bevestigd [OMISSIS].
- 5 De lagere rechterlijke instanties zijn ervan uitgegaan dat verzoekster bij verweerster in dienst was, dat zij op 23 oktober 2013 is ontslagen, dat dit ontslag bij uitspraak van de Krajský soud van 20 december 2016, [OMISSIS], die in kracht van gewijsde is gegaan op 10 januari 2017, ongeldig is verklaard en dat verzoekster haar werkzaamheden in dienst van verweerster na 10 januari 2017 heeft hervat in overeenstemming met de gesloten arbeidsovereenkomst. In die periode (dat wil zeggen van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017) heeft verweerster aan verzoekster geen werkzaamheden opgedragen en heeft verzoekster geen arbeid in dienst van verweerster verricht. Verzoekster heeft zelf besloten om op de genoemde dagen in juli, augustus en september 2017 vakantie voor de jaren 2014-2016 op te nemen (aangezien zij van mening was dat verweerster haar op 30 juni 2017 nog geen vakantiedagen voor die periode had gegeven) en zij heeft verweerster van de genoemde dagen van opname van vakantie in kennis gesteld. Op die dagen heeft verzoekster geen arbeid in dienst van verweerster verricht. Vervolgens heeft verweerster op 9 augustus 2017 het dienstverband met verzoekster overeenkomstig de bepalingen van § 52, onder g), van de zákoník práce (arbeidswetboek) door middel van opzegging beëindigd wegens ongerechtvaardigde afwezigheid van 18 tot en met 31 juli 2017; over de rechtmatigheid van deze opzegging is tussen partijen een geding aanhangig voor de Městský soud [OMISSIS] maar in die zaak is tot op heden nog geen definitieve uitspraak gedaan.

[OMISSIS] Verzoekster heeft cassatieberoep tegen de uitspraak van de rechter in tweede aanleg ingesteld. In de loop van de gerechtelijke procedure heeft verzoekster ter beoordeling rechtspraak van het Hof overgelegd en heeft zij de rechtsvraag opgeworpen of artikel 7 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 in de weg staat aan een nationale regeling volgens welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon afhankelijk is

van de vervulling van een tijdvak van daadwerkelijke arbeid en dit recht niet ontstaat voor een tijdvak waarin de betrokken werknemer geen arbeid heeft verricht omdat hem wegens een lopend geschil over de geldigheid van zijn ontslag geen werkzaamheden zijn opgedragen. Bij de uitlegging van artikel 7 van de richtlijn heeft verzoekster herhaaldelijk verwezen naar uitspraken van het Hof (arresten van 24 januari 2012, ██████████ C-282/10, EU:C:2012:33; 30 juni 2016, ██████████ C-178/15, EU:C:2016:502; 29 november 2017, C-214/16, ██████████ EU:C:2017:914, en 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:81, alsmede het onlangs gewezen arrest van 25 juni 2020 in de gevoegde zaken Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504) en heeft zij de rechterlijke instanties verzocht om het Hof een prejudiciële vraag in de aanhangige zaak voor te leggen. Dit verzoek en verzoeksters betoog zijn tot op heden evenwel onbeantwoord gebleven. Verzoekster in cassatie is van mening dat de nationale bepalingen moeten worden uitgelegd in de context van de bewoordingen en de doelstelling van de richtlijn, aangezien het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie niet verjaart en aangezien geen afstand van dit recht kan worden gedaan. In het licht van het Unierecht moet de nationale wetgeving aldus worden uitgelegd dat wanneer haar werkgever heeft verzuimd om haar overeenkomstig de gesloten arbeidsovereenkomst werkzaamheden op te dragen om redenen die onbetwistbaar aan de werkgever moeten worden toegerekend, deze niet-verrichting van arbeid door de werknemer in elk geval moet worden opgevat als een aan de werkgever toe te rekenen belemmering van het verrichten van arbeid. Een financiële vergoeding uit hoofde van § 69 van de zákoník práce kan op zich evenwel niet voldoen aan het recht op vergoeding van de schade die door de werknemer is geleden als gevolg van de door de werkgever begane schending van het recht of aan het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de zin van de richtlijn en in overeenstemming met de doelstelling ervan. Gedurende de procedure in tweede aanleg heeft het Hof zich in zijn arrest van 25 juni 2020 in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19 uitgesproken over de oplossing van een voorgelegde rechtsvraag met betrekking tot feiten die vergelijkbaar zijn met die van het onderhavige geding.

II.

Toepasselijke bepalingen van nationaal recht

- 6 Aangezien verzoekster verzoekt om een financiële vergoeding voor de vakantie die zij wilde opnemen in juli, augustus en september 2017, moet de onderhavige zaak thans worden beslecht krachtens de zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (wet nr. 262/2006 Sb., arbeidswetboek) in de tot en met 31 oktober 2017 geldende versie [OMISSIS] (hierna: „arbeidswetboek”); de bepalingen inzake het recht op vakantie zijn nadien ingrijpend gewijzigd, maar deze wijzigingen zijn niet van toepassing op de onderhavige zaak.
- 7 *Volgens § 213, lid 1, van het arbeidswetboek bedraagt de jaarlijkse vakantie van een werknemer ten minste 4 weken per kalenderjaar.*

Volgens § 218, lid 3, van het arbeidswetboek heeft ook de werknemer het recht om hierover een besluit te nemen indien op 30 juni van het volgende kalenderjaar nog geen besluit over de opname van vakantiedagen is genomen. De werknemer is verplicht om de werkgever ten minste 14 dagen van tevoren schriftelijk van de opname van de vakantiedagen in kennis te stellen, tenzij hij met de werkgever een andere datum van kennisgeving is overeengekomen.

Volgens § 222, lid 1, van het arbeidswetboek heeft de werknemer voor de duur van de vakantie recht op een financiële vergoeding ten belope van zijn gemiddelde loon. Aan de in § 213, lid 4, bedoelde werknemers kan deze financiële vergoeding worden uitbetaald door middel van een vergoeding ten belope van het gemiddelde loon dat overeenkomt met de gemiddelde duur van de door hem verrichte dienst.

Volgens § 69, lid 1, van het arbeidswetboek blijft het dienstverband bestaan en is de werkgever verplicht om de werknemer een financiële vergoeding te betalen indien de werkgever de werknemer onrechtmatig heeft ontslagen of indien de werkgever het dienstverband met de werknemer onrechtmatig met onmiddellijke ingang of gedurende de proeftijd heeft beëindigd en de werknemer de werkgever onverwijld schriftelijk heeft meegedeeld bereid te zijn in dienst te blijven. De werknemer heeft recht op de in de eerste volzin bedoelde financiële vergoeding ten belope van het gemiddelde loon vanaf de dag waarop hij de werkgever in kennis heeft gesteld van zijn bereidheid om in dienst te blijven tot op de dag waarop de werkgever hem de mogelijkheid heeft geboden om zijn werkzaamheden te voort te zetten of waarop het dienstverband daadwerkelijk is beëindigd.

Volgens § 69, lid 2, van het arbeidswetboek kan de rechter de aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van de financiële vergoeding op verzoek van de werkgever naar evenredigheid verminderen indien de totale periode waarvoor de werknemer recht heeft op een financiële vergoeding langer is dan 6 maanden; bij zijn beslissing houdt de rechter met name rekening met de vraag of de werknemer in die periode niet elders in dienst was, welke arbeid hij daar heeft verricht en welk loon hij heeft ontvangen of om welke reden hij niet aan het werk is gegaan.

III.

Toepasselijke bepalingen van Unierecht

- 8 De op deze zaak toepasselijke rechtshandeling is 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 (hierna: „richtlijn”).
- 9 Artikel 7, lid 1, van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen om te verzekeren dat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

Artikel 7, lid 2, van de richtlijn bepaalt dat de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

IV.

Motivering van de gestelde prejudiciële vraag

- 10 Volgens vaste rechtspraak van de Tsjechische rechterlijke instanties – met betrekking tot de vraag welke regelingen van toepassing zijn op de rechtsbetrekkingen tussen een werknemer en een werkgever in het geval van een door de werknemer aangevochten beëindiging van het dienstverband door de werkgever waarbij de werkgever is verzocht om wederindienstneming overeenkomstig de gesloten arbeidsovereenkomst en de werknemer (tijdig) een vordering tot nietigverklaring van het ontslag heeft ingediend – is geoordeeld dat deze rechtsbetrekkingen niet in dezelfde mate door de gesloten arbeidsovereenkomst, de collectieve arbeidsovereenkomst, het interne reglement of de relevante bepalingen van het arbeidsrecht kunnen worden beheerst als wanneer het voortbestaan van het dienstverband buiten kijf staat. Mede daarom is de arbeidsrechtelijke verhouding tussen de werknemer en de werkgever gedurende de aangegeven periode onderworpen aan de bijzondere bepalingen van §§ 69-72 van het arbeidswetboek; gedurende deze periode heeft de werknemer niet alleen geen recht op een vergoeding wegens arbeidsbelemmering overeenkomstig § 199 van het arbeidswetboek, maar heeft hij evenmin recht op een vergoeding voor niet-opgenomen vakantie overeenkomstig § 222, leden 2 en 4, van het arbeidswetboek (zie conclusies van de uitspraak van de Nejvyšší soud van 17 augustus 2017, dossiernummer 21 Cdo 5097/2016, CZ:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, of die van de uitspraak van de Nejvyšší soud van 30 maart 2004, dossiernummer 21 Cdo 2343/2003, CZ:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).
- 11 Wanneer de beëindiging van het dienstverband nietig wordt verklaard, heeft de werknemer, in een situatie waarin deze zich bereid heeft verklaard om zijn werkzaamheden te voort te zetten, volgens vaste rechtspraak van de Tsjechische rechterlijke instanties een gerechtvaardigd recht op een financiële vergoeding (ten belope van zijn gemiddelde loon) over de gehele periode gedurende welke het geding over de rechtmatigheid van het ontslag aanhangig was, dat wil zeggen over de periode vanaf de datum waarop de werknemer zich bereid heeft verklaard om zijn werkzaamheden voort te zetten tot op de datum waarop de uitspraak waarbij de beëindiging van het dienstverband nietig is verklaard, in kracht van gewijsde is gegaan (tenzij de werkgever de werknemer eerder de mogelijkheid biedt om zijn werkzaamheden te hervatten of het dienstverband eerder op rechtmatige wijze wordt beëindigd); na het verstrijken van zes maanden van de totale periode waarover de vergoeding aan de werknemer verschuldigd is, wordt de repressieve en compenserende werking van de vergoeding ondergeschikt aan de sociale functie ervan. Het gaat hier met name om de vraag of de pogingen van de werknemer om zich van verdere verdiensten (andere inkomsten) te verzekeren de

juiste zijn; de rechter kan de vergoeding overeenkomstig de bepalingen van § 61, lid 2, van het arbeidswetboek (thans § 69, lid 2, van het arbeidswetboek) alleen verminderen wanneer na onderzoek van alle omstandigheden van de zaak kan worden vastgesteld dat de werknemer bij een andere werkgever in dienst is getreden of had kunnen treden (maar dit zonder geldige reden niet heeft gedaan) onder voorwaarden die in beginsel gelijkwaardig zijn aan of gunstiger zijn dan die waaronder hij overeenkomstig de arbeidsovereenkomst arbeid zou hebben verricht indien de werkgever zijn verplichting om hem de daarbij overeengekomen werkzaamheden op te dragen was nagekomen. Dit geldt ook wanneer de werknemer zelfstandig is geworden nadat hij op onrechtmatige wijze is ontslagen (zie motivering van de uitspraak van de Nejvyšší soud van 13 september 2002, dossiernummer 21 Cdo 1746/2001, CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, en de conclusie van de Nejvyšší soud van 9 juni 2004, dossiernummer Cpjn 4/2004, CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Bovendien heeft de werknemer volgens vaste rechtspraak naast recht op een financiële vergoeding in de zin van de bepalingen van § 69, lid 1, van het arbeidswetboek ook recht op vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van de niet-nakoming van de wettelijke verplichting van de werkgever en die verband houdt met de diverse aanvullende loonprestaties (zoals maaltijdcheques). In het kader van de aansprakelijkheid voor schade van de werkgever heeft de werknemer derhalve recht op vergoeding van alle materiële schade die niet bestaat in gedeelde looninkomsten (zie motivering van de uitspraak van 15 juli 2010, dossiernummer 21 Cdo 1000/2009, CZ:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Uit het voorgaande volgt dat de rechtspraak van de Tsjechische rechterlijke instanties de ondubbelzinnige tendens vertoont om het beginsel toe te passen dat, in het geval van een onrechtmatige beëindiging van een dienstverband door de werkgever, de daardoor ontstane schade aan de werknemer moet worden vergoed zodat een toestand wordt bereikt die (althans vanuit het oogpunt van de financiële vergoeding) gelijkwaardig is aan de toestand die zou hebben bestaan indien het dienstverband ook tijdens het geschil over de rechtmatigheid van het ontslag zou hebben voortgeduurd, en wel in beginsel voor de gehele duur van een dergelijk geschil (behalve in het geval van uitzonderingen die aan de werknemer moeten worden toegeschreven, zoals hierboven reeds uiteengezet).
- 14 Indien de werknemer daarentegen tijdens het geschil over de rechtmatigheid van zijn ontslag geen arbeid in dienst van de werkgever verricht (al was het maar als gevolg van het onrechtmatige gedrag van de werkgever) en de werknemer ten tijde van de opname van zijn vakantie evenmin arbeid in dienst van de werkgever verricht (hoewel dit uiteraard volkomen rechtmatig is) en indien de werknemer in beide gevallen – in het eerste geval krachtens de bepalingen van § 69, lid 1, van het arbeidswetboek en in het tweede geval krachtens die van § 222, lid 1, daarvan – een volledige financiële vergoeding ontvangt, is het enige verschil gelegen in de formele reden voor de betaling van deze vergoedingen (in de praktijk is dit verschil evenwel miniem).

- 15 Met betrekking tot de in punt 10 van dit verzoek vervatte conclusies heeft de Ústavní soud (grondwettelijk hof, Tsjechië) bij uitspraak van 10 december 2020, dossiernummer II. ÚS 2522/19, evenwel gewezen op de mogelijke onverenigbaarheid daarvan met de uitleggingspraktijk van het Hof ten aanzien van artikel 7 van de richtlijn (zie punt 56 van de uitspraak) en heeft deze rechterlijke instantie met name gewezen op het rechtsoordeel dat tot uiting komt in de arresten „in zaak C-282/10” en „in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19”.

- 16 Het Hof heeft geoordeeld dat „artikel 7, lid 1, 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 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming, op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht” (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504; hierna: „arrest”).

- 17 Deze conclusie is evenwel geformuleerd tegen de achtergrond van de wetgeving inzake het recht op een financiële vergoeding bij „onrechtmatig ontslag” die is vervat in het Bulgaarse arbeidswetboek (zie punten 5-8 van het arrest). Deze wetgeving verschilt fundamenteel van de wetgeving (en de rechtspraak) in Tsjechië.

- 18 Het fundamentele verschil tussen beide wettelijke regelingen is dat de Bulgaarse wetgeving in het geval van onrechtmatig ontslag aan de werknemer het recht op een bruto bezoldiging toekent voor een periode van (slechts) zes maanden en (uitsluitend) ten belope van het bedrag dat overeenkomt met het verschil tussen het loon dat de werknemer in die periode uit hoofde van een ander dienstverband heeft ontvangen en het loon dat hij zou hebben ontvangen in het kader van het onrechtmatig beëindigde dienstverband, en de Tsjechische wetgeving dit recht (in beginsel) in zijn volledige omvang en voor de gehele periode toekent (met de hierboven vermelde uitzonderingen).

- 19 In de context van de wetgeving en de rechtspraak in Tsjechië zou de onvoorwaardelijke toepassing van de conclusies van het hierboven geciteerde arrest een aanzienlijke wanverhouding teweegbrengen tussen de fundamentele beginselen van het Tsjechische arbeidsrecht (§ 1a, lid 1, van het arbeidswetboek), namelijk tussen het beginsel van de „bijzondere bescherming van de rechtspositie van de werknemer”, dat zijn beslag krijgt door de vergoeding van alle schade die door de werknemer wordt geleden als gevolg van zijn onrechtmatige ontslag (en derhalve ook van de hypothetisch door de werknemer geleden „schade” als gevolg van de onmogelijkheid om „zijn wettelijke recht op vakantie uit te oefenen” gedurende een geschil over de rechtmatigheid van zijn ontslag) en het beginsel

van de „behoorlijke vervulling van de werkzaamheden van de werknemer in overeenstemming met de gerechtvaardigde belangen van de werkgever”, dat wordt geschonden wanneer een werknemer die bij een werkgever in dienst treedt vakantiedagen opneemt (of kan opnemen) zonder dat hij daar in het betreffende kalenderjaar recht op heeft volgens de wettelijke voorschriften of krachtens de met de werkgever gesloten overeenkomst.

- 20 Daarenboven heeft het Hof zelf de mogelijkheid opengelaten om van de conclusies van het genoemde arrest af te wijken (punten 79 en 80).
- 21 De Nejvyšší soud is van oordeel dat de gestelde vraag om de hierboven uiteengezette redenen niet als *acte clair* of *acte éclairé* kan worden opgevat. De Nejvyšší soud, een rechterlijke instantie waarvan de beslissingen niet vatbaar zijn voor hoger beroep in de zin van artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, acht het derhalve noodzakelijk om de onderhavige vraag aan het Hof voor te leggen.

V.

Schorsing van de behandeling

- 22 Gelet op de gestelde prejudiciële vraag heeft de Nejvyšší soud [OMISSIS] [procedurele vereisten naar nationaal recht] de behandeling van de zaak in afwachting van de uitspraak van het Hof geschorst op grond dat de procedure zonder de beantwoording van deze vraag niet kan worden voortgezet.

[OMISSIS] [procedurele vereisten naar nationaal recht]

Brno, 6 december 2021

[OMISSIS]

[OMISSIS] [ondertekening]

[OMISSIS] [procedurele vereisten naar nationaal recht]