

# Anonüümseks muudetud versioon

Tölge

C-516/20 – 1

## Kohtuasi C-516/20

### Eelotsusetaotlus

#### Saabumise kuupäev:

14. oktoober 2020

#### Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Landgericht Köln (Kölni apellatsioonikohus, Saksamaa)

#### Eelotsusetaotluse kuupäev:

9. september 2020

#### Hagejad ja apellandid:

JT

NQ

#### Kostja ja vastustaja apellatsioonimenetluses:

Ryanair DCA

[...]

## Landgericht Köln

### Kohtumäärus

Kohtuasjas

JT ja NQ *versus* Ryanair DCA

tegi Landgericht Kölni 11. tsiviilkolleegium (edaspidi „eelotsusetaotluse esitanud kohus“)

9. septembril 2020

[...]

## **järgmise kohtumääruse:**

1. Menetlus peatatakse.
2. Euroopa Liidu Kohtule (edaspidi „Euroopa Kohus“) esitatakse ELTL artikli 267 alusel liidu õiguse tõlgendamise kohta järgmine eelotsuse küsimus:

Kas lennuettevõtja enda töötajate streik, mida on alustatud ametiühingu esitatud streigihoiatuse peale, on „erakorraline asjaolu“ määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses?

### **Põhjendused**

#### I.

1. Kumbki hageja esitab kostja vastu hüvitise nõude summas 400 eurot, millele lisandub viivis, tuginedes Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. veebruari 2004. aasta määrusele (EÜ) nr 261/2004, millega kehtestatakse ühiseeskirjad reisijatele lennureisist mahajätmise korral ning lendude tühistamise [lk 2] või pikaajalise hilinemise eest antava hüvitise ja abi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EMÜ) nr 295/91 (ELT 2004, L 46, lk 1; ELT eriväljaanne 07/08, lk 10; edaspidi „määrus (EÜ) nr 261/2004“).

Nõude aluseks on järgmised asjaolud.

Hagejatel oli broneering numbriga SZHH9D 25. juulil 2018 väljuma pidanud kostja lennule FR1035 Köln/Bonn (CGN) – Tenerife (TFS). Lend oleks plaanipäraselt pidanud väljuma kell 12:40 ja saabuma sihtkohta kell 16:25 (kõik ajad on kohalikud). Lend FR1035 tühistati. Asenduslendu, millega hagejad oleksid jõudnud oma sihtkohta vähem kui 3tunnise hilinemisega, kostja ei pakkunud.

Vahemaa Köln/Bonnist Tenerifele jääb vahemikku 1501 km kuni 3500 km.

Nõude maksmapanemiseks pöördusid hagejad oma esindajate poole. Esindajad saatsid 7. märtsi 2019. aasta kirjaga kostjale kummagi hageja kohta 400 euro (kokku 800 euro) suuruse hüvitise nõude, määrates tasumise tähtajaks 14. märtsi 2019; kostja keeldus hüvitise maksmisest, tuginedes erakorralistele asjaoludele, millest tulenevalt on ta hüvitise maksmise kohustusest väidetavalt vabastatud.

Kõnealuse 25. juuli 2018. aasta lennu FR1035 tühistamise põhjustas kostja Portugali, Hispaania, Itaalia ja Belgia salongipersonali streik, mille oli korraldanud ametiühing. Streik toimus ajavahemikul 25. juuli 2018 kell 00:00 kuni 26. juuli 2018 kell 24:00 ning selle tagajärjel ei olnud kostjal lennu teostamiseks vajalikku salongipersonali. Streigis osales ka kõnealuse lennu jaoks ette nähtud Itaalia salongipersonal. Nimetatud ajavahemikul puudutas lennumeeskondade tööseisak kostja 455 lendu. Tööseisakute vähendamiseks

kasutas kostja teiste riikide lennumeeskondi, kuid tema käsutuses ei olnud piisavalt salongipersonali, et streigist tingitud personalinappust korvata. Kostja viitas sellega seoses 26. juulil 2018 avaldatud ajaleheartiklile, milles on streigi põhjusena märgitud, et „lennusaatjad nõuavad paremaid töötingimusi, sealhulgas suuremat palka. Ryanair omakorda ähvardab töökohtade koondamisega“.

2. Amtsgericht (esimese astme kohus) jättis hagi rahuldamata. Kostja vastuväitega nõustudes asus kohus seisukohale, et tühistamise põhjustasid erakorralised [lk 3] asjaolud määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses. [...]

3. Esimese astme kohtu otsuse peale esitasid hagejad apellatsioonkaebuse. Selles jäävad hagejad oma nõude juurde ja väidavad, et alates Euroopa Kohtu 17. aprilli 2018. aasta otsusest TUIFly (C-195/17) saab vastupidi esimese astme kohtu seisukohale ka lennuettevõtja enda töötajate streiki, mille on algatanud ametiühingud, pidada omaseks lennuettevõtja tavapärasele tegevusele, mistõttu ei ole see erakorraline asjaolu määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses. Lisaks leiavad hagejad, et kostja oleks pidanud esitama selgitused streigi põhjuste ja selle ärahoidmise meetmete kohta; lahkarvamused äriühingu juhtkonna ja töötajate vahel ei ole erakorralised ega mõjuta äriühingu tööd väljastpoolt. See kehtib ka kollektiivlepingut puudutavate läbirääkimiste suhtes.

Kostja palub jätta apellatsioonkaebus rahuldamata.

## II.

Apellatsioonkaebuse lahendamiseks on vaja Euroopa Kohtu vastust eelotsuse küsimusele.

1. Küsimus on kohtuasja lahendamiseks oluline:

Kui kujunenud olukorras peaksid seoses vaidlusaluse lennuga esinema vastutusest vabastavad erakorralised asjaolud määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses, siis jääb apellatsioonkaebus rahuldamata, kuna sellisel juhul puudub hagejatel õigus hüvitisele. Kui aga streik ei ole erakorraline asjaolu, siis tuleks apellatsioonkaebus rahuldada.

2. Vastus küsimusele, kas ametiühingu korraldatud streiki tuleb pidada erakorraliseks asjaoluks määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses, oleneb viidatud sätte – käesolevas asjas koosseisutunnuse „erakorralised asjaolud“ – tõlgendamisest, mida peab kahtluste korral tegema Euroopa Kohus.

3. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu senise seisukoha põhjal on tühistamise käesoleval juhul põhjutanud erakorraline asjaolu määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses. [lk 4]

a) Bundesgerichtshof (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim üldkohus, edaspidi „BGH“) sedastas 21. augusti 2012. aasta otsuses [...], et vastavalt (EÜ)

nr 261/2004 artikli 5 lõikele 3 vabaneb lennuettevõtja vastutusest, kui ametiühingu üleskutsele järgides asuvad streikima lennuettevõtja enda töötajad. Viidatud asjas, milles tuli teha otsus pilootide ametiühingu Cockpit korraldatud streigi kohta, märkis BGH järgmist:

„[...]”

2. Vastupidi apellatsioonikohtu seisukohale võib olukord, kus ametiühing korraldab kollektiivlepinguga seotud vaidluse raames streigi, millega on tegemist ametiühingusse Cockpit kuuluvate kostja pilootide tööseisaku puhul, mis on apellatsioonikohtu järelduste kohaselt – millele vastuväiteid ei esitatud – põhjustanud lendude tühistamise, kujutada endast erakorralisi asjaolusid määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses.

[...]

f) Kriteeriume, mille on Euroopa Kohus välja töötanud tehniliste rikete puhuks, tuleb kohaldada ka siis, kui erakorraliste asjaolude põhjustena tulevad kõne alla määruse põhjenduses 14 loetletud juhtumid – mille loetelu on vastavalt Euroopa Kohtu otsusele Wallentin-Hermann vs. Alitalia (punkt 22) näitlik –, nimelt poliitiliselt ebastabiilsed olud, asjaomase lennu tegemiseks sobimatud ilmastikutingimused, turvalisuse oht ja tegutseva lennuettevõtja toimimist mõjutavad streigid. Ka selles osas on määrav see, kas tühistamise on põhjustanud ebaharilikud sündmused, mis ei ole omased lennuettevõtja tavapärasele tegevusele ja väljuvad tema tegeliku kontrolli alt.

Kui – nagu käesolevas asjas – on kõne all streik, ei ole vähemasti põhimõtteliselt oluline, kas lennuettevõtja tegevust mõjutab kollektiivlepinguga seotud vaidlus kolmandate isikute vahel, näiteks lennujaama käitaja töötajate streik või lennutegevuse läbiviimiseks olulisi ülesandeid täitva muu ettevõtja, näiteks julgestuskontrolli töötajate streik, või asjaolu, et töötamisest keelduvad tegutseva lennuettevõtja enda töötajad, näiteks maapealse teeninduse töötajad või lennumeeskonna liikmed. Selliseks vahetegemiseks ei anna alust määruse artikli 5 lõike 3 sõnastus, põhjendus 14 ega kõnealuse sätte eespool kirjeldatud mõte ja eesmärk.

Ka enda töötajate streigi on üldjuhul korraldanud ametiühing, kes soovib kollektiivlepingu teiselt poolt, kelleks võib olla töötajate tööandja või ka tööandjate organisatsioon, välja kaubelda paremaid töötingimusi või suuremat palka. Selle eesmärgi saavutamiseks kutsub ta oma liikmeid üles kollektiivsele aktsioonile. Sellised kollektiivsed aktsioonid on liidu õigusega tagatud ühinemisvabaduse kasutamise vahend (Euroopa Liidu põhiõiguste harta (EÜT 2000, C 364, lk 1 jj, 18.12.2000) artikli 12 lõige 1 ja artikkel 28), mis vabastab – vähemasti osas, mis on vajalik selliste aktsioonide võimaldamiseks – töölepingutest tulenevate õiguste kasutamisest ja kohustuste täitmisest. Streigihoiatus mõjutab lennuettevõtjat „väljastpoolt“ [lk 5] ka osas, milles see toob kaasa lennuettevõtja enda töötajate tööseisaku, ja ei ole omane lennuettevõtja

tavapärasele tegevusele. Nimelt on see uue kollektiivlepingu sõlmimise või olemasoleva kollektiivlepingu muutmise üle peetavas vaidluses kasutatav vahend, millega soovitakse „tavapärast tegevust“ just nimelt mõjutada ja võimaluse korral seda täiesti seisata. Üldjuhul ei puuduta see järelikult mitte üksnes ühte konkreetset või mõnda üksikut lendu, vaid hõlmab lennuettevõtja tegevust tervikuna või vähemasti selle olulisi osi. Määruse eesmärk tagada reisijatele – ka hüvitise maksmise kohustusega – kaitse lendude põhimõtteliselt välditavast tühistamisest tulenevate „ebamugavuste“ eest (Euroopa Kohtu otsus IATA ja ELFAA, C-344/04, punkt 69; Wallentin-Hermann vs. Alitalia, punkt 18) on sellise streigi puhul sama vähe kohaldatav nagu juhtudel, mil välise kollektiivse aktsiooni või muu sündmuse tagajärjel on lennuettevõtja tavapärane tegevus täielikult või olulistel osades seiskunud. Pealegi võivad [...] mõlemad olukorrad teineteiseks üle minna.

g) Kohus võib asja edasisel sisulisel hindamisel aluseks võtta määrusele eespool antud tõlgenduse, ilma et ta esitaks Euroopa Kohtule eelnevalt eelotsusetaotlust. Nagu märgitud, tuleneb kõnealuse sätte selline tõlgendus määruse sõnastusest ja eesmärgist ning on kooskõlas Euroopa Kohtu senises praktikas sisalduva määruse artikli 5 lõike 3 tõlgendusega. Kaalutlused, millele tuginedes on Euroopa Kohus andnud viidatud sätte eespool viidatud kohtuotsustes kirjeldatud tõlgenduse, on asjakohased ka käesolevas asjas. Viidatud kohtupraktika põhjal ei ole kohtul kahtlust, et erakorraliste asjaolude esinemist põhjustavat streiki hindab Euroopa Kohus samamoodi nagu muid määruse põhjenduses 14 näitlikult loetletud juhtumeid.

Sellise järelduse tegemist ei takista see, et ühes osas õiguskirjanduses [...] esindatud seisukohtadega nõustudes on apellatsioonikohus teinud teistsuguse järelduse. Täpsemalt on seda põhjendatud esiteks Montreali konventsiooni artikli 19 asjaomase tõlgendamisega, teiseks oletusega, et kollektiivlepinguga seotud vaidlused enda töötajatega kuuluvad lennuettevõtja üldise tegevusriski hulka. Kumbki aspekt ei ole määruse sõnastuse ega Euroopa Kohtu praktika põhjal otsustades siiski määrav.

3. Käesolevas asjas võis ametiühingu Cockpit streigihoiatus – nagu kohus saab apellatsioonikohtu sedastuste alusel ise hinnata – kaasa tuua erakorralised asjaolud määruse artikli 5 lõike 3 tähenduses.

a) Käesolevas asjas pidi kostja arvestama sellega, et valdav osa tema pilootidest ühineb streigiga. Seega ei olnud vaja asendada väikest arvu näiteks haigestumise tõttu välja langenud töötajaid, vaid reageerida tuli pilootide olulise osa väljalangemise [lk 6] ohule. Kostja pidi lähtuma sellest, et streigi tagajärjel ei ole tema käsutuses lennuplaanist tervikuna kinnipidamiseks vajalikul hulgal piloote, mistõttu ei saa ta märkimisväärset hulka plaanijärgsetest lendudest üldse teostada või kavandatud viisil teostada; seepärast oli tal alust reageerida juba streigihoiatusele ja lennuplaan selliselt ümber korraldada, et esiteks häiriks streik reisijaid nii vähe nagu kujunenud asjaoludel võimalik ja et teiseks suudaks ta

pärast streigi lõppu võimalikult peatselt jätkata tavapärasest tegevust. Sellist olukorda ei saa arvata lennuettevõtja tavapärase tegevuse hulka.

b) Kostja tuginemist erakorralistele asjaoludele ei välista see, et olukord oli kostja kontrolli all.

Kollektiivlepinguga seotud vaidluse korral ei saa üldjuhul eeldada, et kuna olukord on kontrolli all, siis on erakorraliste asjaolude esinemine välistatud. Streigi korraldamise otsuse teevad töötajad neile kuuluva kollektiivlääbirääkimiste vabaduse raames ja seega väljaspool tegutseva lennuettevõtja tegevust. Sellest nähtub, et lennuettevõtjal ei ole üldjuhul võimalik õiguslikult märkimisväärselt mõjutada ka enda töötajaid, kes otsustavad, kas streikida või streigist loobuda. Seejuures ei ole veenev argument, et ettevõttesisese streigi korral saab tegutsev lennuettevõtja talle esitatud nõuete täitmisega streigi ära hoida. Sellega nõutaks lennuettevõtjalt, et ta loobuks liidu õigusega kaitstud ühinemisvabadusest ja asetaks ennast töövaidluses algusest peale kaotaja rolli. Seda ei saa lennuettevõtjalt oodata ja pikaajaliselt ei oleks see ka reisijate huvides.“

b) Oma senises praktikas on eelotsusetaotluse esitanud kohus nõustunud BGH seisukohaga ja peab seda endiselt asjakohaseks käesolevas olukorras, kus streigi on korraldanud ametiühing.

Teistsugust hinnangut ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates teha Euroopa Kohtu 17. aprilli 2018. aasta otsuse TUIFly (C-195/17) alusel. Viidatud kohtuotsus käsitles „etteteatamata streigi“ eriomast olukorda, mille põhjustas lennuettevõtja ootamatu teade ümberkorralduskavadest, millele reageerisid lennuettevõtja enda töötajad vahetult ja omal algatusel. See ei ole kuidagi võrreldav käesoleva olukorraga, kus ametiühingu liikmed alustavad ametiühingu streigihoiatuse järel streiki.

Euroopa Kohtu otsusest kohtuasjas C-195/17 ei tulene ka näiteks seda, et enda töötajate õiguspärast streiki ei saa pidada erakorraliseks asjaoluks. Eelkõige viidatud kohtuotsuse punktides 46 [lk 7] ja 47 nähtub vaid see, et streigi liigitamiseks erakorraliseks asjaoluks ei ole oluline, kas streik on riigisisese õiguse alusel õiguspärane või mitte. Sellest ei tulene siiski, et teatavatel streigiga seotud olukordadel puudub *per se* vastutusest vabastav mõju või et ametiühingu streigihoiatusel põhinev lennuettevõtja töötajate tööseisak ei saaks põhimõtteliselt – kuna selle on algatanud ametiühing, mistõttu ei ole see omane lennuettevõtja tavapärasele tegevusele ega ole lennuettevõtja kontrolli all – olla erakorraline asjaolu.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et erakorraliseks asjaoluks liigitamisel on käesoleval juhul määrav, et erinevalt „etteteatamata streigist“ mõjutab ametiühingu streigihoiatus ettevõtja tegevust just väljastpoolt. Streigihoiatus ei ole lennuettevõtja kontrolli all ja selle alusel alustatud streik ei ole omane asjaomase lennuettevõtja tavapärasele tegevusele: streigihoiatus või streik on ette nähtud just selleks, et seda tegevust häirida või seisata [...].

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohast ei saa lennuettevõtja vastu tugineda ka sellele, et lennuettevõtja saab streiki vältida või „kontrolli all hoida“, kui ta täidab ametiühingu esitatud nõuded, kuna ametiühinguga peetava vaidluse sidumine kohustusega maksta määruse (EÜ) nr 261/2004 alusel hüvitist kahjustaks ühinemisvabadust. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et samal põhjusel ei saa ka teatava palgaastmestiku olemasolu või puuduvat tahet tõsta palka liigitada lennuettevõtja ettevõttesiseseks meetmeks, mis oleks võrreldav ümberkorralduskavast teadaandmisega, millega oli tegemist kohtuasjas C-195/17.

c) Arvestades Euroopa Kohtu otsust kohtuasjas C-195/17, asutakse kohtupraktikas siiski üha rohkem seisukohale, et ametiühingu korraldatud ettevõttesise streigi puhul ei saa enam lähtuda erakorraliste asjaolude olemasolust [lk 8] [...] või ei saa seda teha, eeldamata teiste asjaolude olemasolu [...]. Osaliselt leitakse ka õiguskirjanduses, et lennuettevõtja enda töötajate streigil ei ole vastutusest vabastavat mõju [...].

Esitatud kaalutlusel on eelotsusemenetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates vajalik.

[...]

TÖÖDOKUMEN