

**Kohtuasi C-827/19**

**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1**

**Saabumise kuupäev:**

13. november 2019

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Audiencia Provincial de Pontevedra (Pontevedra provintsikohus)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

29. oktoober 2019

**Apellandid:**

D.A.T.A.

L.F.A.

A.M.A.G.

L.F.A.

J.G.C.

S.C.C.

A.C.V.

A.A.G.

A.C.A.

L.C.A.

N.P.B.

P.C.A.

**Vastustaja apellatsioonimenetluses:**

Ryanair D.A.C.

## **Põhikohtuasja ese**

Mitme reisija (edaspidi „apellandid“) apellatsioonkaebus esimese astme kohtu otsuse peale, millega rahuldati nende nõue lennuettevõtja Ryanair D.A.C. (edaspidi „vastustaja“) vastu osaliselt.

## **Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

Palutakse ELTL artikli 267 alusel määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tõlgendamist.

## **Eelotsuse küsimused**

- 1 Kas lennuettevõtja töötajate streigiõiguse kasutamist ametiühingu üleskutsel selleks, et nõuda töötingimuste parandamist – kui see ei ole tingitud tööandja mõnest varasemast otsusest, vaid töötajate nõudmis[t]est –, võib pidada „erakorraliseks asjaoluks“ määruse nr 261/20[0]4 artikli 5 lõike 3 tähenduses või on see, vastupidi, lennuettevõtja tegevusalal tegutsemisele omane asjaolu?
- 2 Kas sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on veoettevõtja kohustatud võtma seaduslikult lubatavaid meetmeid, ka siis, kui talle on streigiõiguse kasutamisest seaduses nõutava tähtaja jooksul ette teatatud, nagu näiteks pakkuma lende teiste lennuettevõtjatega, mida streik ei puuduta?
- 3 Kas lennuettevõtja salongipersonali streigi pidamiseks „erakorraliseks asjaoluks“ määruse nr 261/20[0]4 artikli 5 lõike 3 tähenduses, on asjassepuutuv viis, kuidas streik lahendati, eelkõige, kui streik lahendati vastanduvate poolte vastastikuste järeleandmistel?

## **Viidatud liidu õigusnormid**

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. veebruari 2004. aasta määrus (EÜ) nr 261/2004, millega kehtestatakse ühiseeskirjad reisijatele lennureisist mahajätmise korral ning lendude tühistamise või pikaajalise hilinemise eest antava hüvitise ja abi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EMÜ) nr 295/91; põhjendused 1, 2 ja 12 ning artikli 5 lõige 3.

4. mai 2017. aasta kohtuotsus Pešková ja Peška, C-315/15, EU:C:2017:342; 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus TUIfly GmgH, C-195/17, EU:C:2018:258.

## **Põhikohtuasja asjaolude ja menetluse kokkuvõte**

- 4 Põhikohtuasja kuusteist apellanti ostsid lennuettevõtja Ryan Air veebilehe kaudu edasi-tagasi lennureisid marsruudil Porto-Carcassonne. Kui need reisijad läksid 1. aprillil 2019 Carcassonne'i lennuväljale, et teha tagasilend (kavandatud

väljumisajaga kell 15.25), teatati neile, et see lend oli lennuettevõtja salongipersonali streigi tõttu tühistatud. Lennuettevõtja pakkus reisijatele võimalust tagasi lennata järgmisel päeval, kell 8.15 hommikul, sama lennuettevõtja lennul Toulouse'i lennujaamast Madridi, saabumiseiga kell 9.35 kohaliku aja järgi.

- 5 Kuna reisijatele ei võimaldatud mingit transporti Toulouse'i lennujaamani ega Madridist Vigosse, ega pakutud ka sööki või majutust, esitasid nad esimese astme kohtule hagi, nõudes ühelt poolt kokku 1216,59 eurot sõidu- ja majutuskulude katteks (need kulud olid kokku 2067,92 eurot, kuid lennuettevõtja tegi väljamaksed summas 731,33 eurot) ja teiselt poolt hüvitiseks lennu tühistamise eest 3750 eurot (250 eurot reisija kohta).
- 6 Kostja vastuses nõustus lennuettevõtja katma reisijate nõutud sõidu- ja toimetulekukulud, kuid ei nõustunud maksma mingit hüvitist lennu tühistamise eest, väites, et selle tühistamise põhjus oli Ryan Airi salongipersonali streik, mille oli kokku kutsunud Portugali ametiühing, välja kuulutatud tööseisakutega [sama aasta] 29. märtsil, 1. ja 4. aprillil, lisades, et tegemist oli põhjusega, mis väljub tema kontrolli alt. Ta rõhutas, et streigi põhjus ei olnud „töötingimuste konkreetne muutmine“, vaid salongitöötajate „tööalaste nõudmiste ootamatu algus“ (nimetatakse miinimumpalka, isapuhkust ja distsiplinaarkorras töölepingu ülesütlemise keeldu), ning väitis, et Euroopa Kohtu otsusest kohtuasjas C-195/17, TUifly GmgH tulenev kohtupraktika ei ole käesolevas asjas kohaldatav.
- 7 Esimeses astme kohtuotsusega rahuldati nõue osaliselt, kohustades lennuettevõtjat maksma 1216,59 eurot, millele lisandub intress, ja keelduti maksmast mis tahes hüvitist lennu tühistamise eest, kuna see kohus leidis, et meeskonna liikmete poolt streigiõiguse kasutamine on erakorraline, ettenägematu ja vältimatu asjaolu, arvestades, et streikivaid töötajaid ei ole seaduslikult võimalik asendada.
- 8 Reisijad esitasid selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse, milles nad tuginesid mitmele Hispaania kohtute otsusele, et põhjendada oma põhiseisukohta, et veoettevõtja peab niisugustel asjaoludel nagu käesolev, tõendama, et ta ei saanud lennu tühistamist vältida vajalike meetmete võtmise teel, sealhulgas läbirääkimiste käigus enne streigi vormilist toimumist, ja väitsid, et lennuettevõtja töötajate tööalased nõudmised kuuluvad tema tegevusvaldkonda, mistõttu ei saa need olla erakorralised asjaolud, mis vabastavad ta reisijatele hüvitise maksmise kohustusest.
- 9 Lennuettevõtja vaidleb apellatsioonkaebusele vastu, väites, et streik on erakorraline asjaolu, mis osutub tööandja jaoks vältimatuks, sest ta ei saa võtta mingeid abinõusid, et vältida kokkulepituid tööseisakuid, arvestades, et Portugali õiguses on keelatud streikivaid töötajaid asendada. Ka lennuettevõtja tugineb paljudele Hispaania kohtute ja haldusasutuste otsustele, milles on määruse nr 261/2004 artikli 5 lõiget 3 kohaldades jõutud samale järeldusele.

## Eelotsusetaotluse põhjenduste kokkuvõte

- 10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuletab kõigepealt meelde, et määruse nr 261/2004 artikli 5 lõikega 3 pannakse lennuettevõtjale lennu tühistamise korral konkreetsed kohustused (abistamine, teavitamine ja rahaline hüvitamine). Selle artikli lõikes 3 on erandina sätestatud, et lennuettevõtja ei ole kohustatud hüvitist maksma, „kui ta suudab tõendada, et tühistamise põhjustasid erakorralised asjaolud, mida ei oleks suudetud vältida isegi siis, kui oleks võetud kõik vajalikud meetmed.“
- 11 Seejärel teeb eelotsusetaotluse esitanud kohus kokkuvõtte Euroopa Liidu Kohtu praktikast, mis käsitleb mõistet „erakorralised asjaolud“, mis vabastavad vedaja reisijatele hüvitise maksmise kohustusest. Selle kohtupraktika kohaselt tuleb neid, kuna tegemist on erandiga üldisest hüvitamiskohustusest, tõlgendada kitsalt.
- 12 Ta viitab üldiselt kohtuotsusele Pešková ja Peška, C-315/15, mille punktis 22 Euroopa Kohus tuvastas, et erakorralisteks asjaoludeks saab kvalifitseerida „sündmusi, mis oma olemuselt või päritolult ei ole omased asjaomase lennuettevõtja tavapärasele tegevusele ja väljuvad tema tegeliku kontrolli alt“. Erakorraliste asjaolude esinemisest siiski ei piisa, vaid on ka vaja, et ettevõtja tõendab, et selliseid asjaolusid ei oleks saanud vältida isegi siis, kui oleks võetud kõik vajalikud meetmed. Seega tuleb viidatud kohtuotsuse punkti 28 kohaselt isikul, kes kavatseb tuua põhjenduseks asjaolude erakorralisuse, tõendada, „et neid asjaolusid ei oleks mingil moel saanud vältida sobivate meetmetega, see tähendab meetmetega, mis erakorraliste asjaolude ilmumise hetkel vastasid muu hulgas asjaomasele lennuettevõtjale tehniliselt ja majanduslikult vastuvõetavatele tingimustele“.
- 13 Seoses konkreetse küsimusega, kas lennuettevõtja salongipersonali streigiõiguse kasutamist saab pidada erakorraliseks asjaoluks, nii et see vabastab veoettevõtja tema hüvitamiskohustustest, viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuotsusele C-195/17, TUIfly GmgH, mille resolutsioonis on tuvastatud, et olulise osa lende teostavatest töötajatest spontaanne töölt puudumine, nagu see toimus nimetatud kohtuasjas, ei kuulu mõiste „erakorralised asjaolud“ määruse nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses.
- 14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab siiski põhikohtuasja ja kohtuasjas TUYfly tehtud kohtuotsuse aluseks olnud olukorra erinevusi, s.t et tookord oli lennuettevõtja ootamatult välja kuulutanud ümberkorralduskavad ja et tööseisakud ei olnud eelnevalt kokku kutsutud, mistõttu kvalifitseeriti see juhtum „etteteatamata streigiks“. Ta rõhutab selle kohtuotsuse argumente, et niisuguste ümberkorralduskavade sotsiaalsetest tagajärgedest tulenevad riskid tuleb lugeda asjaomase lennuettevõtja tavapärasele tegevusele omasteks riskideks, ilma et oleks tähtsust sellel, kas streiki saab käsitada etteteatamata streigina.
- 15 Seevastu käesolevas asjas ei olnud tööseisakud – vähemalt näiliselt – tingitud eelnevalt tööandja tehtud muudatustest töötingimustes, vaid tegemist oli üldiste

nõudmistega parandada töötingimusi ametiühingu poolt välja kuulutatud streigi raames.

- 16 Neid erinevusi arvestades on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kahtlused, kas õiguspärasest töötajate streigiõiguse kasutamist võib lugeda tööandja tavapärase kontrollivaldkonna hulka. Kohtuotsusest TUYfly lähtudes võiks arutleda, et tööalased konfliktid kuuluvad tööandja tavapärase tegevuse hulka, kes võiks neid vältida, rahuldades mõistlikult töötajate nõudmisi või ka võttes streigi etteteatamistähtaja jooksul meetmed, mis väldivad lendude tühistamist. Käesolevas asjas ei ole siiski selge, milliseid konkreetseid meetmeid oleks saanud selleks võtta või kas tööandja oleks pidanud määruse nr 261/2004 raames võtma mingi seaduslikult lubatava meetme, näiteks pakkuma lende teiste lennuettevõtjatega, mida streik ei puudutanud.
- 17 Samuti ei ole selge, kas vaidluse lahendamise viis (töötajate kõikide ettepanekutega nõustumisega või poolte vastastikuste järeleandmistega tegemisega) võib olla oluline selle hindamisel, kas lennuettevõtja oleks saanud streiki vältida, ja lõppkokkuvõttes, kas seda saab või mitte pidada „erakorraliseks asjaoluks“ määruse nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses.

TÖÖDOKUMEN