

Kohtuasi C-58/17

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

21. jaanuar 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Attunda Tingsrätt (Rootsi)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

16. jaanuar 2020

Hageja:

Airhelp Ltd

Kostja:

Scandinavian Airlines System SAS

[...]

PROTOKOLL

16.1.2020

[...]

POOLED

Kaebuse esitaja

Airhelp Limited [...]

[...]

Vastustaja

Scandinavian Airlines System SAS [...]

[...]

ESE

Määruse (EÜ) nr 261/2004 alusel esitatud nõue [...]

[lk 2]

OTSUS

1. Tingsrätten (esimese astme kohus, Rootsi) otsustab Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 alusel pöörduda Euroopa Liidu Kohtu poole vastavalt lisatud kirjale [...].

2. Menetlus peatatakse kuni Euroopa Kohtu otsuse tegemiseni.

Põhjendused

Tingsrätten (esimese astme kohus, Rootsi) peab käesolevale dokumendile lisatud eelotsusetaotluses esitatud põhjendustel vajalikuks taotleda käesolevas asjas otsuse tegemiseks Euroopa Liidu Kohtult eelotsust. Kuna edasine menetlus kohtuasjas sõltub Euroopa Kohtu otsusest, siis käesolev menetlus peatatakse.

[...]

[lk 3]

KIRI

[...]

ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotlus

Sissejuhatus

1. Attunda Tingsrättis (Attunda esimese astme kohus, Rootsi; edaspidi „eelotsusetaotluse esitanud kohus“) on pooleli Airhelp Limitedi (edaspidi „Airhelp“) ja Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Swedeni (edaspidi „SAS“) vaheline menetlus Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. veebruari 2004. aasta määruse (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 (edaspidi „määrus“), tõlgendamise üle.

Küsimused

2. Eelotsusetaotluse esitanud kohus taotleb eelotsust järgmistes määruse tõlgendamise küsimustes:
 - „a. Kas streik, mille on korraldanud lennuettevõtja piloodid, kes on lennuettevõtja töötajad ja keda on vaja lennu teostamiseks, kujutab endast „erakorralist asjaolu“ määruse nr 261/2004 artikli 5 lõike 3 tähenduses, kui streik ei ole korraldatud mitte seoses lennuettevõtja määratud ja teatavaks tehtud meetmega [lk 4], vaid selle teevad teatavaks ja algatavad seaduslikult töötajate organisatsioonid kollektiivse survegevusena, mille eesmärk on ajendada lennuettevõtjat suurendama palka, andma hüvitisi või muutma töötingimusi, et täita asjaomaste organisatsioonide nõuded?
 - b. Milline tähtsus, kui üldse, tuleb omistada sellele, kas töötajate organisatsioonide nõuded on õiglased, ja eelkõige asjaolule, et nõutav palgatõus on märkimisväärselt suurem kui palgatõus, mida kohaldatakse üldiselt asjaomastel riiklikel tööturgudel?
 - c. Milline tähtsus, kui üldse, tuleb omistada asjaolule, et lennuettevõtja võtab streigi vältimiseks vastu töövaidluste lahendamise eest vastutava riikliku asutuse ettepaneku, kuid töötajate organisatsioonid seda ei tee?“

Vaidluse taust

3. Reisija SS (edaspidi „SS“) broneeris SASi lennu Malmöst Stockholmi. Lend pidi väljuma 29. aprillil 2019, kuid see tühistati samal päeval SASi pilootide streigi tõttu Norras, Rootsis ja Taanis, mis algas 26. aprillil 2019 ja kestis kuni 2. maini 2019. Pilootide streik korraldati seetõttu, et Rootsis, Norras ja Taanis tegutsevad ning SASi piloote esindavad töötajate organisatsioonid olid lõpetanud SASiga sõlmitud varasema kollektiivlepingu, mis oleks kestnud kuni 2020. aastani, mil see oleks lõppenud. Läbirääkimisi uue lepingu sõlmimiseks oli peetud alates 2019. aasta märtsist. Pilootide streik kestis seitse päeva. SAS tühistas streigi tõttu rohkem kui 4000 lendu, mis mõjutas ligikaudu 380 000 reisijat.
4. SSile ei pakutud marsruudi muutmist, mille tulemusena oleks hilinemine jäänud alla kolme tunni.
5. Airhelp omandas lepinguga eelnimetatud lennust tuleneva SSi hüvitise nõude. [lk 5]

Poolte argumentide kokkuvõte

Airhelp

6. Airhelp väitis, et eelotsusetaotluse esitanud kohus peab mõistma SASilt välja põhisumma 250 eurot ja viivise [...] alates 10. septembrist 2019 kuni makse kuupäevani.
7. Oma hagi põhjendamiseks väidab Airhelp sisuliselt järgmist. Kuna SSile teatati tühistamisest hiljem kui seitse päeva enne kavandatud väljumisaega ning talle ei pakutud võimalust teekonda muuta, et võimaldada tal välja lennata mitte rohkem kui üks tund enne kavandatud väljumisaega ja jõuda lõppsihtkohta hiljemalt kaks tundi pärast kavandatud saabumisaega, on tal määruse kohaselt õigus hüvitisele.

SAS

8. SAS vaidleb Airhelpi nõudele vastu. Oma vastuväite põhjendamiseks väidab SAS sisuliselt järgmist. Pilootide streik kujutab endast erakorralist asjaolu, mida ei oleks saanud vältida isegi siis, kui tarvitusele oleks võetud kõik mõistlikud meetmed, ja SAS ei ole seetõttu määruse artikli 5 lõike 3 ja artikli 7 kohaselt kohustatud hüvitist maksma.
9. SAS põhjendab oma väidet põhikohtuasjas järgmiselt.
10. Läbirääkimiste üks vaidlusküsimus oli töötajate organisatsioonide nõue palga tõstmiseks 13% ulatuses kolme aasta jooksul, mida saab võrrelda eelmise kollektiivlepinguga, mis andis pilootidele õiguse 6,5% palgatõusuks kolme aasta jooksul. Teine vaidlusküsimus hõlmas pilootide töötunde. Töötajate organisatsioonid nõudsid muu hulgas töötundide paremat prognoositavust. **[lk 6]**
11. Svenska medlingsinstitutet (Rootsi riiklik lepitaja) esitas 25. aprillil 2019 pooltele (kokkuleppe sõlmimise) „taotluse“ seoses keskse kollektiivlepinguga. Taotlus hõlmas muu hulgas sätteid, millega nähakse ette töötasu aastane kasv 2,3%. Lepitaja esitatud palgatõusu ettepanekus piirduakse teatava vahemikuga, st palgatõus protsentides, mille kohaldamise suhtes Rootsi tööturul on kokku leppinud eksporditööstus. Pilootide ametiühing nõudis palgatõusu, mis ületas märkimisväärselt nimetatud vahemikku. Lähtepunkt on Rootsi tööturumudeli kohaselt see, et asjaomane vahemik peab olema normatiivne palga määramisel Rootsi tööturul tervikuna. Selle eesmärk on säilitada Rootsi konkurentsivõime ja luua stabiilsus kollektiivlepingu läbirääkimistel.
12. SAS rahuldab asjaomase taotluse, ent töötajate organisatsioonid reageerisid sellele negatiivselt ning 26. aprillil 2019 algatasid töötajate organisatsioonid väljakuulutatud kollektiivse survetegevuse.
13. Vaidlus kestis 2019. aasta 2. mai õhtuni, mil sõlmiti uus kolmeaastane leping. Uus kollektiivleping hõlmab kolmeaastast ajavahemikku kuni 2022. aastani ja tähendab muu hulgas, et pilootide palk tõuseb 2019. aastal 3,5%, seejärel 2020. aastal 3% ja 2021. aastal 4%. Palgatõus tervikuna moodustab seega kolme aasta jooksul 10,9%.

14. Selle hindamine, kas pilootide streik on erakorraline asjaolu määruse artikli 5 lõike 3 tähenduses, peab põhinema sellel, kas streik on oma laadilt või päritolu tõttu omane SASi tavapärasele tegevusele ja jääb väljapoole tema tegelikku kontrolli.
15. SASi tavapärase tegevus on lennundustegevus. Nelja ametiühingu otsus korraldada samal ajal streik ei kuulu SASi tavapäraste tegevuste hulka. Streigid iseenesest on Rootsi tööturul väga haruldased ja need ei kuulu tööandja ja töötaja või nende asjaomaste kutseorganisatsioonide tavapäraste suhete raamesse. Pilootide streik oli pealegi üks ulatuslikumaid streike lennunduses läbi aegade, milles osalesid peaaegu kõik [lk 7] SASi piloodid. SAS ei suutnud oma tegevust korraldada nii, et lende saaks teostada plaanipäraselt. Seetõttu ei kuulunud pilootide streik SASi tavapärase tegevuse hulka.
16. Asjaolu, et pilootide streik oli seaduslik, tähendab seda, et SASil ei olnud õigust nõuda pilootidelt töökohustuste täitmist. Seetõttu ei saanud SAS võtta meetmeid, et veenda piloote lende teostama. Seega ei kuulnud pilootide streik SASi tegeliku kontrolli alla.
17. Käesoleval juhul puuduvad sellised asjaolud, mille kohta Euroopa Kohus leidis kohtuasjas Krüsemann jt (C-195/17), et etteteatamata streik oli omane lennuettevõtja tavapärasele tegevusele (vt punkt 49).
18. Pilootide streik ei põhinenud SASi võetud meetmel, mida saab pidada SASi tavapärase juhtimise osaks. Streik oli lõppkokkuvõttes tingitud sellest, et pilootide kutseühendused nõudsid konkreetseid töötingimusi ega nõustunud vahendaja pakkumisega, millega SAS soovis nõustuda. Seega ei põhinenud pilootide streik ühelgi SASi võetud meetmel.
19. Pilootide streik ei olnud töötajate spontaanne reaktsioon meetmele, mis kuulus SASi tavapärase juhtimise juurde. Vastupidi, pilootide streigi algatasid samal ajal neli pilootide ametiühingut ja seetõttu oli see suurel määral ajendatud ametiühingute ja töötajate esindajate tegevusest.
20. Lisaks ei suutnud SAS vältida hüvitamiskohustust, tühistades lennu pärast streigi algust, sest lend tuleb tühistada vähemalt kaks nädalat enne kavandatud väljumisaega, et määruses kehtestatud hüvitamiskohustus enam ei kehtiks (vt artikli 5 lõike 1 punkti c alapunkt i). Rootsi õiguse kohaselt tuleb aga streigist teada anda vaid üks nädal ette.
21. SASi mõjutanud ja lennu tühistamise põhjustanud pilootide streik on selline sündmus, mis ei ole oma laadilt ja päritolu tõttu omane SASi tavapärasele tegevusele [lk 8] ja jääb väljapoole SASi tegelikku kontrolli. Seega on tegemist erakorralise asjaoluga määruse artikli 5 lõike 3 tähenduses.

Airhelp

22. Airhelp vastas SASi kaebustele sisuliselt järgmiselt.

23. Streiki ei saa pidada „erakorraliseks asjaoluks“, millega vabastatakse SAS hüvitamiskohustusest. Kollektiivlepingute sõlmimine on osa lennuettevõtja tavapärasest äritegevusest ja seda liiki kollektiivsete ja korduvate palgaläbirääkimistega seoses võib lennuettevõtjal üldjuhul tekkida oma töötajatega vaidlusi või isegi konflikte.
24. Ühelt poolt SASi ja teiselt poolt Svensk Pilotföreningi (SPF), Dansk Pilotforeningi ja Norske SAS-Flygeres Föreningi vahel kehtivad SASile lennukikaptenite ja esimeste ohvitseride palka käsitlevad kollektiivlepingud ja üldised töötingimused, mida nimetatakse nn piloodilepinguks. Selliste lepingute üle peetaval läbirääkimistel saavad pooled alata kollektiivse survetegevuse, näiteks streigi ja töösulu. Kui tööturu osapooled on sõlminud kollektiivlepingu, kehtib asjaomase lepingu kehtivuse ajal kohustuslik töörahu. See tähendab, et pooled ei tohi sel ajavahemikul alata kollektiivset survetegevust. Ebaseaduslikuks ehk etteteatamata streigiks nimetatakse streiki, mis korraldatakse kohustusliku töörahu ajal.
25. SASi ja erinevate töötajarühmade vahel on varem esinenud konflikte, mis viisid mitmel korral kaasa töötajate algatatud kollektiivse survetegevuse. Konfliktid tekkisid mõnikord seoses palgatingimuste ja paremate tööoludega, ent ka tulenevalt töötajate soovist ise töökohal töötingimusi määrata. Üks eriti esiletõstmist vääriiv konflikt ehk SASi kriis leidis aset 2012. aastal, mil SAS sattus pankroti äärel. Suuraksionärid olid SASile täiendava laenu andmise nõudena kehtestanud ranged kokkuhoiunõuded, mille tulemusena sunniti SASi töötajaid sel ajal kohaldatud kollektiivlepingu kehtivuse ajal leppima tehtud töö eest väiksema palgaga, et mitte kaotada oma töökohta. Pilootidel tuli teha rohkem tööd ja teenida aastas ühe kuu palga võrra väiksemat töötasu. [lk 9]
26. Mõiste „erakorralised asjaolud“ on määruse artikli 5 lõike 3 tähenduses erand, mida tuleb tõlgendada kitsalt. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt saab erakorraliste asjaoludena käsitada üksnes neid sündmusi, mis vastavad kahele kriteeriumile. Esiteks ei tohi sündmus olla omane lennuettevõtja tavapärasele tegevusele. Teiseks peab sündmus väljuma asjaomase ettevõtja tegeliku kontrolli alt (vt kohtuotsus Krüsemann jt, C-195/17, punkt 32).
27. Läbirääkimised palga ja töötingimuste üle koos streigi esinemisvõimalusega on vähemalt sellistes liikmesriikides, nagu Taani, Norra ja Rootsi, kõikidele ettevõtjatele tavapärane ja prognoositav nähtus ning see kuulub ettevõtja kontrolli alla. Lähtepunktina kuulub lennuettevõtja töötajate streik lennuettevõtja tavapärase tegevuse hulka ja on seetõttu omane lennuettevõtja tavapärasele tegevusele. Sellised streigid on tavaliselt reaktsioon küsimustele, mis jäävad lennuettevõtja kontrolli alla. Kui streik toimub vastavalt poolte suhtes kohaldatavatele riiklikele tööõigusnormidele, mis lisaks tähendab seda, et töötajad ja asjaomased ametiühingud on lennuettevõtjat enne streigi algust sellest teavitanud, on lennuettevõtjal aega teha hüvitamiskohustuse vältimiseks vajalikke otsuseid, näiteks takistades väljakuulutatud streigi toimumist või vähemalt minimeerides selle toimumise riski.

28. SASi puhul on selge, et 2019. aasta pilootide streigi otsustava tähtsusega peamine põhjus seisneb 2012. aastal SASi poolt vastuvõetud otsuses, mille tulemusena vähenes lennuettevõtja rahaliste raskuste tõttu pilootide palk ja halvenesid töötingimused. SAS taastus majanduslikult 2019. aastal, seega on täiesti prognoositav ja mõistlik, et uute lepinguliste läbirääkimiste raames soovivad piloodid kõrgemat palka ja paremaid töötingimusi. Pilootide hinnangul oli SASi töötasu määr turustasemest madalam, samas kui SAS pidas pilootide nõudeid põhjendamatult kõrgeks. Uue kollektiivlepingu kohaselt on seepärast 2021. aastal töötasu määr 10,5% kõrgem, kui see oli 2018. aastal. [lk 10]
29. Eelnevat silmas pidades on asjaomase küsimusega seotud töötajate streik nii omane SASi tavapärasele tegevusele kui ka SASi kontrolli all ning seetõttu ei saa seda pidada erakorraliseks asjaoluks.

Asjakohased liidu õigusnormid

30. Määruse nr 261/2004 põhjenduses 14 on märgitud järgmist:

„Montreali konventsiooni alusel tuleks lennuettevõtjate kohustusi piirata või nad nende täitmisest vabastada juhul, kui juhtumi põhjuseks on erakorralised asjaolud, mida ei oleks saanud vältida isegi siis, kui oleks võetud kõik sobivad meetmed. Sellised asjaolud võivad eelkõige esineda poliitiliselt ebastabiilsetes oludes, asjaomase lennu tegemiseks sobimatute ilmastikutingimuste tõttu, turvalisuse ohu, ettenägematute lennuohutusega seotud vajakajäämistele ning streikide korral, mis mõjutavad tegutseva lennuettevõtja toimimist.“

31. Määruse nr 261/2004 artiklis 5 on sätestatud järgmist:

„1. Lennu tühistamise korral:

[...]

c) on asjaomastel reisijatel õigus saada tegutsevalt lennuettevõtjalt hüvitist vastavalt artiklile 7, [välja arvatud juhul,] kui

i) neid ei ole tühistamisest teavitatud vähemalt kaks nädalat enne kavandatud väljumisaega; või

ii) neid on teavitatud tühistamisest kahe nädala ja seitsme päeva vahel enne kavandatud väljumisaega ning neile on pakutud võimalust teekonda muuta, mis võimaldab neil välja lennata mitte rohkem kui kaks tundi enne kavandatud väljumisaega ja jõuda lõppsihtkohta hiljemalt neli tundi pärast kavandatud saabumisaega; või

iii) neid on teavitatud tühistamisest hiljem kui seitse päeva enne kavandatud väljumisaega ning neile on pakutud võimalust teekonda muuta, mis võimaldab

neil välja lennata mitte rohkem kui üks tund enne kavandatud väljumisaega ja jõuda lõppsihtkohta hiljemalt kaks tundi pärast kavandatud saabumisaega.

[...] [lk 11]

3. Tegutsev lennuettevõtja ei ole kohustatud maksma hüvitist vastavalt artiklile 7, kui ta suudab tõestada, et tühistamise põhjustasid erakorralised asjaolud, mida ei oleks suudetud vältida isegi siis, kui oleks võetud kõik vajalikud meetmed.“

32. Määruse nr 261/2004 artikli 7 lõikes 1 on sätestatud järgmist:

„Õigus hüvitisele

1. Kui osutatakse käesolevale artiklile, saavad reisijad hüvitist kuni:

- a) 250 euro ulatuses kõikide kuni 1500 kilomeetri pikkuste lendude puhul;
- b) 400 euro ulatuses kõikide üle 1500 kilomeetri pikkuste ühendusesiseste lendude ning kõikide muude 1500–3500 kilomeetri pikkuste lendude puhul;
- c) 600 euro ulatuses kõikide muude kui punktides a või b nimetatud lendude puhul.

Vahemaa määramisel võetakse aluseks lõppsihtkoht, kuhu reisija jõuab lennureisist mahajätmise või lennu tühistamise tõttu pärast kavandatud aega.“

33. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 28 on sätestatud järgmist:

„Kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus

Töötajatel ja tööandjatel või nende organisatsioonidel on liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt õigus pidada asjakohasel tasandil läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida ning huvide konflikti korral kollektiivselt oma õigusi kaitsta, sealhulgas streikida.“

34. Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 151 on sätestatud järgmist:

„Pidades silmas sotsiaalseid põhiõigusi, nagu need on määratletud 18. oktoobril 1961 Torinos allkirjutatud Euroopa sotsiaalhartas ja liidu 1989. aasta hartas töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta, võtavad liit ja liikmesriigid oma eesmärgiks tööhõive edendamise ning parandatud elamis- ja töötingimused, et [lk 12] võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega, piisava sotsiaalkaitse, tööturu osapoolte dialoogi, inimressursside arendamise, pidades silmas kestvat kõrget tööhõivet ja tööturult väljatõrjumise tõkestamist.

Sel eesmärgil rakendavad liit ja liikmesriigid meetmeid, mis võtavad arvesse riigiti kehtivate tavade mitmekesisust, eriti lepinguliste suhete vallas, ja vajadust säilitada liidu majanduse konkurentsivõime.

Nad usuvad, et niisugune areng ei tulene ainult siseturu toimimisest, mis soodustab sotsiaalsüsteemide ühtlustamist, vaid ka aluslepingutega sätestatud menetlustest ning õigus- ja haldusnormide ühtlustamisest.[“]

18. oktoobri 1961. aasta Euroopa sotsiaalharta artiklis 6 on sätestatud järgmist:

[„]Kõigil töötajatel ja tööandjatel on õigus pidada kollektiivläbirääkimisi“.

Asjakohased riiklikud õigusnormid

35. Töötajate otsustamise kaasamise seaduse (1976:580) (lag (1976:80) om medbestämmande i arbetslivet; edaspidi „töötajate kaasamise seadus“) punktis 45 on muu hulgas sätestatud järgmist:

„Kui tööandjate organisatsioon, tööandja või töötajate organisatsioon kaalub kollektiivse survegevuse algatamist või selle pikendamist, teatab ta sellest kirjalikult vastaspoolele ja vahendusbüroole vähemalt seitse tööpäeva ette. Tööpäevaks loetakse kõiki päevi, välja arvatud laupäev, pühapäev, riigipühad, jaanipäev, jõululaupäev ja uue aasta esimene päev. Tähtaega arvestatakse alates samast kellaajast, mil algab kollektiivne survegevus.“ [lk 13]

Eelotsuse taotlemise vajadus

36. Määruses nr 261/2004 ei ole mõistet „erakorralised asjaolud“ määratletud. Küll aga on määruse põhjenduses 14 märgitud, et sellised asjaolud võivad eelkõige esineda poliitiliselt ebastabiilsetes oludes, asjaomase lennu tegemiseks sobimatute ilmastikutingimuste tõttu, turvalisuse ohu, ettenägematute lennuohutusega seotud vajakajäämistest ning streikide korral, mis mõjutavad tegutseva lennuettevõtja toimimist. Euroopa Kohus on leidnud, et asjaomase määruse põhjenduses 14 esitatud loetelu on näitlik ega tähenda automaatselt erakorraliste asjaolude esinemist asjaomastes olukordades (kohtuotsus Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771, punkt 22).
37. Euroopa Kohus on tõlgendanud määruse nr 261/2004 artikli 5 lõikes 3 esitatud mõistet „erakorralised asjaolud“ mitmel juhul (vt Sturgeon jt, C-402/07 ja C-432/07, EU:C:2009:716; Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771; Eglītis ja Ratnieks, C-294/10, EU:C:2011:303; van der Lans, C-257/14, EU:C:2012:604; Pešková ja Peška, C-315/15, EU:C:2015:618; Finnair, C-22/11, EU:C:2017:342; ning Krüsemann jt, C-195/17, EU:C:2018:258). Sellega seoses on Euroopa Kohus leidnud, et mõistet „erakorralised asjaolud“ tuleb tõlgendada viisil, mis hõlmab sündmusi, mis ei ole oma laadilt või päritolu tõttu asjaomase lennuettevõtja tavapärasele tegevusele omased ja jäävad väljapoole lennuettevõtja tegelikku kontrolli (kohtuotsus Pešková ja Peška, C-315/15, EU:C:2017:342, punkt 22).

38. Käesolevas asjas on põhiküsimus see, kuidas tuleks mõistet „erakorralised asjaolud“ asjaomase määruse artikli 5 lõike 3 tähenduses tõlgendada streigi korral, mille töötajate organisatsioonid on teatavaks teinud ja seaduslikult algatanud. Euroopa Kohus ei ole seda küsimust varem analüüsinud. Menetlusosalised on ühel meel, et SAS on kohustatud maksma hüvitist, kui pilootide streik ei kujuta endast erakorralist asjaolu. Kui pilootide streik on siiski erakorraline asjaolu, lepivad pooled kokku, et SAS ei ole kohustatud maksma hüvitist. Põhikohtuasja vaidlusalused väited on seega seotud liidu õiguse eeskirjade tõlgendamisega ning tõlgendust on vaja vaidluse lahendamiseks. **[lk 14]**

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates puudub asjaomase vaidluse suhtes kohaldatav kohtupraktika. Samuti on olemas huvi liidu õiguse ühetaolise tõlgendamise vastu neis küsimustes.

[...]

TÖÖDOKUMEN