



Kohtuotsus (liidetud kohtuasjad C-195/17, C-197/17–C-203/17, C-226/17, C-228/17, C-254/17, C-274/17, C-275/17, C-278/17–C-286/17 ja C-290/17–C-292/17)

Pressi- ja teabeosakond

Helga Krüsemann jt vs. TUIfly GmbH

Lendava personali etteteatamata streik, mis järgnes üllatuslikule avaldusele ettevõtte restruktureerimise kohta, ei ole „erakorraline asjaolu“, mis võimaldaks lennuettevõtjal vabaneda hüvitise maksmise kohustusest lennu tühistamise või pikaajalise hilinemise korral

Nende meetmetega kaasnevatest sotsiaalsetest tagajärgedest tulenevad riskid on omased lennuettevõtja tavapärasele tegevusele

Saksamaa lennuettevõtja TUIfly juhatus teatas 30. septembril 2016 oma töötajatele üllatusena ettevõtte restruktureerimise plaanist. Selle avalduse tõttu kasutas lendav personal töötajate enda üleskutse alusel umbes nädala jooksul haiguspuhkust. Ajavahemikul 1. oktoobrist kuni 10. oktoobrini 2016 suurenes tavaliselt 10% raamesse jääv haiguse tõttu töölt puudumise määr kuni 89%-ni lennumeeskonna puhul ja kuni 62%-ni salongipersonali puhul. TUIfly juhatus teavitas 7. oktoobri 2016 õhtul oma töötajaid sellest, et nende esindajatega on jõutud kokkuleppele.

Selle etteteatamata streigi tõttu tühistati suur hulk TUIfly lende või hilines nende saabumisaeg kolm või enam tundi. Kuna TUIfly leidis, et tegemist on „erakorraliste asjaoludega“ lennureisijate õigusi käsitleva liidu määruse¹ tähenduses, keeldus ta puudutatud reisijatele määruses ettenähtud hüvitise maksmisest (250, 400 või 600 eurot olenevalt vahemaa pikkusest). Amtsgericht Hannover ja Amtsgericht Düsseldorf (Hannoveri ja Düsseldorfis esimese astme kohtud, Saksamaa), kellele esitati hagid nimetatud hüvitise saamise nõuetes, küsivad Euroopa Kohtult, kas olulise osa lendava personali spontaanne töölt puudumine etteteatamata streigi vormis, nagu sellega oli tegemist põhikohtuasjades, kuulub mõiste „erakorralised asjaolud“ alla ja võib vabastada lennuettevõtja hüvitise maksmise kohustusest.

Oma tänases otsuses vastab Euroopa Kohus sellele küsimusele eitavalt: olulise osa lendava personali spontaanne töölt puudumine (sellise etteteatamata streigi vormis nagu põhikohtuasjades), mis sai alguse tegutseva lennuettevõtja üllatuslikust avaldusest ettevõtte restruktureerimise kohta ja milleks ei esitanud üleskutset mitte ettevõtte töötajate esindajad, vaid spontaanselt töötajad ise, kes kasutasid haiguspuhkust, ei kuulu mõiste „erakorralised asjaolud“ alla.

Euroopa Kohus meenutab, et määruses on ette nähtud kaks kumulatiivset tingimust selleks, et mingit sündmust saaks kvalifitseerida „erakorraliseks asjaoluks“: 1) see ei ole oma olemuselt või päritolult omane lennuettevõtja tavapärasele tegevusele ja 2) see väljub tema tegeliku kontrolli alt. Ainuüksi asjaolu, et määruse ühe põhjenduse järgi võivad sellised asjaolud eelkõige esineda streigi korral, ei tähenda, et streik oleks tingimata ja automaatselt hüvitise maksmise kohustusest vabastamise aluseks. Vastupidi, igal üksikjuhtumil tuleb eraldi hinnata, kas need kaks eespool toodud tingimust on täidetud.

Käesolevas kohtuasjas asub Euroopa Kohus seisukohale, et need kaks tingimust ei ole täidetud.

¹ 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 (ELT 2004, L 46, lk 1; ELT eriväljaanne 07/08, lk 10).

Nimelt on esiteks ettevõtete restruktureerimine ja reorganiseerimine osa nende loomulikust juhtimisest. Lennuettevõtjatel võib tekkida enda tegevuse käigus vajadus iga päev tegeleda töötajate või osa töötajate poolt väljendatud lahkavustega ja isegi nendega tekkinud konfliktidega. Järelikult tuleb sellises olukorras, nagu see valitses TUIflys 2016. aasta septembri lõpus/oktoobri alguses, pidada nende meetmetega kaasnevatest sotsiaalsetest tagajärgedest tulenevaid riske omaseks selle lennuettevõtja tavapärasele tegevusele.

Teiseks ei saa sellist etteteatamata streiki nagu põhikohtuasjades pidada TUIfly tegeliku kontrolli alt väljunuks. Nimelt lisaks asjaolule, et selle etteteatamata streigi ajendiks oli TUIfly otsus, lõppes see TUIfly ja tema töötajate esindajate 7. oktoobril 2016 sõlmitud kokkuleppe tagajärjel, hoolimata kõrgest töölt puudumise määrast.

Euroopa Kohus märgib veel, et mõiste „erakorralised asjaolud“ hindamisel ei oma tähtsust asjaolu, et sellist kollektiivset aktsiooni tuleb Saksa sotsiaalõiguse vastavate sätete järgi pidada „etteteatamata streigiks“, mida ei ole ametlikult algatanud ametiühing.

Eristades streike, mis on liikmesriigi kohaldamisele kuuluva õiguse järgi õiguspärased, nendest streikidest, mis seda ei ole, et teha kindlaks, kas neid peab kvalifitseerima „erakorraliseks asjaoluks“ lennureisijate õigusi käsitleva määruse tähenduses, tähendaks omakorda, et reisijate õigus hüvitist saada sõltuks iga liikmesriigi enda sotsiaalõigusnormidest ja see rikuks nimetatud määruse eesmärke, milleks on tagada reisijate kaitstuse kõrge tase ja lennuettevõtjate tegutsemise ühtlustatud tingimused liidu territooriumil.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda siseriiklikku kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on siseriikliku kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele siseriiklikele kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎ (+352) 4303 3127

Kohtuotsuse kuulutamisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)“ kaudu ☎ (+32) 2 2964106