

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-57/22 – 1

Kohtuasi C-37/22

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

28. jaanuar 2022

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Nejvyšší soud České republiky (Tšehhi Vabariik)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

6. detsember 2021

Apellatsioonkaebuse esitaja (hageja esimeses kohtuastmes):

YQ

Teine menetluspool (kostja esimeses kohtuastmes):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[...]

KOHTUMÄÄRUS

Hageja **YQ** [...], elukoht Brno (Tšehhi Vabariik), ja kostja **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Tšehhi Vabariigi teede ja kiirteede amet), asukoht Praha (Tšehhi Vabariik) [...], vahelises kohtuasjas, mis käsitleb hagi nõudega maksta 55 552 Tšehhi krooni koos intressiga ja hüvitada kohtukulud, mis esitati Městský soud v Brně'le (Brno linnakohus, Tšehhi Vabariik), Krajský soud v Brně (Brno maakonnakohus, Tšehhi Vabariik) 6. oktoobri 2020. aasta otsuse peale esitatud kassatsioonkaebust lahendades Nejvyšší soud České republiky (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) määrab:

I Peatada kassatsioonimenetlus, kuni Euroopa Liidu Kohus on teinud otsuse käesoleva kohtumääruse resolutiivosa punktis [III] esitatud eelotsuse küsimusele antava vastuse kohta.

II. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) **esitab** Euroopa Liidu Kohtule Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 alusel järgmise eelotsuse küsimuse:

III. Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisene kohtupraktika, mille kohaselt ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes pärast selle ülesütlemise tühistamist riigisisese õiguse kohaselt ennistatakse kohtuotsusega tööle, õigust tasustatud põhipuhkusele töölepingu ülesütlemise päeva ja tööle ennistamise päeva vahelise aja eest põhjusel, ta ei ole tegelikult tööandjale tööd teinud, ning seda ka juhul, kui töötajal, kelle tööleping on riigisisest õigust rikkudes üles öeldud ja kes on tööandjale viivitamatult teatanud, et nõuab töösuhte jätkamist, on õigus saada keskmisele töötasule vastavat töötasu hüvitist alates päevast, mil ta teatas, et nõuab töösuhte jätkamist, kuni päevani, mil tööandja lubab töötaja tagasi tööle, või kuni töösuhte lõpetamiseni seaduses ettenähtud korras?

Põhjendused:

I.

Kohtuasja faktilised asjaolud ja menetlus Tšehhi kohtutes

- 1 Hageja nõue on, et kostja maksaks talle 55 552 Tšehhi krooni koos intressiga. Ta märgib, et menetluspoolte vahel sõlmiti 23. juunil 2009 tööleping, mille kohaselt hageja töötas kostja juures investeerimisametnikuna. Kostja jättis talle maksmata puhkusetasu 3 888 Tšehhi krooni 2017. aasta 18.–21., 24.–28. ja 31. juulil võetud puhkuse eest, 20 832 Tšehhi krooni 2017. aasta 2., 9., 14.–18., 21.–25. ja 28.–30. augustil võetud puhkuse eest ja 20 832 Tšehhi krooni 2017. aasta 6., 11.–15., 18.–22., 25.–27. ja 29. septembril võetud puhkuse eest. Kuna kostja ei määranud ajavahemikus 1. jaanuar 2014–10. jaanuar 2017 kasutamata jäänud põhipuhkuse osas hageja põhipuhkuse aega, teatas hageja kostjale, et kavatseb kasutada põhipuhkust eelnimetatud kuupäevadel ja viibis puhkusel ilma kostja nõusolekuta.
- 2 Kostja vaidleb hageja nõudele vastu. Tema sõnul puudus hagejal nõusolek kasutada põhipuhkust hagiavalduses märgitud kuupäevadel ja hagejal olnud õigust saada põhipuhkust ajavahemiku 1. jaanuar 2014–10. jaanuar 2017 eest, kuna töölepingu ülesütlemise õigusvastasust käsitleva käimasoleva vaidluse tõttu ei teinud hageja kostjale tööd.
- 3 Městský soud v Brně (Brno linnakohus) jättis 4. oktoobri 2019. aasta otsusega [...] hagi rahuldamata.
- 4 Hageja apellatsioonkaebust menetlenud Krajský soud v Brně (Brno maakonnakohus) jättis 6. oktoobri 2020. aasta otsusega [...] esimeses kohtuastmes tehtud otsuse muutmata.

- 5 Mõlemad alama astme kohtud põhjendasid oma otsust sellega, et hagejal oli töösuhe kostjaga ja viimane ütles alates 23. oktoobrist 2009 töölepingu üles, mille Krajský soud v Brně (Brno maakonnakohus) tunnistas õigusvastaseks 20. detsembri 2016. aasta otsusega, mis jõustus 10. jaanuaril 2017, mil kostja asus uuesti töölepingus kokkulepitud tööd tegema. Selle ajavahemiku jooksul (st 1. jaanuar 2014–10. jaanuar 2017) ei andnud kostja hagejale tööd ja hageja ei teinud kostjale tööd. Hageja otsustas ise, et kasutab 2014.–2016. aasta eest kasutamata jäänud põhipuhkust 2017. aasta juuli, augusti ja septembri teatavatel kuupäevadel (kuna tema sõnul ei olnud kostja 30. juuniks 2017 määranud kasutamata põhipuhkuse aega) ja teatas kostjale need kuupäevad, mil ta kavatses põhipuhkusel viibida. Hageja ei teinud nendel päevadel kostjale tööd. Pärast seda ütles kostja 9. augustil 2017 zákoník práce (tööseadustik) § 52 punktile g tuginedes hageja töölepingu üles 18.–31. juulil 2017 töölt põhjuseta puudumise tõttu; selle ülesütlemise õiguspärasus on Městský soud v Brně's (Brno linnakohus) poolelioleva poolte vahelise kohtuvaidluse ese ja asjaomases kohtuasjas puudub veel jõustunud kohtuotsus.

[...] Hageja esitas apellatsioonikohtu otsuse peale kassatsioonkaebuse. Kohtumenetluses palus hageja analüüsida Euroopa Liidu Kohtu (edaspidi „Euroopa Kohus“) kohtupraktikat ja õigusküsimust, kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikliga 7 on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis seavad tasustatud põhipuhkuse saamise õiguse sõltuvusse tegelikust töötamise ajast, kusjuures see õigus ei teki seoses ajaga, mille jooksul töötaja ei töötanud, kuna tööandja ei andnud talle tööd ajal, mil oli pooleli töölepingu ülesütlemise õiguspärasust käsitlev kohtuvaidlus. Seoses selle direktiivi artikli 7 tõlgendamisega viitas hageja korduvalt Euroopa Kohtu praktikale (24. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), 30. juuni 2016. aasta kohtuotsus Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), 29. jaanuari 2016. aasta kohtuotsus King (C-214/16, EU:C:2001:356), 26. detsembri 2014. aasta kohtuotsus BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356) ja äsjane 25. juuni 2020. aasta kohtuotsus QH ja CV (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) ning palus asjaomasel kohtul esitada konkreetnes kohtuasjas eelotsuse küsimus, [ent] hageja taotlused ja tema argumendid jäeti läbi vaatamata. Kassatsioonkaebuse esitaja väidab, et riigisiseseid õigusnorme tuleb tõlgendada direktiivi sisust ja eesmärgist lähtudes, kuna iga töötaja õigus saada tasustatud põhipuhkust on aegumatu ja võõrandamatu. Liidu õigusest lähtudes tuleb riigisiseseid õigusnorme tõlgendada nii, et kui tööandja ei ole töötajale andnud töölepingus kokkulepitud tööd vaieldamatult tööandjast sõltuvatel põhjustel, tuleb sellisel juhul töötaja poolt töö tegemata jätmist alati käsitada nii, et selle põhjus on tööandjast lähtuv töötamise takistus. Tööseadustiku § 69 ette nähtud töötasu hüvitist kui sellist ei saa pidada piisavaks hüvitiseks kahju eest, mis töötajal on tekkinud tööandja õigusrikkumise tagajärjel, ega samuti käsitada hüvitisena õiguse eest tasustatud põhipuhkusele, mis direktiivi sisu ja eesmärgi kohaselt kuulub igale töötajale. Kassatsioonimenetluse pooleli olles, tegi Euroopa Kohus faktiliste asjaolude poolest käesoleva kohtuasjaga sarnastes kohtuasjades otsuse esitatud

õigusküsimuse kohta (25. novembri 2016. aasta kohtuotsus QH ja CV (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504).

II.

Kohaldatav riigisisene õigus

- 6 Võttes arvesse, et hageja nõuab puhkusetasu seoses 2017. aasta juulis, augustis ja septembris kasutatud põhipuhkusega, tuleb käesolevat asja käsitleda õigusakti zăkon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (seadus nr 262/2006 Sb., tööseadustik) kuni 31. oktoobrini 2017 kehtinud redaktsiooni [...] (edaspidi „tööseadustik“) alusel; hiljem on tööseadustikku seoses õigusega saada puhkust tehtud olulisi muudatusi, mis käesoleva asja seisukohalt siiski tähtsust ei oma.

- 7 Tööseadustiku § 213 lõike 1 kohaselt on põhipuhkuse pikkus vähemalt neli nädalat kalendriaasta kohta.

Tööseadustiku § 218 lõikes 3 on ette nähtud, et juhul, kui põhipuhkuse kasutamise aeg ei ole määratud järgmise kalendriaasta 30. juuniks, on ka töötajal õigus otsustada, millal ta põhipuhkust kasutab. Töötaja peab tööandjale teatama põhipuhkuse kasutamisest kirjalikult vähemalt 14 päeva enne puhkusele minemist, välja arvatud juhul, kui töötaja lepib tööandjaga kokku teistsuguse etteteatamise aja.

Tööseadustiku § 222 lõike 1 kohaselt on töötajal õigus saada puhkuse aja eest puhkusetasu oma keskmise töötasu ulatuses. § 213 lõikes 4 nimetatud töötajatel on õigus saada puhkusetasu nende vahetuse keskmisele kestusele vastava töötasu keskmise määra alusel.

Tööseadustiku § 69 lõikes 1 on sätestatud, et kui tööandja on töötaja töölepingu õigusvastaselt üles öelnud või kui tööandja on õigusvastaselt töötaja töölepingu etteteatamiseta või katseaja jooksul üles öelnud, ning kui töötaja on tööandjale kirjalikult ja viivitamata teatanud, et ta nõuab oma töösuhte jätkamist, jätkub tema töösuhe ja tööandja on kohustatud talle maksma töötasu hüvitist. Esimese lauses nimetatud hüvitist makstakse töötajale tema keskmise töötasu ulatuses alates kuupäevast, mil ta teatab tööandjale, et nõuab oma töösuhte jätkamist, kuni päevani, mil tööandja lubab tal taas tööle asuda või töösuhte õiguspärase lõpetamiseni.

Tööseadustiku § 69 lõikes 2 on sätestatud, et kui ajavahemik, mille eest töötajal on õigus saada töötasu hüvitist, on pikem kui kuus kuud, võib kohus tööandja taotlusel seda ületava aja eest töötaja töötasu hüvitise maksmise kohustust proportsionaalselt vähendada; otsuse tegemisel võtab kohus eelkõige arvesse seda, kas töötaja on sel ajal teinud muud tööd, selle töö laadi ja selle eest saadud töötasu suurust või põhjusi, miks töötaja ei ole tööle asunud.

III.

Kohaldatav Euroopa Liidu õigus

- 8 Asjas tähtsust omav õigusakt on Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (edaspidi „liidu direktiiv“).
- 9 *Liidu direktiivi artikli 7 [lõike 1] kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse saamise õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud riigisiseste õigusaktide ja/või tavadega.*

Liidu direktiivi artikli 7 [lõike] 2 kohaselt ei või tasustatud põhipuhkuse miinimumperioodi asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral.

IV.

Eelotsuse küsimuse põhjendus

- 10 Seoses küsimusega, kuidas on reguleeritud töötaja ja tööandja vahelised õigussuhted juhul, kui töösuhte soovib lõpetada tööandja ja töötaja sellega ei nõustu, nõuab tööandjalt töölepingus kokkulepitud tööd ja esitab (ettenähtud tähtaja jooksul) hagi töölepingu ülesütlemise õigusvastasuse tuvastamiseks, nähtub Tšehhi Vabariigi väljakujunenud kohtupraktikast, et sellisele õigussuhtele ei saa kohaldada töölepingut, kollektiivlepingut, sisekorraeeskirju ja asjakohaseid tööõiguse sätteid samas ulatuses kui töösuhte vaidluseta jätkumise korral. Kõnealuse ajavahemiku puhul kohaldatakse töötaja ja tööandja vahelistele tööõiguslikele suhetele tööseadustiku §-des 69–72 ette nähtud erinorme, niisiis ei ole nimetatud ajavahemiku jooksul töötajal õigus saada ei tööseadustiku §-s 199 töotakistuse korral ette nähtud töötasu hüvitist ega § 222 lõigetes 2 ja 4 ette nähtud puhkusetasu kasutamata puhkuseosa eest (vt Nejvyššího soud’i (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) 17. augusti 2017. aasta otsus nr 21 kohtuasjas 5097/2016, (ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1) või Nejvyššího soud’i (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) 30. aprilli 2004. aasta otsus nr 21 kohtuasjas 2343/2003 (ECLI:NS:2004:21.CD0.2343.2003.1)).
- 11 Juhul kui töösuhte lõpetamine on tunnistatud õigusvastaseks ja töötaja on väljendanud valmidust töösuhte jätkamiseks, on Tšehhi Vabariigi väljakujunenud kohtupraktika kohaselt töötajal põhimõtteliselt õigus töötasu hüvitisele (keskmise töötasu ulatuses) kogu ajavahemiku eest, mille jooksul toimus töösuhte lõpetamise õiguspärasust käsitlev kohtuvaidlus, st ajavahemiku eest alates kuupäevast, mil töötaja nõudis töösuhte jätkamist, kuni kuupäevani, mil jõustus kohtuotsus, millega tuvastati töösuhte lõpetamise õigusvastasus (välja arvatud juhul, kui tööandja lubab töötajal juba varem asuda uuesti tööle või kui töösuhe enne seda õiguspäraselt lõpetatakse); pärast kuue kuu möödumist kogu ajavahemikust, mille eest töötajale oleks pidanud maksma töötasu hüvitist, jääb töötasu hüvitise karistuslik ja kompenseeriv laad tagaplaanile ja esile tõuseb selle sotsiaalne funktsioon. Eelkõige omab seejuures tähtsust see, kas töötaja käitumine lisatulu (muu sissetuleku) hankimiseks on olnud asjakohane; kohus võib töötasu hüvitist

tööseadustiku § 61 lõike 2 (nüüd tööseadustiku § 69 lõige 2) alusel vähendada ainult siis, kui juhtumi kõigi asjaolude hindamise tulemusel saab järeldada, et töötaja on asunud või oleks võinud asuda (ent mõjuva põhjuseta ei ole asunud) tööle teise tööandja juures tingimustel, mis on põhimõtteliselt samaväärsed või isegi soodsamad, kui vaidlusalusest töölepingust tulenevad tingimused sellisel juhul, kui tööandja oleks täitnud oma kohustuse anda töötajale töölepingus kokkulepitud tööd. Sama kehtib juhul, kui töötaja on pärast töösuhte õigusvastast lõpetamist asunud tegelema ettevõtlusega (vt Nejvyššiho soud'i (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) 13. septembri 2002. aasta otsus nr 21 asjas 1746/2001 (ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1) ja Nejvyššiho soud'i [(Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus)] 9. juuni 2002. aasta arvamus kohtuasjas 1746/2001 (ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Lisaks on väljakujunenud kohtupraktika kohaselt töötajal õigus saada lisaks tööseadustiku § 69 lõikes 1 ette nähtud töötasu hüvitisele ka hüvitist kahju eest, mis talle on tekkinud tööandja seadusest tuleneva kohustuse rikkumise tagajärjel ja mis hõlmab erinevaid töötasule lisanduvaid hüvesid (nt toidutalongid). Seega on tööandjal lasuvast lepinguvälise kahju hüvitamise kohustusest tulenevalt töötajal õigus saada hüvitist kogu varalise kahju eest, mis ei ole saamata jäänud tulu (vt põhjendused, 15. juuli 2011. aasta otsus nr 21 kohtuasjas 1000/2009 (ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1).
- 13 Eelnevast ülevaatest selgub, et Tšehhi Vabariigi kohtupraktika kaldub selgelt kohaldama põhimõtet, et tööandja poolt töösuhte õigusvastase lõpetamise korral tuleb töötajale hüvitada talle tekkinud kogu kahju, et saavutada (vähemalt rahalise hüvitise seisukohast) olukord, nagu oleks töösuhe jätkunud ka lõpetamise õiguspärasuse üle toimuva vaidluse ajal ja põhimõtteliselt selle vaidluse lõpuni (välja arvatud erandid, mille puhul põhjus on seotud töötajaga, nagu on märgitud eespool).
- 14 Kui aga töötaja ei tee töösuhte lõpetamise õiguspärasuse üle toimuva vaidluse ajal tööandjale tööd (ka siis, kui selle põhjus on tööandja õigusvastane käitumine) ja kui töötaja ei tee tööandjale tööd puhkusel viibimise ajal (mis on loomulikult täiesti õiguspärane) ning kui töötajale makstakse – esimesel juhul tööseadustiku § 69 lõike 1 sätete alusel ja teisel juhul tööseadustiku § 222 lõike 1 sätete alusel – hüvitist täies ulatuses, siis on nende hüvitiste ainus erinevus nende vormiline nimetus (praktikas on erinevus siiski minimaalne).
- 15 Mis puutub käesoleva eelotsusetaotluse punktis 10 esitatud järeldustesse, siis Ústavní soud (Tšehhi Vabariigi konstitutsiooniohus) on oma 10. detsembri 2020. aasta otsuses kohtuasjas II ÚS 2522/19 siiski juhtinud tähelepanu nende võimalikule vastuolule Euroopa Liidu Kohtu praktikaga liidu direktiivi artikli 7 tõlgendamisel (vt kohtuotsuse punkt 56) ja eelkõige Euroopa Liidu Kohtu otsuses kohtuasjas C-282/10 ning otsuses liidetud kohtuasjades C-762/18 ja C-37/19 väljendatud õigusliku seisukohaga.

- 16 Euroopa Kohus leiab, et „Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi kohtupraktika, mille järgi ei ole töötajal, kelle tööleping on õigusvastaselt üles öeldud ja kes on seejärel tööle ennistatud, vastavalt riigisisesele õigusele pärast tema töölepingu ülesütlemise kohtuotsusega tühistamist, õigust tasustatud põhipuhkusele ajavahemiku eest töölepingu ülesütlemisest kuni tööle ennistamiseni põhjusel, et sellel ajavahemikul ei teinud ta tegelikult oma tööandjale tööd (25. aprilli 2003. aasta kohtuotsus QH vs. Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria ja CV vs. Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504), edaspidi „Euroopa Kohtu otsus“).
- 17 See järeldus tehti siiski Bulgaaria Vabariigi tööseadustikus töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral ette nähtud töötasu hüvitise saamise õigust käsitlevate õigusnormide alusel (vt Euroopa Kohtu otsuse punktid 5–8), mis erineb põhimõtteliselt Tšehhi Vabariigi õigusnormidest (ja kohtupraktikast).
- 18 Oluline erinevus kahe süsteemi vahel seisneb selles, et kui Bulgaaria õigusnormides on ette nähtud töötaja õigus saada töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral brutotöötasu (ainult) kuue kuu jooksul ja (ainult) summas, mis vastab selle aja vältel teise töösuhte raames saadud töötasu ja õigusvastaselt lõpetatud töösuhte raames saada oleva töötasu vahele, siis Tšehhi õigusnormidega on see õigus (põhimõtteliselt) antud täies ulatuses ja kogu ajavahemiku eest (eespool nimetatud eranditega).
- 19 Tšehhi Vabariigi õigusnormide ja kohtupraktika kontekstis tähendaks Euroopa Kohtu otsusest tulenevate järelduste tingimusteta kohaldamine olulisel määral tasakaalu minetamist Tšehhi Vabariigi tööõiguse kahe aluspõhimõtte (tööseadustiku § 1a lõige 1) vahel, milleks on nimelt põhimõtte, et töötajad on seadusest tuleneva erilise kaitse all, millele vastavus saavutatakse töötajale töölepingu õigusvastase ülesütlemisega tekitatud kogu kahju (sh kahju, mis töötajale eeldatavalt tekkis põhjusel, et töölepingu ülesütlemise õiguspärasuse üle toimuva vaidluse ajal ei saanud ta kasutada oma seaduslikku õigust puhkusele) hüvitamisega, ja põhimõtte, et töötajal on kohustus täita tööülesandeid lojaalselt vastavalt tööandja õiguspärasele huvile, millist kohustust rikutakse, kui tööandja juures tööle asunud töötaja kasutab (võib kasutada) kalendriaasta jooksul puhkust rohkem, kui tal on õigus seaduse või tööandjaga sõlmitud lepingu alusel.
- 20 Pealegi on Euroopa Kohus ka ise möönnud võimalust kalduda kõrvale eespool nimetatud kohtuotsuse järeldustest (punktid 79 ja 80).
- 21 Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) leiab, et eespool esitatud põhjustel ei saa eelotsusetaotlust pidada *acte clair*’iks ega *acte éclairé*’ks. Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) kui kohus, kelle otsust vastavalt ELTL artiklile 267 ei saa edasi kaevata, peab seetõttu vajalikuks esitada see küsimus Euroopa Kohtule.

V.

Menetluse peatamine

- 22 Arvestades eelotsusetaotluse esitamist, peatab Nejvyšší soud (Tšehhi Vabariigi kõrgeim kohus) [...] [riigisisese menetlusõiguse sätted] käesoleva kohtuasja menetluse kuni Euroopa Liidu Kohtu otsuse tegemiseni, kuna menetlus ei saa ilma vastuseta jätkuda.

[...] [riigisisese menetlusõiguse sätted]

Brnos 6. detsembril 2021

[...]

[...] [allkiri]

[...] [riigisisese menetlusõiguse sätted]