

4. **Neljas väide**, et Üldkohus tõdes ekslikult, et 2013. aasta novembri meetmed ei riivanud apellantide põhiõigusi põhjendamatult ega ebaproportsionaalselt.

- (¹) Nõukogu 10. oktoobri 2013. aasta otsus 2013/497/ÜVJP, millega muudetakse otsust 2010/413/ÜVJP, mis käsitleb Iraani vastu suunatud piiravaid meetmeid (ELT 2013, L 272, lk 46).
- (²) Nõukogu 26. juuli 2010. aasta otsus 2010/413/ÜVJP, mis käsitleb Iraani vastu suunatud piiravaid meetmeid ning millega tunnistatakse kehtetuks ühine seisukoht 2007/140/ÜVJP (ELT 2010, L 195, lk 39; parandus ELT 2010 L 197, lk 19).
- (³) Nõukogu 10. oktoobri 2013. aasta määrus (EL) nr 971/2013, millega muudetakse määrust (EL) nr 267/2012, milles käsitletakse Iraani vastu suunatud piiravaid meetmeid (ELT 2013, L 272, lk 1).
- (⁴) Nõukogu 23. märtsi 2012. aasta määrus (EL) nr 267/2012, mis käsitleb Iraani vastu suunatud piiravaid meetmeid ja millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 961/2010 (ELT 2012, L 88, lk 1).
- (⁵) Nõukogu 26. novembri 2013. aasta otsus 2013/685/ÜVJP, millega muudetakse otsust 2010/413/ÜVJP, mis käsitleb Iraani vastu suunatud piiravaid meetmeid (ELT 2013, L 316, lk 46).
- (⁶) Nõukogu 26. novembri 2013. aasta rakendusmäärus (EL) nr 1203/2013, millega rakendatakse määrust (EL) nr 267/2012, milles käsitletakse Iraani vastu suunatud piiravaid meetmeid (ELT 2013, L 316, lk 1).

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Amtsgericht Hannover (Saksamaa) 28. aprillil 2017 – Brigitte Wittmann versus TUIfly GmbH

(Kohtuasi C-226/17)

(2017/C 231/21)

Kohtumenetluse keel: saksa

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Amtsgericht Hannover

Põhikohtuasja pooled

Hageja: Brigitte Wittmann

Kostja: TUIfly GmbH

Eelotsuse küsimused

1. Kas tegutseva lennuettevõtja lendude teostamiseks vajalikest töötajatest olulise osa töölt puudumist haigestumise tõttu peetakse vastavalt määruse (EÜ) nr 261/2004 (¹) artikli 5 lõikele 3 erakorraliseks asjaoluks? Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kui suur peab olema töölt puudumiste määr, et sellist asjaolu eeldada?
2. Kas juhul, kui vastus esimesele küsimusele on eitav, peetakse tegutseva lennuettevõtja lendude teostamiseks vajalikest töötajatest olulise osa spontaanset töölt puudumist tööõiguse ja kollektiivlepingute sätete alusel seadustamata töökatkestuse tõttu („etteatamata streik“) vastavalt määruse (EÜ) nr 261/2004 artikli 5 lõikele 3 erakorraliseks asjaoluks? Kui vastus teisele küsimusele on jaatav, siis kui suur peab olema töölt puudumiste määr, et sellist asjaolu eeldada?
3. Kas juhul, kui vastus esimesele või teisele küsimusele on jaatav, pidi erakorraline asjaolu esinema tühistatud lennu enda puhul või on lendu teostaval lennuettevõtjal õigus koostada majanduslikel kaalutlustel uus lennuplaan?
4. Kas juhul, kui vastus esimesele või teisele küsimusele on jaatav, on oluline erakorralise asjaolu välditavus või erakorralise asjaolu esinemise mõju?

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