

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-516/20-1

Sprawa C-516/20

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

14 października 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Landgericht Köln (Niemcy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

9 września 2020 r.

Strona skarżąca:

JT

NQ

Strona pozwana:

Ryanair DCA

[...]

Landgericht Köln (sąd krajowy w Kolonii)

Postanowienie

w sprawie

JT i NQ przeciwko Ryanair DCA

w dniu 9 września 2020 r. Landgericht Köln (sąd krajowy w Kolonii) – 11 izba cywilna –

[...]

postanowił, co następuje:

1. Postępowanie zostaje zawieszono.
2. Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej kieruje się, na podstawie art. 267 TFUE, następujące pytanie w celu dokonania wykładni prawa Unii Europejskiej:

Czy strajk własnych pracowników przewoźnika lotniczego w odpowiedzi na wezwanie związku zawodowego stanowi nadzwyczajną okoliczność w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004?

Uzasadnienie:

I.

1. Powodowie dochodzą od pozwanej odszkodowania w wysokości, każdorazowo, kwoty 400 EUR na podstawie rozporządzenia (WE) nr 261/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lutego 2004 r. ustanawiającego wspólne zasady odszkodowania i pomocy dla pasażerów w przypadku odmowy przyjęcia na pokład albo odwołania lub [Or. 2] dużego opóźnienia lotów, uchylającego rozporządzenie (EWG) nr 295/91 (zwanego dalej: rozporządzeniem (WE) nr 261/2004) wraz z odsetkami.

Stan faktyczny leżący u podstaw tego żądania jest następujący:

Skarżący dokonali w dniu 25 lipca 2018 r. rezerwacji o numerze SZHH9D na wykonywany przez pozwaną lot FR1035 z Kolonii/Bonn (CGN) na Teneryfę (TFS). Lot FR1035 powinien być rozpocząć się zgodnie z planem o godz. 12:40 i dotrzeć do miejsca przeznaczenia o godz. 16:25 (czasy lokalne). Lot FR1035 został odwołany. Pozwana nie zaoferowała zastępczego przewozu pozwalającego skarżącym na dotarcie do miejsca docelowego z opóźnieniem wynoszącym mniej niż 3 godziny.

Odległość między Kolonią/Bonn a Teneryfą mieści się w przedziale pomiędzy 1501 km a 3500 km.

Skarżący zwrócili się do swoich pełnomocników procesowych w celu dochodzenia przysługujących im roszczeń. Pismem z dnia 7 marca 2019 r. owi pełnomocnicy wezwali pozwaną do zapłaty odszkodowania w wysokości każdorazowo 400 EUR, a więc łącznie 800 EUR, czego pozwana odmówiła powołując się na nadzwyczajne okoliczności zwalniające ją, jak podniosła, z obowiązku zapłaty odszkodowania.

Powodem odwołania lotu FR1035 z dnia 25 lipca 2018 r. był zorganizowany przez związki zawodowe strajk portugalskiego, hiszpańskiego, włoskiego i belgijskiego personelu pokładowego pozwanej. Strajk ten trwał od godz. 00:00 dnia 25 lipca 2018 do godz. 24:00 dnia 26 lipca 2018 r. i doprowadził do tego, że

pozwana nie dysponowała personelem pokładowym dla celów wykonania lotu. W strajku uczestniczył również włoski personel pokładowy, który miał obsługiwać omawiany lot. We wskazanym okresie strajkowały załogi 455 lotów pozwanej. Pozwana skorzystała z załóg z innych krajów w celu wyrównania przerw w pracy, ale nie dysponowała wystarczającą liczbą pracowników personelu pokładowego, by skompensować utratę personelu spowodowaną strajkiem. W tym względzie pozwana powołała się w szczególności na artykuł prasowy z 26 lipca 2018 r., w którym jako powód strajku wskazano „*stewardesy i stewardzi żądają lepszych warunków pracy, w tym również więcej pieniędzy. Ryanair grozi ze swej strony likwidacją etatów*”.

2. Amtsgericht (sąd rejonowy) oddalił powództwo. Stwierdził on – zgodnie z zarzutem pozwanej - że odwołanie było spowodowane zaistnieniem nadzwyczajnych **[Or. 3]** okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004. [...]

3. Skarżący wnieśli apelację od wyroku sądu rejonowego. Podtrzymują oni swoje żądania zawarte w pozwie podnosząc, że w następstwie orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie C-195/17 (TUIfly), w przeciwieństwie do stanowiska Amtsgericht (sądu rejonowego), zainicjowany przez związki zawodowe strajk własnych pracowników można również uznać za część normalnego wykonywania działalności przewoźnika lotniczego, a zatem nie można go uznać za nadzwyczajną okoliczność w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004. Skarżący uważają ponadto, że pozwana powinna była przedstawić przyczyny strajku i środki podjęte w celu jego uniknięcia. Spory między zarządem a pracownikami przedsiębiorstwa są wyjątkiem i nie stanowią zewnętrznego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. To samo dotyczy sporów taryfowych.

Pozwana wnosi o oddalenie odwołania.

II.

Rozstrzygnięcie apelacji wymaga wydania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawierającego odpowiedź na przedstawione pytanie.

1. Pytanie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia:

Jeżeli w niniejszej sytuacji nadzwyczajne okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004 miałyby powodować zwolnienie z odpowiedzialności w odniesieniu do lotu będącego przedmiotem sporu, apelacja nie zostałaby uwzględniona, ponieważ skarżącym nie przysługiwałoby wówczas roszczenie o odszkodowanie. Natomiast gdyby strajk nie był wyjątkową okolicznością, to apelacja zostałaby uwzględniona.

2. To, czy strajk zainicjowany przez związek zawodowy stanowi nadzwyczajną okoliczność w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004 jest kwestią wykładni tej normy – w tym przypadku przesłanki „nadzwyczajnych okoliczności” - która w razie wątpliwości jest zastrzeżona dla Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

3. Zgodnie z dotychczasową opinią izby orzekającej odwołanie lotu w niniejszej sprawie wynika z nadzwyczajnych okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004. **[Or. 4]**

a) W wyroku z dnia 21 sierpnia 2012 r. Bundesgerichtshof (federalny trybunał sprawiedliwości) [...] orzekł, że zwolnienie z odpowiedzialności na podstawie art. 5 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 261/2004 ma zastosowanie, jeżeli pracownicy przewoźnika lotniczego podejmują strajk w odpowiedzi na wezwanie związku zawodowego. Bundesgerichtshof musiał wydać orzeczenie w sprawie wezwania do strajku ze strony stowarzyszenia pilotów Cockpit i w tym zakresie orzekł (we fragmentach):

„...“

2. Wbrew opinii sądu odwoławczego, wezwanie związku zawodowego do zorganizowania strajku w ramach sporu dotyczącego układu zbiorowego pracy, takie jak zapowiedziane powstrzymanie się od pracy przez pilotów pozwanej należących do stowarzyszenia Cockpit, które zgodnie z niekwestionowanymi ustaleniami sądu odwoławczego było przyczyną odwołania lotu, może uzasadniać wystąpienie nadzwyczajnych okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia.

[...]

f) Standardy opracowane przez Trybunał Sprawiedliwości dla usterek technicznych powinny być stosowane także wtedy, gdy okoliczności takie jak wspomniane w motywie czternastym – na przykład (ETS, Wallentin-Hermann/Alitalia, pkt. 22) – przypadki destabilizacji politycznej, warunków meteorologicznych uniemożliwiających dany lot, zagrożenia bezpieczeństwa oraz strajków mających wpływ na działalność przewoźnika mogą spowodować wystąpienie nadzwyczajnych okoliczności. W tym kontekście istotne jest również, czy odwołanie jest spowodowane wyjątkowymi okolicznościami, wykraczającymi poza ramy normalnego wykonywania działalności przez danego przewoźnika lotniczego i pozostającymi poza jego kontrolą.

Jeżeli – tak jak w niniejszym spornym przypadku – chodzi o strajk, nie ma znaczenia – przynajmniej co do zasady – czy na działalność przewoźnika lotniczego ma wpływ spór w sprawie układu zbiorowego pracy między osobami trzecimi, na przykład strajk pracowników operatora portu lotniczego lub innego przedsiębiorstwa, które wykonuje istotne zadania operacyjne, takie jak kontrola bezpieczeństwa, czy też strajk własnych pracowników tego przewoźnika lotniczego, takich jak personel naziemny lub personel pokładowy. Ani

sformułowanie art. 5 ust. 3 rozporządzenia, ani jego motyw czternasty, ani wspomniane wyżej znaczenie i cel powyższego przepisu nie stanowią podstawy do takiego rozróżnienia.

Strajk własnych pracowników zostaje zazwyczaj również wywołany przez związek zawodowy, który chce uzyskać lepsze warunki pracy lub wyższe wynagrodzenia od drugiej strony układu zbiorowego pracy, którą może być pracodawca pracowników lub organizacja pracodawców. W tym celu związek zawodowy wzywa swoich członków do wzięcia udziału w sporze zbiorowym. Taki spór zbiorowy jest środkiem realizacji wolności zrzeszania się chronionej przez prawo Unii (art. 12 ust. 1 i art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [Dz.U. C 364, s. 1 i nast. z dnia 18 grudnia 2000 r. [...]]) i zawieszają, przynajmniej w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia sporu zbiorowego, istniejące w innych okolicznościach prawa i obowiązki z umowy o pracę. Wezwanie do strajku wywiera wpływ – również jeśli prowadzi do strajku własnych pracowników – „z zewnątrz” [Or. 5] na [działalność] przewoźnika lotniczego i nie jest częścią normalnego wykonywania jego działalności. Jego celem, jako środka walki w sporze o nowy lub inny układ zbiorowy, jest bowiem właśnie zakłócenie „normalnego wykonywania działalności” i, jeśli to możliwe, całkowite sparaliżowanie tej działalności. W związku z tym nie dotyczy on z reguły jedynie pojedynczego lotu lub lotów, lecz w typowej sytuacji oddziałuje na całą lub co najmniej na znaczną część całej działalności przewoźnika lotniczego. Cel rozporządzenia, jakim jest ochrona pasażerów – również poprzez obowiązek wypłaty odszkodowania – przed „problemami” (ETS, IATA i ELFAAA pkt 69; Wallentin-Hermann/Alitalia pkt 18) związanymi z – zasadniczo – możliwym do uniknięcia odwołaniem lotów, jest tak mało istotny w przypadku takiego strajku, jak w przypadkach, w których zewnętrzny spór zbiorowy lub inne zdarzenie skutkuje całkowitym lub znacznym wstrzymaniem normalnej działalności operacyjnej przewoźnika lotniczego. Ponadto każdy z tych dwóch rodzajów sytuacji może przejść w ten drugi.

g) izba orzekająca może oprzeć swoją dalszą analizę merytoryczną na powyższej wykładni rozporządzenia bez uprzedniego zwracania się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Jak stwierdzono powyżej, przedstawione rozumienie normy wynika z brzmienia i celu rozporządzenia i jest zgodne z wykładnią art. 5 ust. 3 rozporządzenia wynikającą z dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Rozważania, na których Trybunał oparł wykładnię przepisu zawartą w wyżej wymienionych orzeczeniach, znajdują zastosowanie również w niniejszym spornym przypadku. Na podstawie tego orzecznictwa izba orzekająca nie ma wątpliwości, że w wypadku nadzwyczajnych okoliczności wynikających ze strajku Trybunał Sprawiedliwości nie dokona oceny innej niż w pozostałych sytuacjach, wymienionych przykładowo w motywie czternastym rozporządzenia,.

Nie stoi to w sprzeczności z faktem, że sąd odwoławczy, zgodnie z niektórymi poglądami w literaturze [...], doszedł do innego wniosku. Uzasadniając to

bardziej szczegółowo, jest to usprawiedliwione z jednej strony odpowiednią wykładnią art. 19 konwencji montrealskiej, a z drugiej strony założeniem, że spory o układy zbiorowe pracy z własnymi pracownikami stanowią część ogólnego ryzyka prowadzenia działalności przez przewoźnika lotniczego. Jednakże oba te aspekty nie są decydujące ani zgodnie z brzmieniem rozporządzenia, ani zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

3. W niniejszym spornym przypadku, jak sama izba orzekająca może ocenić na podstawie ustaleń sądu odwoławczego, zapowiedź strajku przez stowarzyszenie Cockpit mogła doprowadzić do wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia.

a) W niniejszym spornym przypadku pozwana musiała liczyć się z tym, że większość zatrudnionych przez nią pilotów zastosuje się do wezwania do strajku. Nie chodziło zatem o skompensowanie nieobecności niewielkiej liczby pracowników, na przykład z powodu choroby, ale o [Or. 6] reakcję na zagrożenie nieobecności przynajmniej znacznej części pilotów. Pozwana powinna założyć, że w wyniku strajku nie będzie miała do dyspozycji wystarczającej liczby pilotów, aby wykonać cały plan lotów i że w związku z tym znaczna liczba zaplanowanych przez nią lotów nie będzie mogła zostać w ogóle wykonana lub nie będzie mogła zostać wykonana zgodnie z planem; pozwana miała zatem powody, aby zareagować już w momencie zapowiedzi strajku i zreorganizować plan lotów w taki sposób, aby z jednej strony spowodowane przez strajk zakłócenia w ruchu pasażerskim były jak najmniejsze w danych okolicznościach, a z drugiej strony by pozwana mogła powrócić do normalnej działalności najszybciej jak to możliwe po zakończeniu strajku. Sytuacja taka nie może zostać uznana za część normalnej działalności przewoźnika lotniczego.

b) Powołanie się przez stronę pozwaną na nadzwyczajne okoliczności nie jest wykluczone przez fakt, że pozwana mogła kontrolować sytuację.

W razie sporu zbiorowego nie można na ogół przyjmować, że ma miejsce możliwość zapanowania nad sytuacją, która wyklucza nadzwyczajne okoliczności. Decyzję o przeprowadzeniu strajku podejmuje strona pracownicza w ramach przysługującej jej autonomii w zakresie regulowania warunków pracy, a tym samym decyzja ta znajduje się poza organizacją obsługującego przewoźnika lotniczego. Wynika z tego, że przewoźnik lotniczy nie ma zazwyczaj, również w odniesieniu do własnych pracowników, żadnego prawnego wpływu na to, czy strajk się odbędzie, czy też nie. Chybiony jest przy tym argument, że obsługujący przewoźnik lotniczy w przypadku strajku wewnętrznego ma możliwość spełnienia żądań [związków zawodowych] i zapobieżenia w ten sposób strajkowi. W takim ujęciu wymagano by od przewoźnika lotniczego, aby zrezygnował ze swojej chronionej prawem Unii swobody zrzeszania się oraz przyjął na siebie z góry rolę przegranego w kontekście sporu z pracownikami. Ani nie można tego wymagać od przewoźnika lotniczego, ani nie byłoby to w długoterminowym interesie pasażerów”.

b) W swoim dotychczasowym orzecznictwie izba orzekająca stosowała się do opinii Bundesgerichtshof i nadal uważa ją za prawidłową w obecnej sytuacji, gdzie mamy do czynienia z wezwaniem związku zawodowego do strajku.

Zdaniem izby orzekającej możliwość innej oceny nie wynika z wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie C-195/17 („TUIFly”). Orzeczenie to dotyczyło specyficznej sytuacji „dzikiego strajku” wywołanego zaskakującym ogłoszeniem planów restrukturyzacji przez przewoźnika lotniczego, na który sami pracownicy przewoźnika lotniczego zareagowali bezpośrednio i spontanicznie. Nie jest to porównywalne z niniejszą sprawą, w której członkowie związku zawodowego wzięli udział w strajku w reakcji na wezwanie związku.

Z wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-195/17 nie można również wywnioskować, by zgodny z prawem strajk własnych pracowników nie mógł stanowić nadzwyczajnych okoliczności. W szczególności punkty 46 [Or. 7] i 47 tego orzeczenia wskazują jedynie, że zakwalifikowanie strajku jako nadzwyczajnej okoliczności nie zależy od tego, czy strajk jest zgodny z prawem według krajowych przepisów. Nie oznacza to jednak, że niektóre sytuacje, w których dochodzi do strajku jako takie nie kwalifikują się do zwolnienia z odpowiedzialności, lub że zalegalizowane, poprzez wezwanie związku zawodowego, zaniechanie pracy przez pracowników przewoźnika lotniczego nie może co do zasady stanowić nadzwyczajnej okoliczności, ponieważ wobec zainicjowania przez związek zawodowy nie wchodzi w zakres zwykłej działalności przewoźnika lotniczego i nie jest przez niego możliwe do opanowania.

Zdaniem izby orzekającej, decydujące dla kwalifikacji jako nadzwyczajnej okoliczności jest w niniejszym przypadku to, że wezwanie związku zawodowego – w przeciwieństwie do „dzikiego strajku” – jest czynnikiem wpływającym od zewnątrz na działalność przedsiębiorstwa. Przewoźnik lotniczy nie ma kontroli nad tym wezwaniem do strajku. Owo wezwanie do strajku nie może być kontrolowane przez przewoźnika lotniczego i wywołany w ten sposób strajk nie może być przypisany normalnemu prowadzeniu działalności przez danego przewoźnika lotniczego: Celem wezwania do strajku lub samego strajku jest właśnie zakłócenie lub wstrzymanie tej działalności [...]

Z punktu widzenia izby orzekającej nie można przeciwko przewoźnikowi lotniczemu podnieść argumentu, że mógłby on przeciwdziałać strajkowi lub „kontrolować” go poprzez zastosowanie się do żądań związku zawodowego. Naruszyłoby to bowiem wolność zrzeszania się, łącząc spór ze związkiem zawodowym z obowiązkiem zapłaty odszkodowania na mocy rozporządzenia (WE) nr 261/2004. Z tego powodu, zdaniem izby orzekającej, istnienie pewnej struktury płac lub brak woli podwyższenia płac nie może zostać uznane za środek operacyjny przewoźnika lotniczego porównywalny z ogłoszeniem planów restrukturyzacji, jak miało to miejsce w sprawie C-195/17.

c) Jednakże w świetle orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-195/17, w orzecznictwie coraz częściej wyrażano ostatnio pogląd, że w przypadku wewnętrznego strajku w zakładzie pracy zorganizowanego przez związek zawodowy nie można już zakładać istnienia nadzwyczajnych okoliczności **[Or. 8]** [...] lub przynajmniej nie można tak zakładać, o ile nie zaistnieją dalsze szczególne okoliczności [...]. W literaturze częściowo odrzuca się również zwolnienie z odpowiedzialności w przypadku strajku własnych pracowników przewoźnika lotniczego.

Z tego powodu izba orzekająca uważa przedłożenie niniejszej sprawy Trybunałowi za uzasadnione.

[...]

DOKUMENT ROBOCZY