

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-381/20 – 1

Lieta C-381/20

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2020. gada 12. augusts

Iesniedzējtiesa:

Landgericht Köln (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 24. jūlijs

Prasītājs:

VR

Atbildētāja:

Deutsche Lufthansa AG

***Landgericht Köln* [Kēlnes apgabaltiesa]**

Lēmums

lietā

VR pret *Deutsche Lufthansa AG*

Landgericht Köln (11. civillietu palāta)

2020. gada 24. jūlijā

[..]

nolēma:

1. apturēt tiesvedību.

2. Atbilstoši LESD 267. pantam uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādu jautājumu par Savienības tiesību normu interpretāciju:

Vai gaisa pārvadātāja darbinieku streiks pēc arodbiedrības aicinājuma ir ārkārtējs apstāklis Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta izpratnē?

Pamatojums

I.

1. Prasītājs prasa, lai atbildētāja viņam samaksātu kompensāciju 250 EUR apmērā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 261/2004 (2004. gada 11. februāris), ar ko paredz kopīgus noteikumus par kompensāciju un atbalstu pasažieriem sakarā ar iekāpšanas atteikumu un lidojumu atcelšanu vai ilgu kavēšanos un ar ko atceļ Regulu (EEK) Nr. 295/91 (turpmāk tekstā – “Regula (EK) Nr. 261/2004”), kā arī procentus. **[oriģ. 2. lpp.]**

Turpinājumā ir izklāstīti nozīmīgie faktiskie apstākļi.

Prasītājam bija rezervēta vieta (ar rezervācijas numuru VNI6ZP) 2019. gada 8. novembra lidojumā LH 238 no Frankfurtes uz Romu-Fjumičīno, kas bija jāveic atbildētājai ar izlidošanu no Frankfurtes plkst. 16.00 un ielidošanu Romā plkst. 17.50. Lidojums tika atcelts, prasītājs alternatīvi tika pārvadāts ar lidojumiem LX 1077 un LX 1726, un prasītājs sava ceļojuma galamērķi sasniedza 2019. gada 9. novembrī plkst. 8.55, tas ir, ar 15 stundu un 5 minūšu nokavējumu.

Attālums starp Frankfurti un Romu-Fjumičīno ir mazāks par 1500 km.

Prasītājs vērsās pie saviem pārstāvjiem, lai īstenotu savas tiesības. Ar 2020. gada 17. janvāra vēstuli viņi vērsās pie atbildētājas, aicinot to līdz 2020. gada 24. janvārim samaksāt kompensāciju 250 EUR apmērā. Atbildētāja uz to nereagēja.

Iemesls lidojuma LH 238 atcelšanai 2019. gada 8. novembrī bija tas, ka lidojuma apkalpes arodbiedrība “UFO” 2019. gada 1. novembrī aicināja uz streiku laikā no 2019. gada 7. novembra plkst. 0.00 līdz 8. novembra plkst. 24.00, lai pēc neveiksmīgajām sarunām par darba koplīgumu galvenokārt panāktu izdevumu atmaksas palielināšanu un piemaksu palielināšanu vecākajiem salona apkalpes locekļiem, un līdz ar to atbildētājas rīcībā nebija lidojuma veikšanai nepieciešamā salona apkalpes personāla. Minētajā laikposmā bija plānoti 2165 atbildētājas lidojumi, tostarp 294 starpkontinentālie lidojumi un 1871 kontinentālais lidojums. Pēc aicinājuma streikot atbildētāja sagatavoja un publicēja ārkārtas lidojumu plānu, kurā bija paredzēti vēl kopumā 1273 lidojumi, tostarp 171 starpkontinentālais lidojums un 1102 kontinentālie lidojumi. Tomēr faktiski nācās atcelt arī vairākus citus lidojumus, un līdz ar to 2019. gada 7. un 8. novembrī kopumā nenotika 1478 lidojumi. Turklāt 2019. gada 9. novembrī streika seku dēļ bija jāatceļ vēl 30 lidojumi, no tiem deviņi starpkontinentālie

lidojumi un 21 kontinentālais lidojums. Kopumā streiks skāra vairāk nekā 170 000 pasažierus.

Kā liecina atbildētājas argumentācija, pret ko prasītāja nav iebildusi, lai novērstu lidojumu atcelšanu un kavēšanos, 2019. gada 6. novembrī tā publicēja īpašu lidojumu plānu un iesaistīja t.s. “biroja lidotājus”, aicināja pieteikties brīvprātīgos, samazināja apkalpojošā personāla sastāvu veicamajos lidojumos, ievērojot likumisko minimumu, bet dažus lidojumus uzticēja veikt *Condor Flugdienst GmbH*. Turklāt *Lufthansa* koncerna pasažieriem tika nodrošināta bezmaksas pārrezervācijas iespēja un – Vācijas iekšzemes lidojumu gadījumā – iespēja izmantot vilcienu, pat ja attiecīgo lidojumu streiks nebija skāris. Pasažieri [oriģ. 3. lpp.], kurus skāra streiks, saņēma pārrezervāciju uz citiem lidojumiem vai vilcienu; viņi varēja arī bez maksas atcelt savu ceļojumu. Turklāt atsevišķos maršrutos atbildētāja izmantoja lielākas lidmašīnas, lai pasažieriem, kurus skāra streiks, varētu piedāvāt alternatīvas ceļošanas iespējas. Papildus tam 2019. gada 5. novembrī atbildētāja ielūdza uz augstākā līmeņa sanākumi ar mērķi novērst streiku. 2019. gada 7. novembrī tā šajā ziņā nāca klajā ar vēl vienu strīda izšķiršanas piedāvājumu. Turklāt tā bija lūgusi tiesu izdot rīkojumu par pagaidu noregulējumu, kura izdošanu 2019. gada 6. novembra vakarā Hesenē *Landesarbeitsgericht* [darba lietu tiesa] otrajā instancē tomēr noraidīja.

2. *Amtsgericht* [pirmās instances tiesa] prasību noraidīja. Tā piekrita atbildētājas iebildumam un puda viedokli, ka atcelšanas iemesls ir ārkārtēji apstākļi Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta izpratnē. Detalizētāka informācija ir pieejama pārsūdzētā nolēmuma pamatojumā.

3. Par *Amtsgericht* spriedumu prasītājs [...] iesniedza apelācijas sūdzību. Viņš turpina uzturēt spēkā savu prasījumu un apgalvo, ka, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 17. aprīļa spriedumu lietā C-195/17 (“TUIfly”), EU:C:2018:258, pretēji *Amtsgericht* nostājai arī arodbiedrības ierosināts darbinieku streiks var būt uzskatāms par raksturīgu gaisa pārvadātāja parastajai darbībai un ka tādēļ tas nav uzskatāms par ārkārtēju apstākli Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta izpratnē.

Atbildētāja lūdz noraidīt apelācijas sūdzību.

II.

Lai varētu pieņemt nolēmumu par apelācijas sūdzību, ir nepieciešams Eiropas Savienības Tiesas prejudiciālais nolēmums, kurā sniegta atbilde uz prejudiciālo jautājumu.

1. Nolēmums ir atkarīgs no atbildes uz šo jautājumu.

Ja šajā situācijā attiecībā uz strīdīgo lidojumu būtu konstatējami ārkārtēji apstākļi Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta izpratnē, kas atbīrvotu no atbildības, tad apelācijas sūdzība nebūtu apmierināma, jo prasītājs nebūtu tiesīgs

saņemt kompensāciju. Turpretim, ja streika gadījumā nebūtu runas par ārkārtēju apstākli, apelācijas sūdzība būtu apmierināma. [oriģ. 4. lpp.]

2. Tas, vai arodbiedrības izraisīts streiks ir uzskatāms par ārkārtēju apstākli Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta izpratnē, ir jautājums par šīs tiesību normas, konkrētāk, tās piemērošanas nosacījuma – “ārkārtēju apstākļu” – interpretāciju, kas šaubu gadījumā ietilpst vienīgi Tiesas kompetencē.

3. Saskaņā ar palātas līdz šim pausto nostāju izskatāmajā lietā lidojuma atcelšanas iemesls ir ārkārtējs apstāklis Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta izpratnē.

a) *Bundesgerichtshof* [Federālā augstākā tiesa] 2012. gada 21. augusta spriedumā [...] ir nospriedusi, ka atbrīvojums no atbildības uz Regulas (EK) Nr. 261/2004 5. panta 3. punkta pamata ir piemērojams tad, ja gaisa pārvadātāja darbinieki streiko pēc arodbiedrības aicinājuma. *Bundesgerichtshof* izskatītajā lietā par pilotu apvienības “Cockpit” aicinājumu uz streiku tā šajā ziņā (citastarp) norādīja:

“[..]

2. Pretēji apelācijas instances tiesas nostājai tāds arodbiedrības aicinājums streikot, kamēr tiek risināts strīds par koplīgumu attiecībā uz atalgojumu, kā pieteiktā apvienībā “Cockpit” ietilpstošo atbildētājas pilotu darba pārtraukšana, kas ir lidojuma atcelšanas iemesls, kā izriet no neapstrīdētajiem apelācijas tiesas konstatējumiem, var liecināt par ārkārtējiem apstākļiem regulas 5. panta 3. punkta izpratnē.

[..]

f) Saistībā ar tehniskiem defektiem izstrādātie Tiesas kritēriji ir jāizmanto arī tad, ja par ārkārtējo apstākli cēloni var uzskatīt tāds notikums kā 14. apsvērumā – un, piemēram, Tiesas spriedumā *Wallentin-Hermann/Alitalia* (EU:C:2008:771, 22. punkts) – minēto politisko nestabilitāti, lidojuma veikšanai nelabvēlīgus meteoroloģiskos apstākļus, drošības riskus un streiku, kas ietekmē apkalpojošā gaisa pārvadātāja darbību. Arī šajā ziņā izšķiroša loma ir tam, vai lidojums ir atcelts neparastu, gaisa pārvadātāja uzņēmuma parastajai darbībai neraksturīgu un ārpus tā kontroles esošu apstākļu dēļ.

Ja – kā šajā lietā – runa ir par streiku, tad – vismaz principiālā ziņā – izšķirošs nav tas, vai gaisa pārvadātāja darbību ierobežo trešo personu, piemēram, lidostas apsaimniekotāja (operatora) vai cita uzņēmuma, kurš veic uzņēmumam būtiskus uzdevumus, piemēram, drošības kontroli, strīds par darba koplīgumu attiecībā uz atalgojumu, darbinieku streiks vai tas, ka tādi apkalpojošā gaisa pārvadātāja darbinieki kā personāls, kas nodarbināts lidostās, vai gaisa kuģu apkalpes personāls uzsāk streiku. Nedz regulas 5. panta 3. punkta formulējums, nedz tās 14. apsvēruma, nedz iepriekš izklāstītā tiesību normas jēga un nolūks neliecina par šādu nošķiršanu. [oriģ. 5. lpp.]

Arī paša uzņēmuma darbinieku streiku parasti ierosina arodbiedrība, kas no pretējā pusē esošā koplīguma partnera, kas var būt darbinieku darba devējs vai darba devēju organizācija, vēlas panākt darba apstākļu uzlabošanu vai lielāku darba samaksu. Šajā nolūkā tā aicina savus biedrus piedalīties kolektīvajā rīcībā. Šāda kolektīvā rīcība ir Savienības tiesību aktos aizsargātās biedrošanās brīvības (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (OV C 364, 1. un nākamās lpp., 2000. gada 18. decembris [..]) 12. panta 1. punkts un 28. pants) līdzeklis un aptur – vismaz tiktāl, ciktāl nepieciešams kolektīvās rīcības iespēju nodrošināšanai – no darba līguma parasti izrietošās tiesības un pienākumus. Aicinājums streikot – pat ja tas izraisa savu darbinieku streiku – gaisa pārvadātāju ietekmē “no ārpuses”, un tas nav raksturīgs tā parastajai darbībai. Tas tādēļ, ka tā mērķis – kā kolektīvās rīcības līdzeklim dialogā par jaunu vai citādu koplīgumu – tieši ir ierobežot “parasto darbību” un, ja iespējams, to pilnīgi paralizēt. Atbilstoši tam streiks parasti skar nevis tikai vienu vai atsevišķus lidojumus, bet gan parasti visu gaisa pārvadātāja darbību vai vismaz būtisku tās daļu. Regulas nolūkam – aizsargāt pasažierus no “nopietniem sarežģījumiem” – tajā skaitā ar kompensāciju maksāšanas pienākumu – (Tiesas spriedumi *IATA* un *ELFAA* [EU:C:2006:10], 69. punkts; *Wallentin-Hermann/Alitalia*, 18. punkts) parasti novēršamas lidojumu atcelšanas dēļ šāda streika gadījumā ir tikpat maza loma kā gadījumos, kad ārējas kolektīvās rīcības vai cita notikuma sekas ir tādas, ka gaisa pārvadātāja uzņēmuma parastā darbība pilnā mērā vai būtiska tās daļa tiek pārtraukta. Turklāt, kā to pierāda *West London County Court* izskatīta lieta, kurā gaisa pārvadātāja darbinieki uzsāka neorganizētu streiku, jo lidostas apsaimniekotājs negribēja turpināt uzticēt gaisa pārvadātajam arī bagāžas pārvadāšanu pa ceļiem (citāts no *Galán*, www.mondaq.com/article.asp?articleid=82136), abas situācijas nav nošķiramas viena no otras.

g) Senāts iepriekš izklāstīto regulas interpretāciju varētu izmantot turpinājumā veicamajā pārbaudē pēc būtības – pat bez vēršanās pie Eiropas Savienības Tiesas ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu. Tas tādēļ, ka izklāstītā tiesību normas izpratne, kā jau norādīts, izriet no regulas formulējuma un nolūka un atbilst jau pasludinātajā Tiesas judikatūrā sniegtajai regulas 5. panta 3. punkta interpretācijai. Apsvērumi, uz kuriem Tiesa ir balstījusi šīs tiesību normas interpretāciju iepriekš minētajos nolēmumos, ir izmantojami arī šajā lietā. Senātam, pamatojoties uz šo judikatūru, nav šaubu par to, ka Tiesa saistībā ar ārkārtējiem apstākļiem, kuri rodas streika dēļ, neizdarīs novērtējumu, kas atšķirtos no tā, kas sniegts attiecībā uz pārējiem regulas 14. apsvērumā piemēru veidā uzskaitītajiem gadījumiem.

Minētais nav pretrunā tam, ka apelācijas tiesa atbilstoši dažiem viedokļiem doktrīnā [..] ir izdarījusi atšķirīgu secinājumu. Tas tādēļ, ka minētais, ciktāl tas izklāstīts detalizētāk, tiek pamatots, pirmkārt, ar atbilstīgu Monreālas Konvencijas 19. panta interpretāciju un, otrkārt, ar pieņēmumu, ka ar koplīgumu saistītas domstarpības ar saviem darbiniekiem ir viens no vispārējiem gaisa pārvadātāja darbības riskiem. Tomēr abiem aspektiem nav izšķirošas lomas nedz saskaņā ar regulas formulējumu, nedz Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. **[oriģ. 6. lpp.]**

3. Šajā gadījumā apvienības “Cockpit” paziņojums par streiku, ciktāl senāts pats var novērtēt, balstoties uz apelācijas tiesas konstatējumiem, spēja radīt ārkārtējus apstākļus regulas 5. panta 3. punkta izpratnē.

a) Šajā gadījumā atbildētājam bija jāreāģē ar to, ka lielākā daļa pie tās strādājošo pilotu atsauksies aicinājumam streikot. Tātad runa nebija par to, lai, piemēram, kompensētu slimības izraisītu ierobežota darbinieku skaita neierašanos darbā, bet gan par reaģēšanu uz iespējamu vismaz būtiskas pilotu daļas iztrūkumu. Atbildētājam bija jāpieņem, ka streika dēļ tās rīcībā nebūs pietiekama visa lidojumu plāna izpildei nepieciešamā pilotu skaita un ka tādēļ nebūs iespējams veikt – vai veikt tā, kā bija ieplānots – ne maznozīmīgu skaitu tās plānoto lidojumu; tādēļ tai bija iemesls reaģēt jau uz streika pieteikumu un pārstrukturēt lidojumu plānu tā, lai, pirmkārt, streika radītās neērtības pasažieriem konkrētajos apstākļos būtu pēc iespējas mazākas un, otrkārt, lai pēc streika beigām tai būtu iespējams pēc iespējas drīz atsākt parasto darbību. Šāda situācija nevar būt raksturīga gaisa pārvadātāja parastajai darbībai.

b) Atbildētājas iespējas argumentēt ar ārkārtējiem apstākļiem neizslēdz tas, ka atbildētāja šo situāciju varēja kontrolēt.

Parasti nevar pieņemt, ka, risinot strīdu par koplīgumu attiecībā uz atalgojumu, situācija ir kontrolējama tādā mērā, ka ārkārtēju apstākļu pastāvēšana būtu izslēgta. Lēmumu par streika rīkošanu darba ņēmēju puse pieņem, īstenojot darba ņēmēju brīvību iesaistīties sarunās par koplīgumiem un tātad ārpus apkalpojošā gaisa pārvadātāja darbības. No minētā izriet, ka gaisa pārvadātājs parasti arī savu darbinieku gadījumā nevar juridiskā ziņā būtiski ietekmēt to, vai streiks notiks. Minēto neietekmē arguments, ka lidojumus veicošie gaisa pārvadātāji uzņēmuma iekšējo streiku gadījumā var izpildīt prasības un tādējādi novērst streiku. Tādējādi no gaisa pārvadātāja tiktu pieprasīts atteikties no savas Savienības tiesību aktos aizsargātās biedrošanās brīvības un kolektīvās rīcības kontekstā jau sākotnēji uzņemties zaudētāja lomu. To nevarētu nedz sagaidīt no gaisa pārvadātāja, nedz tas atbilstu pasažieru ilgtermiņa interesēm.”

b) Palāta savā līdzšinējā judikatūrā ir piekritusi *Bundesgerichtshof* viedoklim un joprojām to uzskata par pareizu šādā situācijā, kad arodbiedrība aicina streikot.

Palāta uzskata, ka citādu vērtējumu neliek izdarīt arī Tiesas 2018. gada 17. aprīļa spriedums lietā C-195/17 (“TUIfly”). Šis spriedums attiecas uz īpašo “neorganizēta streika” situāciju, ko izraisīja gaisa pārvadātāja negaidītais paziņojums par pārstrukturēšanas plāniem. Minēto nekādā gadījumā nevar salīdzināt ar situāciju izskatāmajā lietā, kurā trūkst konkrētu [oriģ. 7. lpp.] un aktuālu uzņēmuma pasākumu, uz kuriem tā darbinieki tieši un pēc savas ierosmes reaģē ar “neorganizētu streiku”.

Tiesas spriedums lietā C-195/17 neliecina arī par to, ka, piemēram, likumīgs savu darbinieku streiks nevar būt uzskatāms par ārkārtēju apstākli. Konkrētāk, no sprieduma 46. un 47. punkta var izsecināt tikai to, ka, lai streiku kvalificētu par

ārkārtēju apstākli, izšķirošs ir nevis tas, vai saskaņā ar valsts tiesību aktiem šāds streiks ir likumīgs. Taču no minētā neizriet, ka konkrētām streika situācijām *per se* nebūtu piemērojams atbrīvojums no atbildības vai ka līdz ar arodbiedrības aicinājumu streikot legalizēta lidsabiedrības darbinieku darba pārtraukšana principā – jo arodbiedrības aicinājuma dēļ gaisa pārvadātāja parastajai darbībai neraksturīga un ārpus tā kontroles esoša – nevarētu būt uzskatāma par ārkārtēju apstākli.

Palāta uzskata, ka šīs lietas konkrētajā situācijā izšķiroša loma kvalificēšanā par ārkārtēju apstākli ir tam, ka līdz ar arodbiedrības aicinājumu – atšķirībā no “neorganizēta streika” – uzņēmuma darbība tiek ietekmēta tieši no ārpuses. Šo aicinājumu streikot gaisa pārvadātājs nevar nedz kontrolēt, nedz arī šādi izraisīts streiks var būt raksturīgs attiecīgā gaisa pārvadātāja parastajai darbībai; aicinājuma streikot vai attiecīgi streika nolūks ir tieši traucēt šo darbību vai to apturēt (BGH, 2012. gada 21. augusta spriedums, [..]).

Palāta uzskata, ka attiecībā pret gaisa pārvadātāju nevar izmantot arī argumentu, ka tas streiku var novērst vai attiecīgi to “kontrolēt”, izpildot no arodbiedrības puses izvirzītās prasības, jo šādā veidā, sarunas ar arodbiedrību piesaistot pienākumam maksāt kompensāciju atbilstoši Regulai (EK) Nr. 261/2004, netiktu ievērota biedrošanās brīvība. Tādēļ palāta uzskata, ka konkrētas algu struktūras pastāvēšana vai attiecīgi nevēlēšanās paaugstināt algas vai attiecīgi, kā šajā gadījumā, izdevumu atmaksas apmēru un piemaksas vecākajiem salona apkalpes locekļiem nav kvalificējama par gaisa pārvadātāja uzņēmuma pasākumiem, kas būtu salīdzināmi ar paziņojumu par pārstrukturēšanas plāniem – kā lietā C-195/17.

c) Tomēr, ņemot vērā Tiesas spriedumu lietā C-195/17, pēdējā laikā judikatūrā arvien vairāk tiek pārstāvēts **[oriģ. 8. lpp.]** viedoklis, ka uzņēmuma iekšēja streika, ko organizējusi arodbiedrība, gadījumā vairs nevar pieņemt, ka pastāv ārkārtas apstākļi (LG Düsseldorf [Diseldorfas apgabaltiesas] 2018. gada 26. augusta spriedums [..]; LG Berlin [Berlīnes apgabaltiesas] 2020. gada 11. februāra lēmums [..]; LG Bad Kreuznach [Bādkreicnahas apgabaltiesas] 2020. gada 20. janvāra rīkojums [..]; LG Nürnberg-Fürth [Nirnbergas-Firtas apgabaltiesas] 2020. gada 2. marta rīkojums [..]; LG Memmingen [Memmingenes apgabaltiesas] 2020. gada 30. marta rīkojums [..]; AG Frankfurt [Frankfurtes pirmās instances tiesas] 2019. gada 8. augusta spriedums [..]) vai attiecīgi katrā ziņā ne bez citu īpašu apstākļu pastāvēšanas (LG Hamburg [Hamburgas apgabaltiesas] 2019. gada 21. maija spriedums [..] un 2019. gada 3. jūnija spriedums [..]). Atbrīvošana no atbildības gaisa pārvadātāja darbinieku streika gadījumā arī doktrīnā tiek daļēji noliegta [..].

Tādēļ palāta uzskata, ka ir nepieciešama prejudiciālā nolēmuma tiesvedība.

[..]