

Anonymiseret version

Oversættelse

C-516/20 – 1

Sag C-516/20

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

14. oktober 2020

Forelæggende ret:

Landgericht Köln (Tyskland)

Afgørelse af:

9. september 2020

Sagsøgere:

JT

NQ

Sagsøgt:

Ryanair DCA

[Udelades]

Landgericht Köln**Kendelse**

I sagen

JT og NQ mod Ryanair DCA

har 11. afdeling for civile sager ved Landgericht Köln (den regionale ret i første instans i Köln) den 9. september 2020 [udelades]

afsagt følgende kendelse:

1. Sagen udsættes.

DA

2. I henhold til artikel 267 TEUF forelægges Den Europæiske Unions Domstol følgende spørgsmål vedrørende fortolkning af EU-retten:

Er en strejke blandt et luftfartsselskabs egne medarbejdere på opfordring fra en fagforening en usædvanlig omstændighed som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004?

Præmisser:

I.

1. Sagsøgerne har rejst krav over for sagsøgte om udbetaling af kompensation på hver 400 EUR i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 261/2004 af 11. februar 2004 om fælles bestemmelser om kompensation og bistand til luftfartspassagerer ved boardingafvisning og ved aflysning eller [org. s. 2] lange forsinkelser og om ophævelse af forordning (EØF) nr. 295/91 (herefter »forordning nr. 261/2004«) plus renter.

De faktiske omstændigheder er følgende:

Sagsøgerne havde den 25. juli 2018 under bookingnummer SZHH9D reservationer til flyvningen FR1035 fra Köln/Bonn (CGN) til Tenerife (TFS), som skulle udføres af sagsøgte. Flyvningen FR1035 skulle efter planen afgå kl. 12:40 og lande på destinationen kl. 16:25 (alle oplysninger i lokal tid). Flyet FR1035 blev aflyst. Sagsøgte tilbød ikke en erstatningstransport, hvormed sagsøgerne kunne have nået deres destination med en forsinkelse på under tre timer.

Afstanden mellem Köln/Bonn og Tenerife ligger mellem 1 501 km og 3 500 km.

Sagsøgerne henvendte sig til deres advokater for at få gennemført deres krav. Disse opfordrede med skrivelse af 7. marts 2019 sagsøgte til senest den 14. marts 2019 at betale en kompensation på hver 400 EUR, i alt 800 EUR, hvilket sagsøgte afviste under henvisning til usædvanlige omstændigheder, som fritager sagsøgte fra forpligtelsen til at betale kompensation.

Årsagen til aflysningen af flyvningen FR1035 den 25. juli 2018 var en strejke blandt sagsøgtes portugisiske, spanske, italienske og belgiske kabinepersonale, som var organiseret af fagforeningen. Strejken varede fra den 25. juli 2018 kl. 00:00 til den 26. juli 2018 kl. 24:00 og førte til, at sagsøgte ikke havde kabinepersonale til rådighed til at gennemføre flyvningen. Også det italienske kabinepersonale, som var planlagt til den omtvistede flyvning, deltog i strejken. I den førnævnte periode nedlagde crews på 455 af sagsøgtes flyvninger arbejdet. Sagsøgte indsatte crews fra andre lande for at kompensere for arbejdsnedlæggelserne, men havde dog ikke tilstrækkeligt med kabinepersonale til rådighed til at dække personalemanglen som følge af strejken. Sagsøgte henviste i denne forbindelse bl.a. til en presseartikel af 26. juli 2018, hvor anledningen til strejken anføres: »Kabinepersonalet kræver bedre arbejdsvilkår, herunder højere løn. Ryanair truer med at nedlægge stillinger.«

2. Amtsgericht (byret) frifandt sagsøgte. Retten var – i overensstemmelse med sagsøgtes argumentation – af den opfattelse, at aflysningen skyldtes usædvanlige [org. s. 3] omstændigheder som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004. [Udelades]

3. Sagsøgerne iværksatte appel til prøvelse af dommen fra Amtsgericht (byret). De har genfremsat deres påstand og har gjort gældende, at en strejke blandt egne medarbejdere, som er organiseret af fagforeningen, i henhold til Domstolens afgørelse af 17. april 2018, C-195/17 (»TUIFly«) og i modsætning til Amtsgerichts (byret) opfattelse kan anses for en del af luftfartsselskabets normale drift, og at der dermed ikke foreligger en usædvanlig omstændighed som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004. Sagsøgerne er endvidere af den opfattelse, at sagsøgte burde have redegjort for årsagerne til strejken og foranstaltningerne til at forhindre den; uoverensstemmelser mellem en virksomheds direktion og medarbejdere er ikke usædvanlige og påvirker ikke virksomhedens drift udefra. Dette gælder også for overenskomstkonflikter.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

II.

Afgørelsen i appellen kræver en præjudiciel afgørelse fra Den Europæiske Unions Domstol ved besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål.

1. Spørgsmålet er relevant for afgørelsen.

Såfremt der i den foreliggende situation for så vidt angår den omtvistede flyvning er tale om usædvanlige omstændigheder som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004, der fritager for ansvar, kan appellen ikke tages til følge, idet sagsøgerne i så fald ikke har ret til kompensation. Appellen skal derimod tages til følge, såfremt strejken ikke udgør en usædvanlig omstændighed.

2. Hvorvidt en strejke, der er udløst af en fagforening, udgør en usædvanlig omstændighed som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004, er et spørgsmål om fortolkningen af denne bestemmelse – her kriteriet »usædvanlige omstændigheder« – som det i tilfælde af tvivl alene tilkommer Den Europæiske Unions Domstol at tage stilling til.

3. Efter det synspunkt, som den forelæggende ret hidtil har indtaget, skyldes aflysningen i det foreliggende tilfælde en usædvanlig omstændighed som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004. [Org. s. 4]

a) Bundesgerichtshof (forbundsdomstol) har ved dom af 21. august 2012 [udelades] fastslået, at der gælder en fritagelse for ansvar i henhold til artikel 5, stk. 3, i forordning (EF) nr. 261/2004, når et luftfartsselskabs egne medarbejdere går i strejke på grundlag af en opfordring fra en fagforening. Bundesgerichtshof (forbundsdomstol) traf afgørelse vedrørende en opfordring til strejke fra Pilotenvereinigung Cockpit og anførte i så henseende (i uddrag):

»[...]

2. I modsætning til appeldomstolens opfattelse kan en fagforenings opfordring til strejke i forbindelse med en overenskomstmæssig uoverensstemmelse som den varslede arbejdsnedlæggelse blandt de af sagsøgte piloter, der er medlem af [Piloten]vereinigung Cockpit, som ifølge appeldomstolens konstateringer, der ikke er blevet anfægtet, er årsag til aflysningen, udgøre usædvanlige omstændigheder som omhandlet i forordningens artikel 5, stk. 3.

[...]

f) De kriterier for tekniske defekter, som Domstolen har opstillet, skal også anvendes, når begivenheder, som f.eks. de tilfælde af politisk ustabilitet, vejrforhold, der er uforenelige med gennemførelsen af den pågældende flyvning, sikkerhedsrisici og strejker, der berører det transporterende luftfartsselskabs drift, der er anført i 14. betragtning som eksempler (Domstolens dom, Wallentin-Hermann mod Alitalia, præmis 22), kan komme i betragtning som årsag til usædvanlige omstændigheder. Også i så henseende er det afgørende, om aflysningen skyldes usædvanlige forhold, der ligger uden for rammerne af luftfartsselskabets normale drift og uden for dets kontrol.

Såfremt der – som i det omtvistede tilfælde – er tale om en strejke, er det afgørende i denne forbindelse – i al fald som udgangspunkt – ikke, om luftfartsselskabets drift påvirkes som følge af en overenskomstmæssig uoverensstemmelse mellem tredjeparter, eksempelvis som følge af en strejke blandt lufthavnsoperatørens ansatte eller de ansatte i en anden virksomhed, der varetager opgaver, som er væsentlige for driften, såsom sikkerhedskontrol, eller som følge af, at det transporterende luftfartsselskabs egne medarbejdere, såsom personale i ground handling eller flypersonale, går i strejke. Hverken ordlyden af forordningens artikel 5, stk. 3, 14. betragtning til forordningen eller det ovenfor beskrevne formål med bestemmelsen giver noget holdepunkt for en sådan sontring.

En strejke blandt egne medarbejdere er typisk også foranlediget af en fagforening, som over for den modstående overenskomstpart, som kan være medarbejdernes arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation, vil tilkæmpe sig forbedrede arbejdsvilkår eller højere lønninger. Med henblik herpå opfordrer fagforeningen sine medlemmer til at deltage i arbejdskampen. En sådan arbejdskamp er et middel som led i den frie forhandlingsret, der beskyttes af EU-retten (artikel 12, stk. 1, og artikel 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder [EFT C 364, s. 1 ff., af 18.12.2000 [udelades]]) og suspenderer, i al fald i det omfang, der er nødvendigt for at muliggøre arbejdskampen, de øvrige eksisterende rettigheder og forpligtelser i henhold til ansættelseskontrakten. Opfordringen til strejken indvirker – også når den fører til en strejke blandt virksomhedens egne medarbejdere – »udefra« **[org. s. 5]** på luftfartsselskabet og er ikke en del af dets normale aktivitetsudøvelse. Den sigter nemlig netop mod som kampmiddel i forhandlingerne om en ny eller anden overenskomst at påvirke

den »normale aktivitetsudøvelse« og om muligt lamme den fuldstændigt. Den vedrører derfor som hovedregel heller ikke kun én eller enkelte flyafgange, men typisk hele eller i det mindste væsentlige dele af luftfartsselskabets samlede aktivitet. Målet med forordningen om – bl.a. gennem forpligtelsen til at betale kompensation – at beskytte passagererne mod »problemet« (Domstolens dom, IATA og ELFAA, præmis 69; Wallentin-Hermann mod Alitalia, præmis 18) med – principielt – undgåelige aflysninger, er lige så lidt relevant i forbindelse med en sådan strejke som i de tilfælde, hvor en ekstern arbejdskamp eller en anden begivenhed fører til, at et luftfartsselskabs normale drift helt eller for væsentlige deles vedkommende lammes. I øvrigt kan [udelades] de to situationer overlappe hinanden.

g) Retten kan lægge ovenstående fortolkning af forordningen til grund for sin videre prøvelse af realiteten uden først at anmode om en præjudiciel afgørelse fra Den Europæiske Unions Domstol. Den beskrevne fortolkning af bestemmelsen følger nemlig, som anført, af forordningens ordlyd og formål og er i overensstemmelse med fortolkningen af forordningens artikel 5, stk. 3, i Domstolens hidtidige praksis. De betragtninger, som Domstolen har lagt til grund for fortolkningen af bestemmelsen i de ovenfor anførte afgørelser, er også relevante i nærværende sag. Retten er på grundlag af denne retspraksis ikke i tvivl om, at Domstolen for så vidt angår usædvanlige omstændigheder, der opstår på grund af en strejke, når frem til samme bedømmelse som for så vidt angår de andre situationer, der er anført som eksempler i 14. betragtning til forordningen.

Den omstændighed, at appeldomstolen i overensstemmelse med nogle forfattere [udelades] er nået frem til en anden konklusion, ændrer ikke herved. I det omfang denne konklusion begrundes nærmere, sker det nemlig dels med en tilsvarende fortolkning af Montrealkonventionens artikel 19, dels med den antagelse, at overenskomstkonflikter med et luftfartsselskabs egne medarbejdere er en del af et sådant selskabs almindelige driftsrisiko. Hverken efter forordningens ordlyd eller efter Den Europæiske Unions Domstols praksis er disse to synsvinkler afgørende.

3. I den foreliggende sag kunne [Pilotenv]ereinigung Cockpits strejkevarsel, som retten selv kan bedømme på grundlag af appeldomstolens konstateringer, foranledige usædvanlige omstændigheder som omhandlet i forordningens artikel 5, stk. 3.

a) I den foreliggende sag måtte sagsøgte påregne, at hovedparten af dennes ansatte piloter ville efterkomme opfordringen til at strejke. Det drejede sig således ikke om at kompensere for et mindre antal medarbejders fravær, f.eks. som følge af sygdom, men om at reagere på en situation, hvor [org. s. 6] i det mindste en væsentlig del af pilotpersonalet kunne risikere at være fraværende. Sagsøgte var nødt til at gå ud fra, at sagsøgte som følge af strejken ikke ville råde over et tilstrækkeligt antal piloter til at overholde hele flyveplanen, og at en ikke uvæsentlig del af dennes planlagte flyvninger derfor ikke ville kunne gennemføres eller ikke ville kunne gennemføres som planlagt; sagsøgte havde derfor grund til at reagere allerede på strejkevarslet og omorganisere flyveplanen således, at

generne for passagererne som følge af strejken for det første blev så beskedne, som det var muligt under de givne omstændigheder, og sagsøgte for det andet ville være i stand til hurtigst muligt at vende tilbage til normal drift efter strejkens ophør. En sådan situation kan ikke henregnes til et luftfartsselskabs normale aktivitet.

b) Der skal ikke ses bort fra sagsøgtes påberåbelse af usædvanlige omstændigheder, fordi situationen kunne kontrolleres af sagsøgte.

Som hovedregel kan der ikke antages at være tale om en situation, der kan kontrolleres og udelukker usædvanlige omstændigheder, i forbindelse med en overenskomstæssig uoverensstemmelse. Beslutningen om at gennemføre en strejke træffes af arbejdstagerne inden for rammerne af deres frie forhandlingsret og dermed uden for det transporterende luftfartsselskabs drift. Deraf følger, at et luftfartsselskab i reglen heller ikke har retligt relevant indflydelse på, om der bliver strejket eller ej, når der er tale om dets egne medarbejdere. I denne forbindelse kan argumentet om, at det transporterende luftfartsselskab ved strejker internt i virksomheden har mulighed for at efterkomme kravene og derved forhindre strejken, ikke tiltrædes. Dermed ville det blive krævet af luftfartsselskabet, at det gav afkald på sin frie forhandlingsret, som er beskyttet af EU-retten, og på forhånd gik ind i arbejdskampen i rollen som den underlegne. Dette ville hverken være rimeligt over for luftfartsselskabet eller være i passagerernes interesse på længere sigt.«

b) Den forelæggende ret har i sin hidtidige praksis fulgt Bundesgerichtshofs (forbundsdomstol) opfattelse og anser den fortsat for korrekt for så vidt angår den foreliggende situation, hvor en fagforening har opfordret til strejke.

Den Europæiske Unions Domstols dom af 17. april 2018 i sag C-195/17 (»TUIFly«) giver efter den forelæggende rets opfattelse heller ikke anledning til en anden vurdering. Denne dom vedrørte den specielle situation med en »vild strejke«, der skyldtes et luftfartsselskabs uventede meddelelse om en omstrukturering af virksomheden, som selskabets egne medarbejdere umiddelbart og på eget initiativ reagerer på. Dette kan ikke sammenlignes med den foreliggende situation, hvor medlemmerne af en fagforening følger en opfordring fra fagforeningen til at strejke.

Det kan heller ikke udledes af Den Europæiske Unions Domstols dom i sag C-195/17, at en lovlig strejke blandt et selskabs egne medarbejdere ikke kan udgøre en usædvanlig omstændighed. Navnlig kan det af dommens præmis 46 [org. s. 7] og 47 alene udledes, at det med hensyn til kvalificeringen af en strejke som usædvanlig omstændighed ikke er afgørende, om strejken er lovlig efter national ret. Heraf følger det imidlertid ikke, at visse strejkesituationer per se skal være undtaget fra fritagelsen for ansvar, eller at en arbejdsnedlæggelse blandt luftfartsselskabets medarbejdere, som er legaliseret ved en strejkeopfordring fra en fagforening, ikke principielt – eftersom den, da den er iværksat af fagforeningen,

ikke hører til luftfartsselskabets normale drift og ikke kan kontrolleres af selskabet – kan udgøre en usædvanlig omstændighed.

Det afgørende for kvalificeringen som usædvanlig omstændighed i den foreliggende situation er efter den forelæggende rets opfattelse, at der som følge af opfordringen fra fagforeningen – til forskel fra en »vild strejke« – netop indvirkes på selskabets drift udefra. Denne opfordring til strejke ligger uden for luftfartsselskabets kontrol, ligesom den derigennem udløste strejke ikke kan henregnes til det pågældende luftfartsselskabs normale aktivitetsudøvelse: Opfordring til strejke henholdsvis strejke uden opfordring har netop til formål at forstyrre eller lamme denne drift [udelades].

Efter den forelæggende rets opfattelse kan luftfartsselskabet heller ikke foreholdes, at det kunne undgå strejken eller »kontrollere« denne ved at opfylde de af fagforeningen stillede krav, eftersom dette ville undergrave forhandlingsretten, idet uoverensstemmelsen med fagforeningen ville blive knyttet sammen med pligten til at betale kompensation i henhold til forordning (EF) nr. 261/2004. Derfor kan eksistensen af en bestemt lønstruktur eller den manglende vilje til at forhøje lønningerne eller ændre arbejdsvilkårene efter den forelæggende rets opfattelse heller ikke kvalificeres som en driftsmæssig foranstaltning fra luftfartsselskabets side, der kan sammenlignes med varslingen af omstruktureringsplaner – som det var tilfældet i sag C-195/17.

c) På baggrund af Den Europæiske Unions Domstols dom i sag C-195/17 er det imidlertid i den seneste tid i stigende grad i retspraksis blevet fremført, at det i forbindelse med en strejke internt i en virksomhed, der er organiseret af en fagforening, ikke længere kan lægges til grund, at der er tale om usædvanlige omstændigheder [**org. s. 8**] [udelades], eller at dette i al fald ikke kan lægges til grund, medmindre der foreligger andre særlige omstændigheder [udelades]. En fritagelse for ansvar i forbindelse med en strejke blandt et luftfartsselskabs egne medarbejdere afvises til dels også i litteraturen [udelades].

På denne baggrund anser den forelæggende ret en præjudiciel forelæggelse for hensigtsmæssig.

[Udelades]