

**Sprawa C-28/20**

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

**Data wpływu:**

21 stycznia 2020 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Attunda Tingsrätt (Szwecja)

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

16 stycznia 2020 r.

**Strona powodowa:**

Airhelp Ltd

**Strona pozwana:**

Scandinavian Airlines System SAS

---

[...]

**PROTOKÓŁ**

16.1.2020 R.

[...]

**STRONY**

**Strona powodowa**

Airhelp Limited [...]

[...]

**Strona pozwana**

Scandinavian Airlines System SAS [...]

[...]

## **PRZEDMIOT**

Roszczenie na podstawie rozporządzenia (WE) nr 261/2004 [...]

[Or. 2]

## **POSTANOWIENIE**

1. Tingsrätten (sąd pierwszej instancji) postanawia, na podstawie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, skierować do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytanie prejudycjalne w brzmieniu nadanym załączonym pismem [...]

2. Postępowanie zostaje zawieszono do chwili wydania orzeczenia przez Trybunał.

## **Uzasadnienie**

Ze względów przedstawionych w załączonym do niniejszego postanowienia odesłaniu prejudycjalnym Tingsrätten (sąd pierwszej instancji) uważa, że dla rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy konieczne jest wydanie przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Z uwagi na fakt, że dalsze procedowanie w sprawie zależy od wydanego przez Trybunał rozstrzygnięcia, należy zawiesić postępowanie.

[...]

[Or. 3]

## **PISMO**

[...]

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE**

## **Wprowadzenie**

1. Spór zawisły przed Attunda Tingsrätt (sądem pierwszej instancji dla rejonu Attunda, Szwecja, zwanym dalej „sądem odsyłającym”), którego stronami są spółki Airhelp Limited (zwana dalej „spółką Airhelp”) i Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (zwana dalej „SAS”), dotyczy wykładni 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 dużego

opóźnienia lotów, uchylającego rozporządzenie (EWG) nr 295/91 (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 261/2004”).

## Pytania

2. Sąd odsyłający zwraca się o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania prejudycjalne dotyczące wykładni rozporządzenia nr 261/2004.
  - a) Czy strajk pilotów linii lotniczych, którzy są zatrudnieni przez przewoźnika lotniczego i którzy są niezbędni do wykonania lotu, stanowi „nadzwyczajne okoliczności” w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia nr 261/2004 w sytuacji, w której strajk nie zostaje podjęty w związku ze środkiem [Or. 4] przyjętym lub ogłoszonym przez przewoźnika lotniczego, lecz zostaje zapowiedziany i zgodnie z prawem przeprowadzony przez organizację pracowników jako działanie zbiorowe mające na celu skłonienie przewoźnika lotniczego do podwyższenia wynagrodzeń, zapewnienia świadczeń lub poprawy warunków zatrudnienia z myślą o spełnieniu żądań takich organizacji?
  - b) Czy, a jeśli tak, to jakie – znaczenie ma słuszny charakter żądań organizacji pracowników, zwłaszcza zaś okoliczność, że żądana podwyżka wynagrodzenia jest znacznie wyższa niż podwyżki wynagrodzeń mające ogólne zastosowanie na analizowanych krajowych rynkach pracy?
  - c) Czy, a jeśli tak, to jakie – znaczenie ma okoliczność, że przewoźnik lotniczy, w celu uniknięcia strajku, akceptuje propozycję ugody przedstawioną przez krajowy organ odpowiedzialny za prowadzenie mediacji w sporach pracowniczych, a takiej propozycji nie akceptują organizacje pracowników?

## Okoliczności leżące u podstaw sporu

3. Pasażer SS (zwany dalej „SS”) zarezerwował w SAS lot z Malmö do Sztokholmu. Lot ten miał się odbyć w dniu 29 kwietnia 2019 r., jednak został odwołany tego samego dnia z powodu strajku pilotów SAS w Norwegii, Szwecji i Danii, który to strajk rozpoczął się w dniu 26 kwietnia 2019 r. i trwał do dnia 2 maja 2019 r. Strajk pilotów został ogłoszony w związku z wcześniejszym rozwiązaniem, przez reprezentujące pilotów SAS organizacje pracowników w Szwecji, Norwegii i Danii, dotychczasowego układu zbiorowego pracy zawartego z SAS, który w przeciwnym wypadku obowiązywałby do 2020 r. Rokowania mające na celu zawarcie nowego układu zbiorowego pracy toczyły się od marca 2019 r. Strajk pilotów trwał siedem dni. Z jego powodu SAS odwołała ponad 4000 lotów, co dotknęło około 380 000 pasażerów.
4. SS nie zaproponowano zmiany planu podróży, która wywołałaby skutek tego rodzaju, że opóźnienie wyniosłoby mniej niż trzy godziny.

5. Spółka Airhelp na podstawie umowy przejęła roszczenie SS o odszkodowanie w związku z tym lotem. **[Or. 5]**

### **Streszczenie argumentów stron**

#### **Airhelp**

6. Spółka Airhelp wniosła do sądu odsyłającego o zasądzenie od SAS na jej rzecz zapłaty kwoty głównej w wysokości 250 EUR oraz odsetek za zwłokę [...] od dnia 10 września 2019 r. do dnia zapłaty.
7. Na poparcie skargi spółka Airhelp podniosła zasadniczo, co następuje. W zakresie, w jakim SS został poinformowany o odwołaniu w okresie krótszym niż siedem dni przed planowym czasem odlotu i nie zaoferowano mu zmiany podróży umożliwiającej mu wylot nie więcej niż godzinę przed planowym czasem odlotu i dotarcie do jego miejsca docelowego najwyżej dwie godziny po planowym czasie przylotu, przysługuje mu, w świetle rozporządzenia, prawo do odszkodowania.

#### **SAS**

8. SAS zakwestionowała twierdzenia spółki Airhelp. Na poparcie swojego stanowiska SAS podniosła zasadniczo, co następuje: strajk pilotów stanowi nadzwyczajne okoliczności, których nie można było uniknąć pomimo podjęcia wszelkich racjonalnych środków, w związku z czym SAS nie jest zobowiązana, na podstawie art. 5 ust. 3 i art. 7 rozporządzenia nr 261/2004, do zapłaty odszkodowania.
9. Na poparcie swoich argumentów SAS podniosła w toku postępowania głównego, co następuje:
10. Jednym z punktów spornych w rokowaniach było zgłoszone przez organizację pracowników żądanie podwyżki wynagrodzenia o 13% w okresie trzech lat; dla porównania na podstawie poprzednio obowiązującego układu zbiorowego pracy piloci byli uprawnieni do podwyżki wynagrodzenia o 6,5% w okresie trzech lat. Inna sporna kwestia dotyczyła czasu pracy pilotów. W szczególności organizacje pracowników domagały się większej przewidywalności czasu pracy. **[Or. 6]**
11. W dniu 25 kwietnia 2019 r. Svenska medlingsinstitutet (krajowe biuro mediacji, Szwecja) skierowało do stron „wniosek” (projekt ugody) dotyczący ogólnego układu zbiorowego pracy. We wniosku tym zawarto między innymi postanowienia przewidujące coroczną podwyżkę wynagrodzenia o 2,3%. Przedłożona przez mediatora propozycja podwyżki wynagrodzenia mieściła się w ramach tzw. przedziału, tj. wyrażonej procentowo podwyżki wynagrodzenia, która według sektora eksportu ma mieć zastosowanie na szwedzkim rynku pracy. Związek zawodowy pilotów zażądał podwyżki wynagrodzenia wykraczającej w znacznym stopniu poza ten przedział. Zgodnie ze szwedzkim modelem rynku pracy ów przedział ma stanowić punkt odniesienia przy ustalaniu wysokości

wynagrodzeń na całym szwedzkim rynku pracy. Celem jest utrzymanie konkurencyjności Szwecji i zapewnienie stabilności procesu rokowań układów zbiorowych pracy.

12. SAS przychyliła się do tego wniosku, natomiast organizacje pracowników odniosły się do niego negatywnie i w dniu 26 kwietnia 2019 r. podjęły działania zbiorowe, które zostały zapowiedziane.
13. Spór trwał do godzin wieczornych w dniu 2 maja 2019 r., kiedy to zawarto nowy układ na kolejne trzy lata. Nowy układ zbiorowy pracy obejmuje okres trzech lat, tj. obowiązuje do 2022 r., i przewiduje między innymi, że wynagrodzenie pilotów zostanie podwyższone o 3,5% w 2019 r., o 3% w 2020 r. i o 4% w 2021 r. Całkowita podwyżka wynagrodzenia w okresie tych trzech lat ma wynieść 10,9%.
14. Przy analizowaniu, czy strajk pilotów stanowi nadzwyczajne okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia nr 261/2004, należy ustalić, czy strajk ten, ze względu na swój charakter lub swoje źródło, nie wpisuje się w ramy normalnego wykonywania działalności SAS i nie pozwala jej na skuteczne nad nim panowanie.
15. Normalna działalność SAS polega na wykonywaniu działalności lotniczej. Podjęta przez cztery związki zawodowe decyzja o jednoczesnym zorganizowaniu strajku nie wpisuje się w ramy normalnej działalności SAS. Na szwedzkim rynku pracy strajki zdarzają się bardzo rzadko i nie wpisują się w ramy normalnego stosunku łączącego pracodawcę i pracownika lub ich odpowiednie organizacje branżowe. Ponadto analizowany strajk pilotów był jednym z najbardziej powszechnych strajków w historii sektora lotniczego; udział w nim wzięli bowiem prawie wszyscy [Or. 7] piloci SAS. SAS nie była w stanie zorganizować swojej działalności w sposób umożliwiający jej planowe wykonywanie lotów. Strajk pilotów nie wpisywał się zatem w ramy normalnego wykonywania działalności SAS.
16. Ponieważ strajk pilotów był zgodny z prawem, SAS nie mogła nakazać pilotom świadczenia pracy. W związku z tym SAS nie mogła podjąć żadnych kroków w celu skłonienia pilotów do wykonywania lotów. SAS nie była więc w stanie skutecznie panować nad strajkiem pilotów.
17. W niniejszej sprawie nie występują okoliczności, w jakich Trybunał, w wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r., Krüsemann i in. (C-195/17, EU:C:2018:258), stwierdził, że dziki strajk wpisuje się w ramy normalnego wykonywania działalności przewoźnika lotniczego (zob. pkt 49).
18. Strajk pilotów nie wynikał z żadnego podjętego przez SAS środka, który można by uznać za normalny środek zarządzania przedsiębiorstwem SAS. Stanowił on natomiast konsekwencję zgłoszonych przez organizacje zrzeszające pilotów żądań dotyczących konkretnych warunków pracy oraz odrzucenia przez owe organizacje propozycji mediatora, która notabene została przyjęta przez SAS. Strajk pilotów nie wynikał więc z żadnego podjętego przez SAS środka.

19. Strajk pilotów nie stanowił spontanicznej reakcji personelu na środek stanowiący normalny środek zarządzania przedsiębiorstwem SAS. Został on natomiast zwołany równocześnie przez cztery związki zawodowe pilotów, w związku z czym jego siłą napędową stanowiły w znacznej mierze działania związków zawodowych i przedstawicieli pracowników.
20. Ponadto SAS nie mogła się uchylić od obowiązku odszkodowania w drodze odwołania lotu z chwilą rozpoczęcia strajku, ponieważ dla wygaśnięcia przewidzianego w omawianym rozporządzeniu obowiązku odszkodowania konieczne jest, aby lot został odwołany co najmniej dwa tygodnie przed planowym czasem odlotu (zob. art. 5 ust. 1 lit. c) ppkt (i)). Z kolei zgodnie z prawem szwedzkim o strajku można powiadomić z wyprzedzeniem zaledwie jednego tygodnia.
21. Strajk pilotów, który dotknął SAS i doprowadził do odwołania lotu, stanowi zdarzenie, które ze względu na swój charakter i swoje źródło nie wpisuje się w ramy normalnego wykonywania działalności SAS [**Or. 8**] i nie pozwala jej na skuteczne nad nim panowanie. Stanowi ono zatem nadzwyczajne okoliczności w rozumieniu art. 5 ust. 3 rozporządzenia nr 261/2004.

### Airhelp

22. Spółka Airhelp ustosunkowała się do twierdzeń SAS w następujący sposób:
23. Analizowany strajk nie może zostać uznany za „nadzwyczajne okoliczności” skutkujące zniesieniem ciężącego na SAS obowiązku zapłaty odszkodowania. Zawieranie układów zbiorowych pracy wpisuje się w ramy zwykłej działalności gospodarczej przewoźnika lotniczego, który co do zasady może być konfrontowany z różnicami stanowisk lub nawet konfliktami w związku z tego rodzaju powtarzającymi się zbiorowymi rokowaniami płacowymi.
24. Stosunki między SAS a Svensk Pilotförening (SPF), Dansk Pilotforening i Norske SAS- Flygeres Förening są regulowane układem zbiorowym pracy dotyczącym wynagrodzeń i ogólnych warunków zatrudnienia mającym zastosowanie do kapitanów statków powietrznych i pierwszych oficerów SAS (czyli tzw. układem z pilotami). W toku rokowań zmierzających do zawarcia tego rodzaju układów strony mogą podejmować działania zbiorowe, np. strajki lub lokauty. Jeżeli partnerzy społeczni zawierają układ zbiorowy pracy, to przez okres jego obowiązywania są zmuszeni zachować spokój społeczny. Oznacza to, że strony nie mogą w tym czasie podejmować działań zbiorowych. Nielegalny lub dziki strajk to strajk zwoływany w okresie trwania obowiązkowego spokoju społecznego.
25. W przeszłości między SAS a różnymi grupami pracowników dochodziło już do konfliktów, które kilkakrotnie skutkowały podejmowaniem przez członków personelu działań zbiorowych. Dotyczyły one warunków wynagradzania i lepszych warunków pracy, ale niekiedy były także związane z chęcią wywierania przez pracowników wpływu w miejscu pracy. W tym miejscu należy



w szczególności zwrócić uwagę na tak zwany „kryzys SAS” z 2012 r., kiedy to SAS znalazła się na krawędzi upadłości. Główni akcjonariusze zobowiązali SAS do przestrzegania surowych wymogów oszczędnościowych, których spełnienie stanowiło warunek dalszego kredytowania SAS; aby nie stracić pracy, pracownicy SAS musieli więc zgodzić się, w okresie obowiązywania mającego wówczas zastosowanie układu zbiorowego pracy, na niższe wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Piloci mieli pracować więcej i w ujęciu rocznym otrzymywać wynagrodzenie pomniejszone o wysokość miesięcznego poboru. [Or. 9]

26. Wyrażenie „nadzwyczajne okoliczności”, którym posłużono się w art. 5 ust. 3 rozporządzenia nr 261/2004, wprowadza wyjątek wymagający ścisłej wykładni. Z orzecznictwa Trybunału wynika, że za nadzwyczajne okoliczności można uznać jedynie zdarzenie, które spełnia dwa wskazane poniżej kryteria. Po pierwsze, zdarzenie takie nie może się wpisywać w ramy normalnego wykonywania działalności przewoźnika. Po drugie, nad takim zdarzeniem przedsiębiorstwo ma nie być w stanie skutecznie panować (zob. wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., *Krüsemann i in.*, C-195/17, EU:C:2018:258, pkt 32).
27. Rokowania zmierzające do ustalenia wysokości wynagrodzenia i warunków pracy, prowadzone pod groźbą strajku, stanowią – przynajmniej w państwach członkowskich takich jak Dania, Norwegia i Szwecja – dla wszystkich przedsiębiorstw typowe i przewidywalne zdarzenia, nad którymi przedsiębiorstwo jest w stanie panować. W przypadku przewoźnika lotniczego strajk członków jego personelu stanowi cechę charakterystyczną jego normalnej działalności, w związku z czym wpisuje się w ramy normalnego wykonywania działalności przewoźnika lotniczego. Tego rodzaju strajki są zazwyczaj podejmowane w reakcji na problemy, nad którymi przewoźnik lotniczy może skutecznie panować. Jeżeli strajk jest prowadzony zgodnie z krajowymi przepisami prawa pracy mającymi zastosowanie do stron, z czego wynika ponadto, że pracownicy i reprezentujące ich związki zawodowe z góry powiadomiły przewoźnika lotniczego o rozpoczęciu strajku, przewoźnik lotniczy ma czas na podjęcie decyzji niezbędnych do uchylenia się od obowiązku zapłaty odszkodowania, na przykład w drodze niedopuszczenia do zapowiedzianego strajku lub przynajmniej zminimalizowania ryzyka jego przeprowadzenia.
28. W przypadku SAS wyraźnie widać, że istotną przyczyną zorganizowanego w 2019 r. strajku pilotów była decyzja podjęta przez SAS w 2012 r., która doprowadziła do drastycznego obniżenia wynagrodzenia pilotów i pogorszenia warunków pracy z powodu trudności finansowych owego przewoźnika lotniczego. W 2019 r. sytuacja ekonomiczna SAS uległa poprawie, dlatego też w pełni przewidywalne i zrozumiałe było, że – w kontekście rokowań dotyczących nowego układu – piloci będą się domagać podwyżek wynagrodzenia i poprawy warunków pracy. Piloci byli zdania, że poziom wynagrodzeń oferowanych przez SAS jest niższy od rynkowego poziomu wynagrodzeń; z kolei SAS uważała, że żądania płacowe pilotów są nadmiernie wygórowane. W związku z tym na mocy nowego układu zbiorowego pracy poziom

wynagrodzeń ma w 2021 r. być wyższy o 10,5% od tego obowiązującego w 2018 r. [Or. 10]

29. W związku z powyższym strajk pracowników, którego dotyczy niniejsza sprawa, zarówno wpisuje się w ramy normalnego wykonywania działalności SAS, jak i stanowi zdarzenie, nad którym SAS może panować, dlatego też nie może być uznany za nadzwyczajne okoliczności.

### **Właściwe przepisy prawa Unii**

30. Motyw 14 rozporządzenia nr 261/2004 ma następujące brzmienie:

„Podobnie jak w konwencji montrealskiej, zobowiązania przewoźników lotniczych powinny być ograniczone lub ich odpowiedzialność wyłączona w przypadku gdy zdarzenie jest spowodowane zaistnieniem nadzwyczajnych okoliczności, których nie można było uniknąć pomimo podjęcia wszelkich racjonalnych środków. Okoliczności te mogą, w szczególności, zaistnieć w przypadku destabilizacji politycznej, warunków meteorologicznych uniemożliwiających dany lot, zagrożenia bezpieczeństwa, nieoczekiwanych wad mogących wpłynąć na bezpieczeństwo lotu oraz strajków mających wpływ na działalność przewoźnika”.

31. Artykuł 5 rozporządzenia nr 261/2004 stanowi, co następuje:

„1. W przypadku odwołania lotu, pasażerowie, których to odwołanie dotyczy:

[...]

c) mają prawo do odszkodowania od obsługującego przewoźnika lotniczego, zgodnie z art. 7, chyba że:

i) zostali poinformowani o odwołaniu co najmniej dwa tygodnie przed planowym czasem odlotu; lub

ii) zostali poinformowani o odwołaniu w okresie od dwóch tygodni do siedmiu dni przed planowym czasem odlotu i zaoferowano im zmianę planu podróży, umożliwiającą im wylot najpóźniej dwie godziny przed planowym czasem odlotu i dotarcie do ich miejsca docelowego najwyżej cztery godziny po planowym czasie przylotu; lub

iii) zostali poinformowani o odwołaniu w okresie krótszym niż siedem dni przed planowym czasem odlotu i zaoferowano im zmianę planu podróży, umożliwiającą im wylot nie więcej niż godzinę przed planowym czasem odlotu i dotarcie do ich miejsca docelowego najwyżej dwie godziny po planowym czasie przylotu.

[...] [Or. 11]



3. Obsługujący przewoźnik lotniczy nie jest zobowiązany do wypłaty rekompensaty przewidzianej w art. 7, jeżeli może dowieść, że odwołanie jest spowodowane zaistnieniem nadzwyczajnych okoliczności, których nie można było uniknąć pomimo podjęcia wszelkich racjonalnych środków”.

32. Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 261/2004 brzmi następująco:

„Prawo do odszkodowania

1. W przypadku odwołania do niniejszego artykułu, pasażerowie otrzymują odszkodowanie w wysokości:

- a) 250 EUR dla wszystkich lotów o długości do 1500 kilometrów;
- b) 400 EUR dla wszystkich lotów wewnątrzspółnotowych dłuższych niż 1500 kilometrów i wszystkich innych lotów o długości od 1500 do 3500 kilometrów;
- c) 600 EUR dla wszystkich innych lotów niż loty określone w lit. a) lub b).

Przy określaniu odległości, podstawą jest ostatni cel lotu, do którego przybycie pasażera nastąpi po czasie planowego przylotu na skutek opóźnienia spowodowanego odmową przyjęcia na pokład lub odwołaniem lotu”.

33. Artykuł 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, co następuje:

„Prawo do rokowań i działań zbiorowych

Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów”.

34. Zgodnie z art. 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej:

„Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej karcie społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 roku oraz we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 roku, mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby [Or. 12] umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

W tym celu Unia i państwa członkowskie wprowadzają w życie środki, które uwzględniają różnorodność praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych, jak również potrzebę utrzymania konkurencyjności gospodarki Unii.

Uważają one, że taki rozwój będzie wynikał nie tylko z funkcjonowania rynku wewnętrznego, który będzie sprzyjał harmonizacji systemów społecznych, ale też z procedur przewidzianych w Traktatach oraz ze zbliżenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych”.

[Punkt] 6 Europejskiej karty społecznej z dnia 18 października 1961 r. stanowi:

„Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do rokowań zbiorowych”.

### **Właściwe przepisy krajowe**

35. Paragraf 45 Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (ustawy o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji) stanowi między innymi:

„W przypadku gdy organizacja pracodawców, pracodawca lub organizacja pracowników zamierza podjąć działania zbiorowe lub przedłużyć trwające działania zbiorowe, powiadamia o tym na piśmie drugą stronę oraz krajowe biuro mediacji z wyprzedzeniem co najmniej siedmiu dni roboczych. Za dzień roboczy uważa się każdy dzień z wyjątkiem sobót, niedziel, innych dni ustawowo wolnych od pracy, wigilii święta przesilenia letniego, Wigilii Bożego Narodzenia i Sylwestra. Termin ten należy obliczać od tej samej godziny, w której rozpoczynają się działania zbiorowe”. [Or. 13]

### **Konieczność wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

36. Rozporządzenie nr 261/2004 nie zawiera definicji pojęcia „nadzwyczajnych okoliczności”. W motywie 14 owego rozporządzenia wyjaśniono jednak, że nadzwyczajne okoliczności mogą, w szczególności, zaistnieć w przypadku destabilizacji politycznej, warunków meteorologicznych uniemożliwiających dany lot, zagrożenia bezpieczeństwa, nieoczekiwanych wad mogących wpłynąć na bezpieczeństwo lotu oraz strajków mających wpływ na działalność przewoźnika. Trybunał uznał, że wyliczenie zawarte w motywie 14 tego rozporządzenia jest przykładowe, a wystąpienie wskazanych w nim sytuacji nie oznacza automatycznie istnienia nadzwyczajnych okoliczności (wyrok z dnia 22 grudnia 2008 r., Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771, pkt 22).
37. Trybunał wielokrotnie dokonywał wykładni zawartego w art. 5 ust. 3 rozporządzenia nr 261/2004 pojęcia „nadzwyczajnych okoliczności” (zob. wyroki: z dnia 19 listopada 2009 r., Sturgeon i in., C-402/07 i C-432/07, EU:C:2009:716; z dnia 22 grudnia 2008 r., Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771; z dnia 12 maja 2011 r., Eglītis i Ratnieks, C-294/10, EU:C:2011:303; z dnia 17 września 2015 r., van der Lans, C-257/14, EU:C:2015:618; z dnia 4 maja 2017 r., Pešková i Peška, C-315/15, EU:C:2017:342; z dnia 4 października 2012 r., Finnair, C-22/11, EU:C:2012:604; z dnia 17 kwietnia 2018 r., Krüsemann i in., C-195/17, EU:C:2018:258). W tym względzie Trybunał orzekł, że wyrażenie „nadzwyczajne okoliczności” należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje ono zdarzenia, które ze

względu na swój charakter lub swoje źródło nie wpisują się w ramy normalnego wykonywania działalności danego przewoźnika lotniczego i nie pozwalają na skuteczne nad nim panowanie (wyrok z dnia 4 maja 2017 r., Pešková i Peška, C-315/15, EU:C:2017:342, pkt 22).

38. W niniejszej sprawie zasadnicza wymagająca rozstrzygnięcia kwestia dotyczy tego, jak należy interpretować pojęcie „nadzwyczajnych okoliczności”, o którym mowa w art. 5 ust. 3 rozporządzenia nr 261/2004, w przypadku strajku, który został zapowiedziany i zgodnie z prawem rozpoczęty przez organizacje pracowników. Zagadnienie to nie było jak dotąd badane przez Trybunał. Strony postępowania zgadzają się co do tego, że SAS jest zobowiązana do zapłaty odszkodowania, jeśli strajk pilotów nie stanowi nadzwyczajnych okoliczności. Jeśli natomiast strajk pilotów stanowi nadzwyczajne okoliczności, to strony są zgodne co do tego, że SAS nie jest zobowiązana do zapłaty odszkodowania. W związku z tym kwestie sporne w postępowaniu głównym dotyczą wykładni przepisów prawa Unii, której dokonanie jest wymagane w celu rozstrzygnięcia zawisłego sporu. **[Or. 14]**

Zdaniem sądu odsyłającego brak jest orzecznictwa, które mogłoby znaleźć zastosowanie w niniejszym sporze. Istnieje również interes w zapewnieniu jednolitej wykładni prawa Unii w odniesieniu do tych kwestii.

[...]

DOKUMENT ROBÓT