

Anonymiserad version

Översättning

C-566/20 – 1

Mål C-566/20

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

30 oktober 2020

Domstol som begär förhandsavgörande:

Landgericht Köln (Tyskland)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

7 oktober 2020

Klagande:

DG

Motpart:

Deutsche Lufthansa AG

[Utelämnas] Landgericht Köln (Tyskland)

Beslut

I tvisten mellan

DG och Deutsche Lufthansa AG

har elfte tvistemålsavdelningen vid Landgericht Köln

7 oktober 2020

[Utelämnas] [Den dömande sammansättningen]

fattat följande beslut:

SV

1. Förfarandet vilandeförklaras.
2. Enligt artikel 267 FEUF ska följande fråga om tolkningen av unionsrätten ställas till Europeiska unionens domstol:

Utgör en strejk för företagets egna medarbetare, vilken är underkastad ett fackligt förfarande, en extraordinär omständighet i den mening som avses i artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004?

Grunder:

I.

1. Klaganden har begärt kompensation på 125,00 euro, jämte ränta, enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 261/2004 av [Orig. s. 2] den 11 februari 2004 om fastställande av gemensamma regler om kompensation och assistans till passagerare vid nekad ombordstigning och inställda eller kraftigt försenade flygningar och om upphävande av förordning (EEG) nr 295/91 (nedan kallad förordning nr 261/2004).

Följande omständigheter ligger till grund för detta:

Klaganden bokade den 8 november 2019, under bokningsnumret 02C06C, flygningen LH 1124 från Frankfurt (FRA) till Barcelona (BCN). Klaganden skulle normalt ha startat i Frankfurt klockan 7:10 och landat klockan 10:30 på destinationsorten Barcelona. Flygningen LH 1124 ställdes in. Klaganden transporterades den 7 november 2019 med ersättningsflygning LH 1164 från Frankfurt till Valencia. Klaganden erbjöds aldrig någon ersättningsflygning till Barcelona.

Avståndet mellan Frankfurt och Barcelona är mindre än 1 500 km.

Klaganden vände sig till sina ombud för att göra gällande sina rättigheter. Dessa begärde genom skrivelse av den 9 december 2019 att motparten skulle betala kompensation med ett belopp på 125 euro, och fastställde en frist härför till och med den 16 december 2019. Motparten efterkom inte denna begäran utan hänvisade till extraordinära omständigheter mot bakgrund av vilka motparten inte var skyldig att betala kompensation.

Skälet till att flygningen LH 1124 ställdes in den 8 november 2019 var att motparten till följd av en strejk som kabinpersonalfackföreningen UFO hade varslat om den 1 november 2019 avseende perioden från och med den 7 november 2019 klockan 0.00 till och med den 8 november 2019 klockan 24.00, framför allt för att uppnå en höjning av traktamenten och pusrertillägg efter det att löneförhandlingarna hade strandat, inte förfogade över kabinpersonal för att genomföra flygningen. För ovannämnda period hade motparten 2 165 flygningar inplanerade, varav 294 interkontinentala flygningar och 1 871 kontinentala flygningar. Efter strejkvarslet upprättade och offentliggjorde motparten en

beredningsplan enligt vilken ytterligare 1 273 flygningar planerades, varav 171 interkontinentala flygningar och 1 102 kontinentala flygningar. Det blev emellertid nödvändigt att ställa in ytterligare flygningar, så att sammanlagt 1 478 flygningar ställdes in den 7 november 2019 och den 8 november 2019. Den 9 november 2019 blev därefter ytterligare 30 flygningar, varav nio interkontinentala flygningar och 21 kontinentala flygningar, inställda på grund av verkningarna av strejken. Totalt berördes mer än 170 000 passagerare av strejken. **[Orig. s. 3]**

Enligt motpartens argument, som inte har bestritts av klaganden, offentliggjorde motparten den 6 november 2019 en särskild färdplan för att undvika inställda flygningar och förseningar och satte in "kontorskabinpersonal" (Büroflieger), efterfrågade frivilliga, minskade besättningen på flygningarna med beaktande av lagstadgade miniminivåer och tilldelade Condor Flugdienst GmbH vissa flygningar. Vidare gav motparten Lufthansa Groups passagerare möjlighet till kostnadsfri ombokning och, för tyska inrikesflygningar, möjligheten att utnyttja järnvägsnätet, även om deras flygning inte berördes av strejken. De passagerare som berördes av strejken ombokades till andra flygningar eller tågresor eller kunde avboka sin resa gratis. På vissa flygsträckor använde motparten dessutom större flygplan för att kunna erbjuda de passagerare som berördes av strejken alternativa resmöjligheter. Den 5 november 2019 inbjöd motparten dessutom till ett möte på hög nivå för att undvika strejk. Den 7 november 2019 lade motparten fram ett nytt förslag till förlikning i detta avseende. Motparten hade dessutom ansökt om interimistiska åtgärder. Den ansökan avslogs emellertid i andra instans av Landesarbeitsgericht (Arbetsöverdomstolen) i delstaten Hessen på kvällen den 6 november 2019.

2. Amtsgericht biföll talan. Amtsgericht fann att svaranden, enligt artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004, inte var befriad från skyldigheten att betala kompensation enligt artikel 5.1 c jämförd med artikel 7.1 i samma förordning. Det föreligger inte några extraordinära omständigheter i den mening som avses i nämnda artikel 5.3. Detta förutsätter en händelse som till sin art eller sitt ursprung faller utanför det berörda lufttrafikföretagets normala verksamhet och ligger utanför dess faktiska kontroll. För att bedöma huruvida en strejk ska anses utgöra en extraordinär omständighet, i den mening som avses i artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004, ska man, med hänsyn till EU-domstolens dom av den 17 april 2018 i mål C-195/17, beakta skälen till strejken, även om strejken, såsom i förevarande fall, har inletts fackligt. Kollektivavtalskonflikter hör till ett företags normala verksamhetsanknutna risker. En på detta sätt inledd strejk, oavsett om den sker i form av en "vild strejk" eller är fackligt orienterad, ska alltid kvalificeras som internt initierad, vilket innebär att strejken inte kan anses utgöra en extraordinär omständighet i den mening som avses i artikel 5.3 i förordning 261/2004.
3. Motparten [utelämnas] överklagade domen från Amtsgericht. Motparten driver sitt krav vidare och gör gällande **[Orig. s. 4]** att EU-domstolen, i det av klaganden åberopade avgörandet på ett avgörande sätt utgick från den i mål C-195/17 grundläggande vilda strejken och att det ur förhandsavgörande av den 17 april

2018 inte går dra slutsatsen att en strejk som initierats av den egna personalen utgör en del av lufttrafikföretagets normala verksamhet och därmed står under det berörda lufttrafikföretagets kontroll. Så var inte fallet med dess medarbetares fackligt organiserade strejk. Inget företag kan kontrollera sina anställdas fordringar, vilket inte skulle vara en följd av ett omedelbart förestående beslut från företagets sida. Just de aktuella kraven från UFO kunde nämligen inte förutses. ”Kontrollen” kan inte heller mätas med hänsyn till att de ställda kraven måste efterkommas. En överföring av de slutsatser som dragits i domen EU-domstolens dom från 17 april 2018 är inte heller möjlig med hänsyn till det i skäl 14 i förordning (EG) nr 261/2004 just anges att en strejk som påverkar ett lufttrafikföretags verksamhet utgör en extraordinär omständighet.

Klaganden har yrkat att överklagandet ska ogillas.

II.

För att målet ska kunna avgöras krävs det ett förhandsavgörande från EU-domstolen där denna besvarar tolkningsfrågan.

1. Frågan har betydelse för utgången i målet.

Om extraordinära omständigheter, i den mening som avses i artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004, för den omtvistade flygningen medför att Lufthansa befrias från ansvar i den nu aktuella situationen, skulle överklagandet inte vinna framgång, eftersom klaganden i så fall inte skulle ha rätt till kompensation. Om det däremot inte var fråga om en extraordinär omständighet, skulle överklagandet vinna framgång.

2. Frågan huruvida en strejk som har utlösts av en fackförening utgör en extraordinär omständighet i den mening som avses i artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004 beror på tolkningen av denna bestämmelse – rekvisitet ”extraordinära omständigheter” i det nu aktuella fallet – vilken i tveksamma fall ska göras av EU-domstolen.

3. Enligt den ståndpunkt som Landgericht Köln hittills har intagit beror den inställda flygningen i det nu aktuella fallet på en extraordinär omständighet i den mening som avses i artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004.

a) I dom av den 21 augusti 2012 [utelämnas] slog Bundesgerichtshof fast att en befrielse från ansvar enligt artikel 5.3 i förordning (EG) nr 261/2004 ska tillämpas när lufttrafikföretagets egna anställda går ut i strejk på uppmaning av facket. Bundesgerichtshof hade att avgöra ett mål där pilotsammanslutningen Cockpit hade uppmanat till strejk, och förklarade följande (i utdrag) i detta avseende: [Orig. s. 5]

”...

2. Till skillnad från appellationsdomstolens uppfattning kan en fackförenings uppmaning till strejk i samband avtalsförhandlingar, såsom varslet om arbetsnedläggelse bland Lufthansas piloter vilka tillhör sammanslutningen Cockpit, vilket enligt appellationsdomstolens obestridda bedömning var anledningen till att flygningarna ställdes in, utgöra extraordinära omständigheter i den mening som avses i artikel 5.3 i förordningen.

...

f) De kriterier som EU-domstolen har utvecklat i fråga om tekniska brister ska tillämpas också när sådana händelser som nämns i skäl 14 – som exempel (EU-domstolens dom i målet Wallentin-Hermann mot Alitalia, punkt 22) – nämligen fall med politisk instabilitet, meteorologiska förhållanden som omöjliggör flygningen i fråga, säkerhetsrisker och strejker som påverkar verksamheten för det lufttrafikföretag som utför flygningen, kan komma i fråga som orsak till extraordinära omständigheter. Det är också i detta avseende avgörande huruvida den inställda flygningen beror på ovanliga händelser som ligger utanför lufttrafikföretagets normala verksamhet och som det inte råder över.

Om det – så som i det nu aktuella fallet – är tal om en strejk, har det – i varje fall i princip – ingen betydelse huruvida lufttrafikföretagets verksamhet påverkas av en avtalskonflikt mellan tredje parter, till exempel av en strejk bland flygplatsförvaltarens anställda eller bland de anställda vid ett annat företag med uppgifter som är väsentliga för verksamheten, till exempel säkerhetskontroll, eller av att de egna anställda vid det lufttrafikföretag som utför flygningen, såsom markpersonal eller flygande personal, går ut i strejk. Varken ordalydelsen i artikel 5.3 i förordningen eller skäl 14 eller bestämmelsens ovan angivna mening och syfte ger stöd för en sådan åtskillnad.

Även en strejk bland lufttrafikföretagets egna anställda utgår vanligtvis från en fackförening som vill utverka förbättrade arbetsvillkor eller högre löner från avtalsparten på den andra sidan, vilken kan vara de anställdas arbetsgivare, men också en arbetsgivarorganisation. För detta syfte uppmanar facket medlemmarna att delta i arbetskonflikten. En sådan arbetskonflikt är ett medel i den unionsrättsligt skyddade [Orig. s. 6] föreningsfriheten (artiklarna 12.1 och 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EGT C 364, 2000, s. 1 [utelämnas] [Hänvisning till nationell doktrin])) och suspenderar i vart fall, såvitt det krävs för att möjliggöra arbetskonflikten, de rättigheter och skyldigheter som annars följer av anställningsavtalet. Uppmaningen till strejk verkar – även såvitt det leder till en strejk bland de egna anställda – ”utifrån” på lufttrafikföretaget och faller inte inom lufttrafikföretagets normala verksamhet. Den syftar nämligen till att som en stridsåtgärd i konflikten om ett nytt eller annorlunda kollektivavtal påverka den ”normala verksamheten” och om möjligt fullständigt lamslå den. Uppmaningen till strejk avser således som regel inte endast en enskild eller några enstaka flygningar, utan typiskt sett hela eller åtminstone väsentliga delar av lufttrafikföretagets samlade verksamhet. Förordningens syfte, att – också genom skyldigheten att betala kompensation –

skydda flygpassagerarna mot ”allvarliga problem och olägenheter” (EU-domstolens dom i målet IATA och ELFAA, punkt 69 och dom i målet Wallentin-Hermann mot Alitalia, punkt 18) i samband med inställelse av flygningar som – i princip – kan undvikas, är inte tillämpligt vare sig vid en sådan strejk eller i de fall där en extern arbetskonflikt eller en annan händelse leder till att ett lufttrafikföretags normala verksamhet lamslås helt eller till väsentliga delar. För övrigt kan de båda situationerna – såsom framgår av målet West London County Court, där delar av personalen hos ett lufttrafikföretag gick ut i en vild strejk på grund av att flygplatsoperatören inte ville fortsätta att anförtro lufttrafikföretaget uppgiften att befordra bagage på marken – övergå i varandra.

g) Bundesgerichtshof kan lägga ovanstående tolkning av förordningen till grund för den fortsatta sakprövningen utan att först inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Den ovan nämnda tolkningen av bestämmelsen framgår nämligen, vilket har förklarats ovan, av förordningens ordalydelse och syfte och överensstämmer med tolkningen i tidigare praxis från EU-domstolen av artikel 5.3 i förordningen. De överväganden som domstolen stödde tolkningen av bestämmelsen på i de ovan angivna avgörandena är tillämpliga också i det nu aktuella fallet. Med hänsyn till denna praxis hyser Bundesgerichtshof inga tvivel om att EU-domstolen inte kommer att göra någon annan bedömning när det gäller extraordinära omständigheter som uppkommer på grund av en strejk än för de övriga situationer som räknas upp som exempel i skäl 14 i förordningen.

Detta hindrar inte att appellationsdomstolen, i överensstämmelse med vissa röster i doktrinen, [Utelämnas] [Hänvisning till nationell doktrin] drog en annan slutsats. I den mån detta motiveras närmare rättfärdigas det nämligen dels med en motsvarande tolkning av artikel 19 i Montrealkonventionen, dels med antagandet att avtalskonflikter med de egna anställda räknas till den allmänna verksamhetsrisken för lufttrafikföretaget. De båda synpunkterna är emellertid inte avgörande vare sig enligt förordningens ordalydelse eller enligt praxis från EU-domstolen. [Orig. s. 7]

3. I det nu aktuella fallet var sammanslutningen Cockpits strejkvarsel ägnat att framkalla extraordinära omständigheter i den mening som avses i artikel 5.3 i förordningen, vilket Bundesgerichtshof själv kan bedöma med ledning av appellationsdomstolens slutsatser.

a) I det nu aktuella fallet måste Lufthansa räkna med att de flesta av dess anställda piloter skulle följa uppmaningen till strejk. Det har alltså inte varit fråga om att kompensera frånvaro bland ett litet antal anställda på grund av sjukdom, utan om att reagera på hot om frånvaro bland åtminstone en betydande del av pilotpersonalen. Lufthansa måste utgå från att det till följd av strejken inte skulle finnas tillräckligt antal piloter för att hålla hela flygtidtabellen och att ett inte försumbart antal av dess planerade flygningar inte skulle kunna genomföras eller inte kunna genomföras så som planerats. Lufthansa hade därför anledning att reagera redan på strejkvarslet och ändra flygtidtabellen på ett sådant sätt att olägenheterna för flygpassagerarna på grund av strejken för det första skulle bli så

små som var möjligt under de givna omständigheterna, och så att Lufthansa för det andra skulle kunna återgå till normal verksamhet så snart som möjligt efter det att strejken upphört. En sådan situation kan inte räknas till ett lufttrafikföretags normala verksamhet.

b) Motpartens åberopande av extraordinära omständigheter ska inte lämnas utan beaktande på den grunden att situationen låg inom motpartens kontroll.

Man kan som regel inte utgå från att lufttrafikföretag råder över situationen i samband med en avtalskonflikt och att extraordinära omständigheter därför är uteslutna. Beslutet att genomföra en strejk fattas av arbetsgivarsidan inom ramen för dess fria förhandlingsrätt och därmed utanför verksamheten hos det lufttrafikföretag som utför flygningen. Av detta följer att lufttrafikföretaget normalt inte heller har några i rättsligt hänseende betydande möjligheter att påverka de egna anställdas beslut att strejka eller inte strejka. Argumentet att det lufttrafikföretag som utför flygningen kan gå med på kraven vid strejker inom företaget och därigenom avvärja strejken kan inte godtas. Det skulle då krävas att lufttrafikföretaget avstod från sin unionsrättsligt skyddade föreningsfrihet och i förväg tog på sig den underlägsnes roll i arbetskonflikter. Detta kan inte förväntas av lufttrafikföretaget, och det skulle inte heller ligga i flygpassagerarnas intresse på lång sikt.”

b) Landgericht Köln har i sin hittillsvarande rättspraxis gått på Bundesgerichtshofs linje och anser att dess ståndpunkt fortfarande är relevant för den nu aktuella situationen med fackets uppmaning till strejk.

EU-domstolens dom av den 17 april 2018 i mål C-195/17 (TUIFly) ger enligt Landgericht Köln inte heller anledning till en annan bedömning. Det avgörandet avsåg en speciell situation med en ”vild strejk” till följd av ett lufttrafikföretags överraskande tillkännagivande av omstruktureringsplaner. Detta kan inte på något sätt jämföras [Orig. s. 8] med förevarande fall, där det inte är fråga om konkreta och aktuella operationella åtgärder, på vilka de egna anställda reagerar med en ”vild strejk” direkt och på eget initiativ.

Det framgår till exempel inte heller av EU-domstolens dom i mål C-195/17 att en legitim strejk bland de egna anställda inte kan utgöra en extraordinär omständighet. Särskilt av punkterna 46 och 47 i det avgörandet framgår det endast att det, för att en strejk ska klassificeras som en extraordinär omständighet, saknar betydelse huruvida strejken är laglig eller inte. Härav följer emellertid inte att vissa situationer som kan uppkomma i strejken i sig ska undantas från befrielse från ansvar eller att en arbetsnedläggelse av flygbolagets personal, som legaliseras genom en uppmaning till strejk av en fackförening i princip inte kan utgöra en extraordinär omständighet, eftersom den till följd av fackföreningens initiering inte ingår i lufttrafikföretagets normala verksamhet och inte kan kontrolleras av detta.

Det som är relevant för klassificeringen som extraordinär omständighet i den nu aktuella situationen är enligt Landgericht Köln att företagets verksamhet påverkas utifrån genom uppmaningen till strejk – till skillnad från en ”vild strejk”. Lufttrafikföretaget råder inte över denna uppmaning till strejk och den på så sätt utlösta strejken kan inte heller anses ingå i lufttrafikföretagets normala verksamhet. Syftet med en uppmaning till strejk eller med en strejk är just att störa eller lamslå verksamheten [utelämnas].

Enligt Landgericht Köln kan det inte heller göras gällande att lufttrafikföretaget skulle kunna motverka eller ”råda över” denna strejk genom att gå med på fackets krav, eftersom föreningsfriheten då skulle äventyras genom att konflikten med facket knöts till skyldigheten att betala kompensation enligt förordning (EG) nr 261/2004. Landgericht Köln anser därför att förekomsten av en viss lönestruktur eller avsaknaden av en vilja att höja lönerna eller, som i förevarande fall, traktamenten och pusers tillägg, inte kan klassificeras som en operationell åtgärd från lufttrafikföretagets sida som skulle kunna jämföras med ett tillkännagivande [Orig. s. 9] om omstrukturering av företaget – så som var fallet i mål C-195/17.

c) Med hänsyn till EU-domstolens avgörande i mål C-195/17 har det på senare tid dock i rättspraxis i allt större utsträckning ansetts att det vid en intern strejk inom ett företag, vilken har organiserats av facket, inte längre går att utgå från att det föreligger extraordinära omständigheter [utelämnas] [Hänvisning till nationell doktrin], i varje fall inte utan att det föreligger ytterligare särskilda omständigheter [utelämnas] [Hänvisning till nationell doktrin] Befrielse från ansvar i samband med en strejk bland ett lufttrafikföretag egna anställda förkastas också delvis i doktrinen [utelämnas] [Hänvisning till nationell doktrin].

Landgericht Köln anser därför att det finns anledning att begära ett förhandsavgörande.

[utelämnas] [Underskrifter]

[Utelämnas] [Vidimering]