Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015

I sag nr. AR2015.0083:

Landsorganisationen i Danmark
for
Serviceforbundet
(advokat Peter Nisbeth)
mod
Ryanair Ltd.
(advokat Michael Møller Nielsen)

Dommere: Poul Dahl Jensen (retsformand), Lene Pagter Kristensen og Thomas Rørdam, jf. arbejdsretslovens § 8, stk. 1 og 2.

Indledning

Sagen angår, om en af Serviceforbundet varslet hovedkonflikt mod Ryanair Ltd. i form af strejke og blokade til støtte for et krav om overenskomstdækning af piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark (Billund og København) er lovlig.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Serviceforbundet, har principalt nedlagt påstand om, at indklagede, Ryanair Ltd., skal anerkende, at Serviceforbundets hovedkonfliktvarsel af 3. februar 2015 er lovligt, subsidiært at Ryanair Ltd. skal anerkende, at Serviceforbundet lovligt kan varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer (piloter og kabinepersonale) på Ryanairs baser i Danmark.

Endvidere har klager nedlagt påstand om frifindelse over for Ryanairs selvstændige påstand.

Ryanair Ltd. har nedlagt påstand om frifindelse.

Ryanair Ltd. har endvidere nedlagt selvstændig påstand om, at klager skal anerkende, at Serviceforbundets hovedkonfliktvarsel af 3. februar 2015 og dermed tillige de varslede sympatikonflikter er ulovlige.

Sagsfremstilling

Konflikten

Serviceforbundet sendte den 9. januar 2015 et brev til Ryanair Ltd., hvori forbundet udtrykte ønske om at tegne overenskomst med Ryanair for piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i København og Billund. Af brevet fremgår bl.a.:

> ”**Vedrørende overenskomst for piloter og kabinepersonale i København og Billund**
>
> Serviceforbundet, Flybranchens Personale Union har tidligere den 17. april 2012 skrevet til Dem om, at vi ønsker at overenskomstdække piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark.
>
> Vi har nu konstateret, at Ryanair har meldt ud, at selskabet vil etablere en base i Kastrup Lufthavn fra marts måned 2015.
>
> Dette aktualiserer vores ønske om at tegne overenskomst med Ryanair for piloterne og kabinepersonalet på baserne i København og Billund. Derfor vil vi gerne invitere Dem til en drøftelse herom.
>
> Vi ser frem til at høre fra Dem hurtigst muligt omkring planlægning af mødedatoer.”

Ryanair svarede ved brev af 20. januar 2015 bl.a.:

> ”Thank you for your invitation to a meeting however as you are fully aware, Ryanair does not engage with third party or competitor airline unions. We meet with and negotiate collective agreements directly with our pilots and cabin crew at all of our bases and we will continue to deal directly with our people.
>
> Ryanair is an Irish airline, operating Irish registered aircraft, which are legally defined as Irish territory. Our contracts are governed by the Constitution and laws of Ireland, which guarantee both Ryanair and our employees freedom of association and prevents interference by outside third parties such as your union.”

Serviceforbundet varslede derefter ved brev af 3. februar 2015 konflikt over for Ryanair. Af brevet om konfliktvarsel fremgår bl.a.:

> ”**Konfliktvarsel – overenskomst for piloter og kabinepersonale i København og Billund**
>
> Vi har den 26. januar 2015 modtaget Deres svar på vores brev af 9. januar 2015. I svaret afviser De at forhandle overenskomst med os for piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark.

> Serviceforbundet har overenskomst med andre flyselskaber med base i Danmark, og vi fastholder vores overenskomstkrav overfor Ryanair.
>
> Derfor har Forbundet besluttet at varsle konflikt i form af blokade og strejke overfor Ryanair med virkning fra den 26. marts 2015, hvor selskabet ifølge sine egne oplysninger etablerer sig med base i Københavns Lufthavn.
>
> Konflikten indebærer, at virksomheden er blokeret, således at ingen medlemmer af Serviceforbundet fra den 26. marts 2015 må tage ansættelse i virksomheden. Desuden vil allerede ansatte, som er medlemmer af Serviceforbundet, gå i strejke efter udløb af deres individuelle opsigelsesvarsel dog tidligst den 26. marts 2015.
>
> Forbundet kræver overenskomst dækkende piloter og kabinepersonale (besætningsmedlemmer) på Ryanairs baser i Danmark.
>
> De henviser i Deres brev til, at De alene er omfattet af Irsk lov. Det er ikke korrekt, idet selskabet etablerer en base i Danmark og idet vores varslede konflikt vil finde sted i Danmark. …
>
> På grund af Deres standpunkt om lovvalg, og idet Ryanairs talspersoner offentligt har udtalt, at virksomheden vil møde ethvert konfliktvarsel med retssager, vil LO samtidig hermed indklage Ryanair for Arbejdsretten med henblik på at få fastslået konfliktens lovlighed."

Klager indbragte samme dag sagen for Arbejdsretten.

Der er i tilknytning til hovedkonflikten varslet en række sympatikonflikter. Ryanair har protesteret imod de varslede sympatikonflikter.

Crewlink kontrakten

Serviceforbundet har fremlagt et udkast til standardkontrakt for kabinepersonale, der skal ansættes af Crewlink Ireland Ltd. med henblik på at være knyttet til Ryanairs base i København. Af standardkontraktudkastet, som er dateret den 11. februar 2015, fremgår bl.a.:

> "Dear
> We are pleased to offer you the position of Customer Services Agent in Crewlink Ireland Ltd …
>
> This is a fixed term contract between Crewlink Ireland Ltd ("the Company") whose head office is located at Unit 39 Southern Cross Business Park, Boghall Road, Bray, Co. Wicklow, Ireland and
>
> <u>1. POSTITION</u>

You will be employed by the Company and contracted to Ryanair Limited as a Customer Service Agent. This position will commence on 25/03/2015 (”the Commencement Date”) and will end no later than 28/08/2017. This is a three year fixed term contract.

This position is at all times subject to the Company holding a contract with Ryanair Ltd (herein referred to as the Client) for the provision of Cabin Crew. …

2. TERM OF CONTRACT
The term of this contract is from 25/03/2015 to 28/08/2017. …

3. PROBATION PERIOD
You are required to complete a probationary period of 12 months duration from the commencement date (”the probation period”). …

4. REPORTING
You will report to the Clients Airline’s Head of Inflight and to any authorised agent of the Client or their designated deputies. The Company or the Client reserves the right at its absolute discretion to change the person or persons to whom you report.

5. MAIN DUTIES
In your position of Cabin Crew, your duties will include all work normally covered by your job title and you will carry out such duties and comply with such instructions consistent with your position and status as the Company determines from time to time.

Your main responsibilities will include: passenger safety, attention, assistance and control; boarding and ground duties (including passenger marshalling and announcements); on board sales on aircraft; cleaning of aircraft interior, security checks and any other relevant duties that may be allocated to you by the Company or the Client.

6. LOCATION
As the Client’s aircraft are registered in the Republic of Ireland and as you will perform your duties on these aircraft your employment is based in the Republic of Ireland. You will be located initially at CPH Airport and at such other place or places, as the Company reasonably requires for the proper fulfilment of your duties and responsibilities under this Agreement. It is a condition of your employment that you comply with any such requirement. Our client airline operates aircraft from various locations and the number of aircraft in each location can change throughout the year. For the avoidance of doubt, you must be flexible to transfer to any of our Client’s bases at any time without compensation.

It is a condition of your employment that you operate standby duties when rostered by the company and report to the crew base when so required by the company. The rules and requirements for different types of standby duties will be explained to you during training, published on Crew dock and can be changed at any time at the company’s absolute discretion.

7. FLIGHT PAY

Earnings will be in the form of Flight Pay as outlined below. Flight pay will be paid one month in arrears and directly into your bank account on or around the 10th of each month. The Flight Pay rates will be fixed for the duration of this contract.

	Flight Pay
CPH BASE	€17.00 (Per Scheduled Block Hour)

Flight pay is calculated on scheduled block hour basis, and includes a premium for all hours associated with flight duty; including but not limited to pre and post flight reporting, delays and all on-board duties including the use of the handheld EPOS system. Your rate of flight pay also includes a premium for Sunday and Bank holiday working. Flight pay is only paid for revenue flights. Flight pay will not be paid when you are unavailable to fly no matter what the circumstances. In all instances, salary will be paid net of the relevant payroll taxes, levies and social insurance (which may change from time to time).

An allowance for Cabin Crew meals is incorporated in the "Flight Pay". It is therefore your responsibility to provide your own sustenance while on duty.

8. SALES BONUS

You may be entitled to receive a Sales Bonus award on in-flight sales in accordance with the agreement between Ryanair and Crewlink. The Bonus is non contractual in status and is not intended to be incorporated into you contract of employment by reference in this agreement. The Sales Bonus award may be varied, amended or withdrawn at any time by the Crewlink giving you at least one month's notice of such changes. Crewlink Cabin Crew are required to take the utmost care when dealing with bar allocations and accounting. Your Sales Bonus will be calculated on a flight-by-flight basis which is currently calculated as 10% of onboard sales less any adjustment for any shortages in stock at selling price and any shortages in cash for any flights on which you operate as a crew member. The bonus figure shown on your monthly wage slip will be based on this above calculation.

Sales bonus is paid one month in arrears (i.e.: bonus earned in January will be included in the March 10th payroll).

Once notice to terminate employment has been given by either you or the Company, you will not from that date be entitled to receive any payment of Sales Bonus for in-flight sales whatsoever. For the avoidance of doubt this includes any accrued but unpaid Sales Bonus due at the date notice to terminate has been given.

…

11. STANDBY DAYS

Cabin Crew will be required to work a number of "Stand By Day" per month, whereby they must be available to work within one hour of being called. If called to work remuneration will be in way of the standard scheduled block hour pay rate. If you are required to complete standby in uniform at the airport you will be paid €30.00 attendance rate. Otherwise there is no pay for standby duty.

12. ABSENCE FROM WORK

If you are absent from work due to illness or injury or for any other reason you must let Ryanair Crew Control know at least TWO hours prior to the start of your working day or shift that you will be unable to attend. You must also keep the Company advised regularly if you continue to be absent and of your likely return date. …

There are no Company provisions for sick pay. It is your responsibility to claim any statutory benefits that you may be entitled to for any absence.

The Company will be entitled, at its expense, to require you to be examined by an independent medical practitioner of the Company's choice at any time (whether or not you are absent by reason of sickness or injury) and you agree that the doctor carrying out the examination may disclose to and discuss with the Company the results of the examination. All medical reports and results from any such examinations will remain the property of the company.
…

15. ID CARD
Upon you supplying satisfactory charater and employment references you will be provided with an airport identity (ID) card. You will be required to pay the fee for this ID card (and any other ID card issued to you during the course of your employment) either directly to the issuing authority or by salary deduction depending on local arrangements.
…

18. UNIFORM / GROOMING
You will be provided with a Client uniform and the cost of this uniform will be deducted from your earnings. Deductions of €30.00 per month will be made from your monthly payments and deductions will commence from your first monthly payment and will continue until 12 deductions have been made. …
…

22. SEASONAL NATURE OF CONTRACT
Our client airline has a lesser demand for cabin crew during the winter months and therefore you will be rostered a minimum of four weeks' unpaid leave in any flight hours' year (April to March). For the duration of this unpaid leave you will not be required to operate flight or ground duties and you will not receive any pay (including sector pay, monthly allowances etc.) during this period. This unpaid leave will typically be rostered between November and March each year and may not occur in consecutive weeks. For the avoidence of doubt there is no guarantee that you will not be required to operate flight or ground duties during the winter months and the period of unpaid leave may occur at other times during the year. Please note that in accordance with the excess capacity clause as detailed above (clause 21) additional periods of unpaid leave may also be rostered. …
…

37. APPLICABLE LAW
The employment relationship between the Company and you shall at all times be governed by the laws in effect and as amended from time to time in the Republic of Ireland. Irrespective of the social security regime to which you are attached your contract is governed by Irish labour law and your entitlements will be those set out by the laws of the Republic of Ireland (including but not limited to maternity / paternity leave, sickness

absence, redundance and retirement entitlements). The Irish courts have jurisdiction in all matters relation to the execution and termination of this contract. In the event that this clause becomes inoperable due to legislative changes, legal directive or any other change that the Company determines as material, then this contract will become null and void and your employment with the Company will cease and you will be paid the statutory amount in lieu of notice."

Ryanairs procedurer ved baserne i København og Billund

Piloterne og kabinepersonalet, der opererer fra Ryanairs baser i København og Billund, blev i et memo af 27. maj 2015 fra Ryanair orienteret om nye procedurer for "check in / out" ved Ryanairs baser i København og Billund. De nye procedurer trådte i kraft samme dag og indebar bl.a., at besætningsmedlemmerne (piloter og kabinepersonale) fremover skulle møde ind direkte på flyet 45 minutter før afgang og udføre forberedelsesarbejdet før flyvning og afrapportering efter flyvning om bord på flyet.

Udtalelser fra Ryanair vedrørende fagforeninger

Af en mail af 17. april 2013 fra chefpilot i Ryanair, Ray Conway, til alle Ryanair piloter fremgår bl.a.:

"Ladies & Gentlemen,

I refer to a recent (13 April) circular from IALPA – the Air Lingus pilots union – masquerading as a "Ryanair pilot group". This is yet anhother attempt to persuade Ryanair pilots to participate in a petition designed to smear Ryanair's outstanding flight safety, to promote IALPA's (failed) industrial relations campaign, which is totally unacceptable.

While we couldn't care less what IALPA (or other anonymous groups like REPA/RPG etc.) may falsely say about Ryanair's terms and conditions or our employment practices, we will not accept or tolerate any invented petitions which try to circumvent established (and confidential) safety reporting channels. IALPA has previously made false and defamatory claims about Ryanair's fuel policy, our employment policies and Ryanair's outstanding 29 year safety record.

I expect that all pilots working in Ryanair will have the good sense to avoid participating in any such manufactured "petition" which circumvents established reporting channels to wrongly smear Ryanair's safety. I am asking each and every one of you not to participate in this anonyous petition, since there is no basis whatsoever for IALPA's claimed "possible flight safety implications" for Ryanair's operations.

If IALPA or the RPG or any other anonymous group want to make inaccurate or false claims about non safety issues, they are free to do so, but we will not allow Ryanair's safety to be defamed by this Air Lingus pilots union. Please note that any Ryanair pilot who participates in this so called "safety petition" will be guilty of gross misconduct

and will be liable for dismissal. Naturally if any Ryanair pilot has any legitimate safety concerns, at any time, then these should be proporly raised through Ryanair's confidential safety reporting channel or raised directly with the IAA.

Please do not be dubed or misled by IALPA into confusing safety matters with industrial relations. We may disagree from time to time about pay, conditions and/or contractual matters, but we will not disagree about Ryanair's safety, our unwavering commitment to safety, or our outstanding 29 year safety record."

Mailen blev endvidere sendt "c.c." til en medarbejder i IAA (Irish Aviation Authority) og en medarbejder i EASA (European Aviation Safety Agency).

Af et udateret brev med titlen "More money today or more empty IALPA/BALPA promises - You decide" underskrevet af Ryanairs kommercielle direktør, David O'Brien, fremgår bl.a.:

"Dear Colleague,

Having spent 3 years promising Ryanair pilots that they would get you everything you want in the Labour Court, IALPA/REPA's promises have again proven worthless. After their 5-0 defeat in the Supreme Court, their Labour Court strategy lies in tatters. So now Plan B is
– as we predicted – a union recognition vote in the UK. What will union recognition in the UK get any Ryanair pilot? Nothing. This is just more spin and bluster to distract pilots from the abject failure of their Labour Court strategy.

Don't forget that IALPA/BALPA/REPA are the ones making empty promises;

1. They persuaded Dublin pilots to pay €15,000 for conversion training in 2005, promising that they would get this money back in the Labour Court. They lied.

2. They urged the Dublin pilots last year to reject a pay/roster/share option package. The Luton base voted for it, and have enjoyed a substantial pay increase, and share options which are now worth over €50,000. Again IALPA promised the Dublin pilots would get it all back at the Labour Court, yet 12 months later – they have delivered nothing. They lied to you.
   …

4. If any UK pilot base votes for union recognition, this will deliver them nothing. If union recognition gets imposed in any UK pilot base, this base will be frozen, and the current pay offer which is worth over €10,000 to each Captain will be off the table. BALPA will simply have cost you money – again!

…

Ladies and Gentlemen, only a fool keeps following a failed strategy. Before the end of March you will have the opportunity to vote on a pay increase worth over €10,000 per Ryanair Captain. Alternatively you can support the IALPA/REPA/BALPA strategy which offers you nothing but empty promises. How can you trust an organisation which

asks you to pay €15,000 for training, which you could have had for free two years ago? How can you trust an organisation which urged you to vote for a 2% pay increase last year, when your counterparts in Luton got a 11.4% increase, a 5/4 roster and €50,000 profits from their share option scheme? How long can you wait for their jam tomorrow, but nothing today strategy?

REPA makes lots of noise precisely because its an empty vessel. After three years of failure, they are still asking you to trust them, and vote against significant pay increases. Why not ask Luton pilots whether they trust the Ryanair pay offer or REPA's empty promises?

It's your decision, but don't be led by the anonymous idiots on REPA – whose only strategy is "lunacy, lunacy, lunacy". These moderators lose nothing if you follow their advice, but you do. Vote in your own interest."

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Thilde Waast, Nilas Jakob Rathe Andersen, Morten Windeløv, Tina Frederiksen, Eddie Wilson, Ray Conway og Tommy Karlsson.

Thilde Waast har forklaret bl.a., at hun er formand for Flyvebranchens Personale Union, FPU, som er en faglig organisation, der organiserer piloter og kabinepersonale i Danmark og i Grønland. FPU har ca. 1.100 medlemmer og er en del af Serviceforbundet.

FPU tegner overenskomst for medarbejdere med base i Danmark og Grønland. Overenskomsterne indgås som virksomhedsoverenskomster mellem forbundet og det enkelte luftfartsselskab. Også andre danske faglige organisationer end FPU tegner overenskomst med luftfartsselskaber med base i Danmark. Alle luftfartsselskaber med base i Danmark – bortset fra Ryanair – er overenskomstdækket i Danmark. Det er for spørgsmålet om overenskomstdækning i Danmark ikke afgørende, om der er tale om et dansk eller et udenlandsk selskab, men derimod, om selskabet har en base i Danmark, dvs. et sted, hvor medarbejderne befinder sig og bor i nærheden af, så de kan opfylde deres forpligtelser til at kunne kaldes ind med kort varsel på stand by vagter. Basen er det sted, hvor medarbejderne møder ind ved arbejdstids begyndelse, afslutter dagens arbejde, tager uniform på og af og forbereder og afslutter flyvningen. Der er altid personale knyttet til en base. En base er noget andet end en destination. Medarbejderne ved Ryanairs baser i Danmark har kun base ét sted, nemlig i København eller i Billund. Alle andre baser rundt omkring i Europa er i forhold til disse medarbejdere destinationer, som medarbejderne ikke har fast tilknytning til. FPU ønsker alene at indgå overenskomst for de af Ryanairs medarbejdere, der er tilknyttet en base i Danmark.

FPU ønsker overenskomst med Ryanair for at varetage interesserne for Ryanairs medarbejdere i Danmark. FPU skrev til Ryanair med krav om overenskomst, da Ryanair etablerede base i Billund i 2012, men blev afvist. FPU gjorde ikke mere ved sagen dengang, men da Ryanair senere oplyste, at man også ville etablere base i København, krævede FPU overenskomst for medarbejderne ved begge baser i Danmark.

Hos FPU har man kendskab til, at Ryanairs medarbejdere ansættes på forskellige måder. Nogle ansættes ved kontrakter med Brookfield Aviation International eller Crewlink, mens andre ansættes direkte af Ryanair. FPU har set eksempler på kontrakter med Brookfield Aviation International og Crewlink, men har ikke kendskab til ansættelsesvilkårene for de medarbejdere, der ansættes direkte af Ryanair. Crewlink kontrakten adskiller sig væsentligt fra, hvad der er kendt i danske overenskomster, bl.a. ved kun at aflønne en del af det udførte arbejde, nemlig kun den del, der udføres, mens flyet er i bevægelse (block hour). Ifølge Ryanairs egne tal er op mod 60 % af piloter og kabinepersonale løst tilknyttet via kontrakter med Brookfield Aviation International eller Crewlink.

FPU modtog den Crewlink kontrakt, der er fremlagt i sagen, fra en kabinemedarbejder, som var blevet tilbudt ansættelse ved Ryanairs base i København. Medarbejderen kontaktede FPU, fordi den pågældende var frustreret over, at det ville være svært at leve i København for den løn, der var angivet i kontrakten, og det ville være nødvendigt at bo tæt på Købehavn for at kunne møde med en times varsel på stand by vagter. FPU mistede kontakten med medarbejderen, da der kom mediefokus på Ryanairs etablering i Danmark, og da kontrakten i den forbindelse blev vist i DR.

FPU's møder med Ryanair-medarbejdere foregår i det skjulte, da medarbejderne frygter fyring eller sagsanlæg, hvis det kommer frem, at de har haft kontakt til en fagforening. Ingen nuværende ansat hos Ryanair tør stå frem med kritik af Ryanair. En pilot, der udtalte sig kritisk i offentligheden om Ryanairs brændstofpolitik, blev fyret. Medarbejdernes frygt er årsagen til, at man ikke sendte en liste over de medarbejdere, som ville være omfattet af strejken, da man varslede konflikt.

FPU har omkring en håndfuld medlemmer, der er ansat i Ryanair som piloter eller kabinemedarbejdere, men da medlemmerne selv skal oplyse FPU om jobskifte og base, er det svært

at vide, hvor de pågældende aktuelt har base. Hvis det kommer til en konflikt, vil hun tro, at de medlemmer, der er ansat hos Ryanair, vil melde sig ud af FPU frem for at strejke.

Nilas Jakob Rathe Andersen har forklaret bl.a., at han blev uddannet som pilot i 2010. Han var pilot hos Ryanair fra januar 2011 til december 2013. Derefter blev han ansat hos Norwegian, og i dag er han ansat hos Air Greenland. Han har været medlem af FPU siden han afsluttede sin uddannelse og således også, mens han var hos Ryanair. Det koster normalt mellem 500.000 kr. og 1 mio. kr. at tage pilotuddannelsen. Han selv fik en del af beløbet betalt af Grønlands Hjemmestyre, men de fleste betaler selv for uddannelsen.

Hans arbejde som pilot hos Ryanair blev etableret ved, at der blev oprettet et selskab for ham, som indgik ansættelseskontrakt med Brookfield Aviation International, hvorefter Brookfield udlejede ham til Ryanair. Det var en konstruktion, der blev pålagt ham af Ryanair, og han fik ikke at vide, hvorfor det skulle laves på den måde. Han var nyuddannet og havde brug for arbejdet. Ryanair beskæftiger via Brookfield mange nyuddannede piloter.

Det daglige arbejde blev styret af Ryanair fra hovedkontoret i Dublin. Han var fra starten tilknyttet East Midlands træningscenter. Derefter var han i line træning i Verona, og efter endt træning kom han til Rom. Han betalte 27.500 Euro for sin træning. Han har aldrig været tilknyttet Ryanairs base i Billund, men han har fløjet dertil som destination. Han har under arbejdet som pilot for Ryanair i hvert fald været i 20 af Ryanairs crew rum rundt omkring på baserne i Europa, herunder i Billund. Rummene er stort set ens alle steder.

Basen er det sted, hvor besætningen møder ind ved arbejdstids begyndelse, og hvor arbejdet afsluttes. Det er også der, hvor papirarbejdet før og efter flyvningerne udføres. Basen er også det sted, som besætningen bor i nærheden af for at kunne opfylde forpligtelsen til at kunne møde med en times varsel under stand by vagter. På baserne er der kontorer til administrativt personale, til basekaptajnen og base supervisor, og der er pc'er, hvor man kan udskrive det materiale, man skal bruge, f.eks. vedrørende vejrforhold. Besætningen kommer altid tilbage til basen efter endt flyvning den pågældende dag, medmindre der sker noget uforudset. Dette gælder for alle på Ryanairs fly. Når man flyver til en destination, forlader man sjældent flyet, før flyet afgår igen. Når det sker, er det typisk for at udføre en walk around for at vurdere flyets flyvefærdighed.

Da han arbejdede hos Ryanair, skulle besætningen – både piloter og kabinepersonale – møde ind mindst 45 minutter før dagens første afgang, gerne op til 1 time og 15 minutter før afgang, for at forberede afgangen og klargøre flyet mv. Kabinepersonalet holdt sikkerhedsbriefing mv., piloterne undersøgte bl.a. vejret og briefede kabinepersonalet, og alle gik i samlet flok til flyet. Derefter blev flyet klargjort og checket. Papirarbejdet inden afgang bestod bl.a. af forberedelse og gennemgang af flyveplaner, vejrmeldinger og rapporter over dagens flyvninger. De nødvendige papirer blev udprintet på basen og medbragt under flyvningen. Efter sidste flyvning den pågældende dag blev arbejdet afsluttet på basen med afrapportering. Det foregik via computer.

Besætningen blev ikke honoreret særskilt for det arbejde, der blev udført, mens flyet ikke var i bevægelse. Det blev anset for honoreret med den timeløn, der blev udbetalt for arbejde under flyets bevægelse.

Basekaptajnen er den nærmeste leder på basen. Basekaptajnen sørger for, at papirarbejdet er ”up to date” og tager sig af mindre disciplinærsager, f.eks. hvis en pilot har for mange eller for lange forsinkelser eller har brugt for meget brændstof. Piloterne har også kontakt til crew control og det operative center i Irland, men den daglige kontakt er med basekaptajnen. Han var i kontakt med basekaptajnen ca. hver anden uge. Basesupervisoren er leder af kabinepersonalet.

Han kan ikke udelukke, at arbejdsprocesserne er blevet ændret, efter at han holdt op hos Ryanair.

Den procedure, der er beskrevet i Ryanairs memoer af 27. maj 2015 til piloter og kabinepersonale, der opererer fra København og Billund, hvorefter besætningen møder direkte op på flyet om morgenen og udfører forberedelsesarbejdet på flyet, er ny. Han har ikke selv arbejdet under denne procedure, som forekommer ham at være upraktisk.

Ryanair er ikke den bedste arbejdsplads, han har haft. Der var en generel frygt og utilfredshed blandt kollegaerne, specielt hos kabinepersonalet på grund af store præstationskrav og krav om ikke at have sygedage. Fagforening var et ”fy-ord” hos Ryanair. Man måtte gerne være medlem af en fagforening, men man måtte ikke udtale sig til fagforeningen. Det blev tilkendegivet ved memoer. Udtalte en medarbejder sig til en fagforening, havde vedkommende brudt

sin kontrakt og risikerede at blive fyret. Han har ikke selv oplevet, at nogen har været udsat for repressalier fra Ryanairs side på grund af udtalelser til en fagforening.

På Ryanairs baser var der indgået lokale kollektive aftaler, som kun omfattede dem, der var ansat direkte i Ryanair, og således ikke dem, der havde kontrakt med Brookfield Aviation International.

Han sagde sit job op hos Ryanair, fordi han fik job et andet sted. Han havde i Ryanair en usikker økonomisk situation. F.eks. fik han efter et biluheld ikke løn i 3 måneder.

Morten Windeløv har forklaret bl.a., at han er pilot og medlem af FPU's bestyrelse. Han var pilot hos Ryanair fra 2007 til 2010/2011. Han var ikke nyuddannet, da han startede hos Ryanair. Han søgte job hos Ryanair og var til samtale i East Midlands træningscenter, hvor Brookfield Aviation Limited var til stede. Da han blev ansat, havde man ikke indført den senere gældende praksis om ansættelse via selskaber, og han blev derfor ansat personligt af Brookfield som styrmand og udlejet til Ryanair. Ryanair styrede hans daglige arbejde. Efter et halvt års træning i Stansted var han i 3 år såkaldt "floater", hvor han afløste på alle Ryanairs baser. Derefter var han et halvt år på basen i Malaga. Som "floater" var han tilknyttet en basekaptajn i Dublin. Hver uge blev han anvist en ny base, hvor han skulle møde ind. Som kompensation fik han en ordning med en ekstra fridag, og han fik også kompensation for den ekstra tid, det tog at komme til basen.

Han har været på stort set alle Ryanair baser, og der var ikke megen forskel på baserne. Han kan tiltræde Nilas Jakob Rathe Andersens forklaring om, hvordan en base fungerer og er indrettet og bemandet, og om besætningens arbejdsopgaver på basen før og efter flyvningerne. Han er også enig i dennes forklaring om basekaptajnens funktion. Basekaptajnen fungerede som daglig leder. Den nye ordning, hvorefter besætningen skal møde direkte ind på flyet og udføre forberedelsesarbejdet der, forekommer heller ikke ham at være praktisk.

Han blev skuffet over forholdene hos Ryanair, da han efter endt træning oplevede, hvad der foregik i selskabet. Der var frygt hos personalet på grund af risikoen for repressalier. Fagforeninger var "no-go". Hvis man henvendte sig til en fagforening, fik det konsekvenser. Det blev der talt om, men han har ikke kendskab til tilfælde, hvor en henvendelse til en fagfor-

ening har fået konsekvenser for medarbejderen. Det var ikke tilladt at fortælle om ansættelsesvilkår. Man fik ingen løn, hvis man blev langtidssyg.

Han stoppede hos Ryanair, fordi han fik et bedre tilbud.

Tina Frederiksen har forklaret bl.a., at hun er sekretær i FPU. Hun blev på et tidspunkt ringet op af et medlem, der som nyuddannet havde fået job hos Ryanair som pilot. Han ønskede at melde sig ud af FPU, fordi det ikke var velset hos Ryanair, at man er medlem af en fagforening, men han ville melde sig ind igen, når han ikke længere var ansat i Ryanair.

Eddie Wilson har forklaret bl.a., at han er personaledirektør i Ryanair. Han har tidligere bl.a. været chefpilot i selskabet. Som personaledirektør er han ansvarlig for bl.a. kabinepersonalet.

Ryanair er Europas største luftfartselskab målt i passagerer og forventer at betjene ca. 100 mio. passagerer i år. Ryanairs priser udgør ca. 80 % af priserne hos de nærmeste konkurrenter. Ryanair fortsætter med at vokse og skabe nye markeder på grund af overlegne priser og service. Ryanair har 73 baser, hvor flyene står om natten, herunder København og Billund, og beflyver yderligere ca. 200 destinationer. Ryanair har omkring 10.000 ansatte omfattende alle personalegrupper, herunder piloter, kabinepersonale, ingeniører og kontorpersonale mv. Ryanair står selv for ground handling med eget personale i Irland. De fleste andre steder er Ryanairs ground handling lagt ud til selvstændige virksomheder.

Alt styres fra hovedkontoret i Dublin. Ingen andre end hovedkontorets folk – heller ikke basekaptajn og basesupervisor – kan træffe beslutninger. Basekaptajnen og basesupervisoren har ikke personaleansvar og har ingen administrative funktioner. De fungerer alene som kontaktled mellem på den ene side henholdsvis basens piloter og dens kabinepersonale og på den anden side hovedkontoret. Basekaptajnen skal sørge for, at driftsmanualen bliver efterlevet. Alle ledelsesmæssige beslutninger bliver truffet på hovedkontoret i Dublin. Der er også en basekaptajn og en basesupervisor på baserne i København og i Billund. Ryanair har investeret meget i teknologi og infrastruktur. Man kan på hovedkontoret via skærme følge med i, hvad der sker i de enkelte fly.

Ryanair er registreret i Irland, og alle selskabets fly er registreret Irland og underlagt de irske myndigheders tilsyn. Det betyder, at flyene er irsk territorium. I overensstemmelse hermed

har Ryanair erfaring for, at politiet henviser til de irske myndigheder, hvis der indtræffer voldelige hændelser mv. på flyene. Det er i alle ansættelsesaftaler med medarbejdere fastsat, at ansættelsesforholdet er undergivet irsk ret, og at Irland er værneting for eventuelle tvister.

En flybesætning består af 2 piloter og 4 kabinemedarbejdere. Der er på hver af baserne i Danmark personale svarende til 5 besætninger, dvs. i alt 10 piloter og 20 kabinemedarbejdere. Stillingerne i København blev besat ved intern rokering.

Når besætningen møder ind 45 minutter før afgang, er der et crew rum til briefing. Rummet er forsynet med en computer pr. fly, hvor besætningen kan udprinte udskrifter til brug for flyvningen. Andet foregår der ikke i crew rummet. Ryanair har imidlertid nu på baserne i Danmark indført et nyt system, hvorefter besætningen (piloter og kabinepersonale) møder ind direkte på flyet mindst 45 min. før flyafgang og foretager forberedelsesarbejdet i flyet. Piloterne har fået udleveret en iPad (electronic flight bag), som de anvender i stedet for computeren i crew rummet. Piloterne tager iPad'en med hjem, når de har fri. Kabinepersonalet er forsynet med smartphones, som bl.a. anvendes i forbindelse med salg i flyet. Efter dagens flyvninger skal kontanter anbringes i boks, men Ryanair er ved at gå over til kontantløs betaling. Piloternes afrapportering sker via deres iPad. Hvis kabinepersonalet skal aflægge sikkerhedsrapport, sker det gennem flykaptajnen, men der er også mulighed for, at det kan ske via personalets smartphones.

Den nye ordning er nærmere beskrevet i memoer af 27. maj 2015. Det er tanken, at ordningen skal udvides til at gælde på alle Ryanairs baser. Hovedformålet med ordningens indførelse var at effektivisere forberedelses- og afrapporteringsarbejdet.

Ryanair har foretaget analyser, som viser, at besætningen under den nye ordning i København og Billund anvender mindre end 2 % af arbejdstiden uden for flyene.

Der eksisterer kun én officiel flymanual hos Ryanair Han er bekendt med, at der herudover eksisterer en manual med praktiske råd, som personalet på de enkelte baser har lavet på egen hånd som hjælp til deres kollegaer.

Ryanairs medarbejdere har ret til at være medlem af en fagforening, og det respekterer Ryanair. Ryanair har intet imod fagforeninger, men forhandler ikke med dem. Ryanair har en alter-

nativ model, som har fungeret i 18 år, og hvorefter Ryanairs kollektive overenskomster forhandles direkte med medarbejderne. Modellen er blevet prøvet og godkendt af den irske højesteret.

Ray Conway har forklaret bl.a., at han er director of flights og chefpilot hos Ryanair. Han har ansvaret for driften og for at sikre, at nationale og internationale regler for flysikkerhed overholdes.

Ryanairs flåde består af 312 fly, som er tilknyttet 73 baser. Hver morgen møder ca. 600 piloter op på de forskellige baser og forbereder flyene til afgang ved helt ensartede og standardiserede procedurer. Der er på hver base et morgenskift og et eftermiddagsskift. Besætningerne møder hver dag ind på de respektive baser og afslutter dagens arbejde derfra. Hver base har en basekaptajn, som har ansvaret for, at alt er standardiseret på basen. Alle ledelsesmæssige beslutninger træffes i hovedkontoret i Dublin.

Ryanair begyndte at undersøge muligheden for at indføre electronic flight bags i 2013, og ordningen blev endeligt godkendt af myndighederne i november 2014. Ryanair har pligt til at sørge for at opdatere f.eks. luftnavigationskort. Det sker manuelt, men kan nu ske via iPad'en. iPad'en har bl.a. en navigations-app og en app til at foretage beregninger før landing. Brugen af iPad'en reducerer den tid, der er forbundet med at forberede flyvningen, og det giver mere tid til briefing. I København og Billund har Ryanair i forbindelse med implementeringen af electronic flight bags indført den ordning, at besætningen ikke længere behøver at møde ind i crew rummet, men skal møde direkte i flyet, hvor også afrapporteringen foregår. Det er hensigten at denne ordning skal udbredes til alle Ryanairs baser, da ordningen har vist sig at være meget effektiv.

Han skrev mailen af 17. april 2013, som blev sendt til alle piloter, ud fra en bekymring for, at arbejdsmarkedsspørgsmål blev blandet sammen med sikkerhedsprocedurer. Det var vigtigt for ham at præcisere, at disse spørgsmål skulle holdes adskilt. Der skal være klarhed over sikkerhedsforholdene, og han sendte derfor mailen også til IAA og EASA. Mailen er på ingen måde udtryk for animositet mod fagforeninger.

Tommy Karlsson har forklaret bl.a., at han har været basekaptajn i København siden den 26. marts 2015. Da chefpiloten Ray Conway ikke kan være på alle baser, har basekaptajnen an-

svaret for at sikre, at sikkerhedsprocedurer og standarder følges. Han skal herunder sikre, at driftsmanualen følges. Han kan ikke træffe driftsmæssige eller ledelsesmæssige beslutninger. Basesupervisoren i København arbejder en del hjemme.

Efter den procedure, der nu er indført på baserne i Danmark, møder besætningen ind direkte på flyet og udfører forberedelsesarbejdet der, ligesom også afrapportering sker på flyet. Denne ordning har vist sig at være meget effektiv og er ikke upraktisk. Det skal nok passe, at det under denne ordning kun er højst 2 % af besætningens arbejde, der ikke udføres ombord på flyet.

Ryanairs lokaler i København er indrettet til engineering og træning, og der holdes sikkerhedskursus en gang om året. Tidligere var der også et crew rum.

Retsgrundlag

Praksis fra EU-Domstolen

I dom af 11. december 2007 i sag C-438/05, Viking (om varsling af en konflikt over for et finsk rederi som følge af en påtænkt udflagning af et skib til Estland), udtalte EU-Domstolen bl.a.:

> ”74 Det følger heraf, at kollektive kampskridt som dem, der er genstand for hovedsagen, udgør restriktioner for etableringsfriheden som omhandlet i artikel 43 EF.
>
> Om begrundelsen for restriktionerne
>
> 75 Det følger af Domstolens retspraksis, at en restriktion for etableringsfriheden kun kan være tilladt, hvis den forfølger et legitimt mål, som er foreneligt med traktaten og er begrundet i tvingende almene hensyn. Hertil kræves det i en sådan situation, at restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at den ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå det (jf. bl.a. dom af 30.11.1995, sag C-55/94, Gebhard, Sml. I, s. 4165, præmis 37, og Bosman-dommen, præmis 104).
>
> 76 ITF [International Transport Workers’ Federation] har, bl.a. støttet af den tyske regering, Irland og den finske regering, gjort gældende, at de restriktioner, der er tale om i hovedsagen, er begrundede, fordi de er nødvendige for at beskytte en grundlæggende rettighed, der er anerkendt i fællesskabsretten, og de har til formål at beskytte arbejdstageres rettigheder, hvilket er et tvingende alment hensyn.
>
> 77 I denne henseende bemærkes, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at beskytte arbejdstagere, er et alment hensyn, der i princippet kan be-

grunde en restriktion af en af de i traktaten garanterede grundlæggende friheder (jf. i denne retning Schmidberger-dommen, præmis 74), og at beskyttelsen af arbejdstagere er blandt de tvingende almene hensyn, Domstolen allerede har anerkendt (jf. bl.a. dom af 23.11.1999, forenede sager C-369/96 og C-376/96, Arblade m.fl., Sml. I, s. 8453, præmis 36, af 15.3.2001, sag C-165/98, Mazzoleni og ISA, Sml. I, s. 2189, præmis 27, og af 25.10.2001, forenede sager C-49/98, C-50/98, C-52/98 – C-54/98 og C-68/98 – C-71/98, Finalarte m.fl., Sml. I, s. 7831, præmis 33).

78 Det skal tilføjes, at ifølge ordlyden af artikel 3, stk. 1, litra c) og j), EF omfatter Fællesskabets virke ikke blot »oprettelse af et indre marked ved fjernelse af hindringerne for den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital mellem medlemsstaterne«, men ligeledes »indførelse af en politik på det sociale og arbejdsmarkedsmæssige område«. Artikel 2 EF bestemmer således, at Fællesskabet bl.a. har til opgave at »fremme en harmonisk, afbalanceret og bæredygtig udvikling af den økonomiske virksomhed« samt »et højt beskæftigelsesniveau [og] et højt socialt beskyttelsesniveau«.

79 Da Fællesskabet således ikke blot har et økonomisk formål, men ligeledes et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål, skal de rettigheder, der følger af traktatens bestemmelser om den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital, afbalanceres i forhold til de formål, der forfølges med social- og arbejdsmarkedspolitikken, herunder, således som det fremgår af artikel 136 EF, bl.a. en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, en passende social beskyttelse og dialogen på arbejdsmarkedet.

80 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret at undersøge, om de formål, som FSU [Finnish Seamen's Union] og ITF søger opnået gennem de kollektive kampskridt, som de har iværksat, vedrørte beskyttelsen af arbejdstagere.

81 I denne henseende bemærkes for det første vedrørende de kollektive kampskridt, der er foretaget af FSU, at da de har til formål at beskytte arbejdspladser og arbejdsvilkårene for medlemmerne af denne fagforening, der kan blive berørt af en udflagning af Rosella, kan de for en umiddelbar betragtning med rimelighed anses for at være omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere, men denne kvalifikation kan imidlertid ikke opretholdes, hvis det godtgøres, at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene ikke bliver bragt i fare eller alvorligt truet.

82 Dette vil navnlig være tilfældet, hvis det løfte, der er nævnt af den forelæggende ret i dens tiende spørgsmål, ud fra et retligt synspunkt må anses for at have en lige så bindende virkning som bestemmelserne i en overenskomstaftale og kan garantere arbejdstagerne, at lovgivningen og bestemmelserne i den kollektive overenskomst, der regulerer deres arbejdsforhold, fortsat vil blive overholdt.

83 For så vidt som det ikke klart fremgår af forelæggelsesafgørelsen, hvilken juridisk rækkevidde et løfte som det, der er nævnt i det tiende spørgsmål, må tillægges, tilkommer det den forelæggende ret at afgøre, om arbejdspladserne og arbejdsvilkårene for medlemmerne af nævnte fagforening, der kan blive berørt af udflagningen af Rosella, bliver bragt i fare eller alvorligt truet.

84 For det tilfælde, at den forelæggende ret efter denne vurdering når til den konklusion, at arbejdspladserne eller arbejdsvilkårene for FSU's medlemmer i hovedsagen, der kan blive berørt af udflagningen af Rosella, virkelig bringes i fare eller er alvorligt truet, skal den videre undersøge, om de kollektive kampskridt, der er iværksat af denne fagforening, kan sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at de ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå det.

85 I denne henseende bemærkes, at selv om det i sidste ende tilkommer den nationale ret, som er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder og til at fortolke den nationale lovgivning, at afgøre om og i hvilket omfang nævnte kollektive kampskridt opfylder disse krav, er Domstolen, hvis opgave det er at give den nationale ret fyldestgørende svar, dog kompetent til på grundlag af det i hovedsagen oplyste samt de for den afgivne skriftlige og mundtlige indlæg at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne kan træffe sin afgørelse i den konkrete sag, der verserer for den.

86 Hvad angår spørgsmålet, om de kampskridt, der er foretaget af FSU, er egnede til at sikre gennemførelsen de formål, der forfølges i hovedsagen, skal det bemærkes, at det er ubestridt, at kollektive kampskridt, på samme måde som kollektive forhandlinger og overenskomster, i konkrete tilfælde kan være et af de vigtigste midler for fagforeninger til at beskytte deres medlemmers interesser (Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 27.10.1975 i sagen Syndicat national de la police belge mod Belgien, serie A, nr. 19, og af 2.7.2002 i sagen Wilson, National Union of Journalists m.fl. mod Det Forenede Kongerige, Recueil des arrêts et décisions 2002-V, § 44).

87 Hvad angår spørgsmålet, om de kollektive kampskridt i hovedsagen ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at opnå det forfulgte formål, tilkommer det den forelæggende ret bl.a. at undersøge, dels om FSU i medfør af national ret og den overenskomst, der gælder for disse kampskridt, ikke rådede over andre midler, der var mindre indgribende i etableringsfriheden, for at sikre, at de kollektive forhandlinger, der var indledt med Viking, skulle lykkes, dels om fagforeningen havde udtømt disse midler, inden de kollektive kampskridt blev indledt.

88 Hvad for det andet angår kollektive kampskridt, der har til formål at sikre gennemførelsen af ITF's målsætning, skal det understreges, at for så vidt som denne målsætning fører til, at redere hindres i at indregistrere deres fartøjer i en anden stat end den, hvor de egentlige ejere af disse fartøjer er hjemmehørende, kan de restriktioner for etableringsfriheden, som følger af disse skridt, ikke anses for objektivt begrundede. Det skal ikke desto mindre fastslås, således som den forelæggende ret har anført, at nævnte målsætning ligeledes har til formål at beskytte og forbedre arbejdsvilkårene til søs.

89 Det bemærkes imidlertid, således som det fremgår af sagsakterne, der er fremlagt for Domstolen, at inden for rammerne af sin målsætning om bekæmpelse af bekvemmelighedsflag har ITF pligt til, når den modtager anmodning herom fra et af sine medlemmer, at iværksætte en solidaritetsaktion mod den egentlige ejer af et fartøj, der er indregistreret i en anden stat end den, hvor ejeren er hjemmehørende, uanset om sidstnævntes udøvelse af sin frie etableringsret kan have skadelige konsekvenser for arbejdspladser eller arbejdsvilkår for de ansatte. Som Viking har gjort gældende under retsmødet, uden på dette punkt at blive modsagt af ITF, finder målsætningen, der består i at forbeholde retten til kollektive forhandlinger for fagforeningerne i den stat, hvor den egentlige ejer af et fartøj er hjemmehørende, ligeledes anvendelse, når fartøjet er ind-

registreret i en stat, hvor arbejdstagerne garanteres en højere grad af social beskyttelse end den, de indrømmes i den førstnævnte stat.

90 Henset til disse betragtninger skal det tredje til tiende spørgsmål besvares med, at artikel 43 EF skal fortolkes således, at kollektive kampskridt som dem, der er genstand for hovedsagen, der indledes for at tvinge en virksomhed, der har hjemsted i en bestemt medlemsstat, til at tilslutte sig en kollektiv overenskomst med en fagforening i denne stat og til at anvende de vilkår, der er fastsat i denne overenskomst, på arbejdstagerne i et af virksomhedens datterselskaber, der har hjemsted i en anden medlemsstat, er restriktioner som omhandlet i denne artikel. Disse restriktioner kan i princippet begrundes med henvisning til et tvingende alment hensyn, såsom hensynet til beskyttelse af arbejdstagere, på den betingelse, at det godtgøres, at de er egnede til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at de ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå det."

I dom af 18. december 2007 i sag C-341/05, Laval (om svenske fagforeningers konflikt over for et lettisk byggefirma, som havde udstationeret medarbejdere i forbindelse med et byggearbejde i Sverige), udtalte EU-Domstolen bl.a.:

"101 Det følger af Domstolens praksis, at da den frie udveksling af tjenesteydelser udgør et af de grundlæggende principper i Fællesskabet (jf. bl.a. domme af 4.12.1986, sag 220/83, Kommissionen mod Frankrig, Sml. s. 3663, præmis 17, og sag 252/83, Kommissionen mod Danmark, Sml. s. 3713, præmis 17), kan en restriktion for denne frihed kun være berettiget, hvis den forfølger et legitimt mål, som er foreneligt med traktaten eller er begrundet i tvingende almene hensyn, og det kræves i en sådan situation, at den skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at den ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå det tilsigtede formål (jf. bl.a. dom af 5.6.1997, sag C-398/95, SETTG, Sml. I, s. 3091, præmis 21, af 30.3.2006, sag C-451/03, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, Sml. I, s. 2941, præmis 37, og af 5.12.2006, forenede sager C-94/04 og C-202/04, Cipolla m.fl., Sml. I, s. 11421, præmis 61).

102 De i hovedsagen sagsøgte fagforeninger og den svenske regering har gjort gældende, at de omhandlede restriktioner er begrundet i, at de er nødvendige for at garantere beskyttelsen af en grundlæggende rettighed, der er anerkendt i fællesskabsretten, og at de har til formål at beskytte arbejdstagerne, hvilket er et tvingende alment hensyn.

103 I denne henseende bemærkes, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at beskytte arbejdstagere i værtsmedlemsstaten mod en eventuel social dumping, kan udgøre et tvingende alment hensyn som omhandlet i Domstolens praksis, der i princippet kan begrunde en restriktion for en af de ved traktaten garanterede grundlæggende friheder (jf. i denne retning dommen i sagen Arblade m.fl., præmis 36, af 15.3.2001, sag C-165/98, Mazzoleni og ISA, Sml. I, s. 2189, præmis 27, af 25.10.2001, forenede sager C-49/98, C-50/98, C-52/98 – C-54/98 og C-68/98 – C-71/98, Finalarte m.fl., Sml. I, s. 7831, præmis 33, og af 11.12.2007, sag C-438/05, International Transport Workers' Federation og Finnish Seamen's Union, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser, præmis 77).

104 Det skal tilføjes, at ifølge ordlyden af artikel 3, stk. 1, litra c) og j), EF omfatter Fællesskabets virke ikke blot »oprettelse af et indre marked ved fjernelse af hindringerne for den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital mellem medlemsstaterne«, men ligeledes »indførelse af en politik på det sociale og arbejdsmarkedsmæssige område«. Artikel 2 EF bestemmer således, at Fællesskabet bl.a. har til opgave at »fremme en harmonisk, afbalanceret og bæredygtig udvikling af den økonomiske virksomhed« samt »et højt beskæftigelsesniveau [og] et højt socialt beskyttelsesniveau«.

105 Da Fællesskabet således ikke blot har et økonomisk formål, men ligeledes et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål, skal de rettigheder, der følger af traktatens bestemmelser om den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital, afbalanceres i forhold til de formål, der forfølges med social- og arbejdsmarkedspolitikken, herunder, således som det fremgår af artikel 136 EF, bl.a. en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, en passende social beskyttelse og dialogen på arbejdsmarkedet.

106 I hovedsagen har Byggnads og Byggettan gjort gældende, at formålet med den blokade, der blev indledt mod Laval, var at beskytte arbejdstagerne.

107 I denne henseende bemærkes, at en blokade, der er iværksat af en fagforening i værtsmedlemsstaten, der har til formål at garantere arbejdstagere, der er udstationerede som led i grænseoverskridende levering af tjenesteydelser, arbejds- og ansættelsesvilkår på et bestemt niveau, i princippet er omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere.

108 Det skal imidlertid bemærkes, at for så vidt angår de specifikke forpligtelser, der er knyttet til tiltrædelsen af den kollektive overenskomst på byggeområdet, som fagforeningerne forsøger at tvinge virksomheder, der har hjemsted i andre medlemsstater, til at tiltræde ved hjælp af kollektive kampskridt som dem, der er iværksat i hovedsagen, kan den hindring, som disse kampskridt medfører, ikke begrundes med henvisning til et sådant formål. Ud over det, der fremgår af denne doms præmis 81 og 83, er arbejdsgiveren for arbejdstagere, der er udstationerede som led i grænseoverskridende levering af tjenesteydelser, nemlig i kraft af den koordinering, der er sket ved direktiv 96/71, forpligtet til at iagttage en kerne af ufravigelige regler for minimumsbeskyttelse i værtsmedlemsstaten.

109 Hvad endelig angår den lønforhandling, som fagforeningerne søger gennemført ved hjælp af kollektive kampskridt som dem, der er tale om i hovedsagen, over for virksomheder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, og som midlertidigt udstationerer arbejdstagere på værtsmedlemsstatens område, skal det understreges, at fællesskabsretten ganske vist ikke forbyder medlemsstaterne at pålægge sådanne virksomheder at overholde deres bestemmelser om mindsteløn ved hjælp af passende foranstaltninger (jf. dommen i sagen Seco og Desquenne & Giral, præmis 14, Rush Portuguesa-dommen, præmis 18, og dommen i sagen Arblade m.fl., præmis 41).

110 Kollektive kampskridt som dem, der er genstand for hovedsagen, kan imidlertid ikke begrundes med henvisning til det tvingende almene hensyn, der er nævnt i denne

doms præmis 102, når den lønforhandling, som de kollektive kampskridt har til formål at gennemføre i forhold til en virksomhed, der har hjemsted i en anden medlemsstat, indgår i en national kontekst, der er kendetegnet ved, at der ikke findes bestemmelser af nogen som helst art, der er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige til, at det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en sådan virksomhed at få klarhed over, hvilke forpligtelser den skal overholde med hensyn til mindstelønnen (jf. i denne retning dommen i sagen Arblade m.fl., præmis 43).

111 Henset til ovenstående skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 49 EF og artikel 3 i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at de er til hinder for, at en fagforening i en medlemsstat, hvor arbejds- og ansættelsesvilkårene på de områder, der er nævnt i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), er fastsat i lovgivningen bortset fra bestemmelser om mindsteløn, gennem kollektive kampskridt i form af en blokade af byggepladser, som det er tilfældet i hovedsagen, forsøger at få en tjenesteyder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, til at indlede forhandlinger om lønniveauet til de udstationerede arbejdstagere samt at tiltræde en kollektiv overenskomst, hvis bestemmelser på visse af de nævnte områder fastsætter mere fordelagtige betingelser end dem, der følger af den relevante lovgivning, mens andre vedrører områder, der ikke er nævnt i direktivets artikel 3."

Praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol

I Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 12. november 2008 i sagen Demir og Baykara mod Tyrkiet (om offentligt ansattes ret til at danne en fagforening og kræve kollektive forhandlinger), præmis 147-154 og 159, udtalte Domstolen:

"*(ii) The right to bargain collectively*

147. The Court observes that in international law, the right to bargain collectively is protected by ILO Convention No. 98 concerning the Right to Organise and to Bargain Collectively. Adopted in 1949, this text, which is one of the fundamental instruments concerning international labour standards, was ratified by Turkey in 1952. It states in Article 6 that it does not deal with the position of "public servants engaged in the administration of the State". However, the ILO Committee of Experts interpreted this provision as excluding only those officials whose activities were specific to the administration of the State. With that exception, all other persons employed by government, by public enterprises or by autonomous public institutions should benefit, according to the Committee, from the guarantees provided for in Convention No. 98 in the same manner as other employees, and consequently should be able to engage in collective bargaining in respect of their conditions of employment, including wages (see paragraph 43 above).

148. The Court further notes that ILO Convention No. 151 (which was adopted in 1978, entered into force in 1981 and has been ratified by Turkey) on labour relations in the public service ("Convention No. 151 concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service") leaves States free to choose whether or not members of the armed forces or of the police should be accorded the right to take part in the determination of working conditions, but provides that this right applies everywhere else in the public service, if need be under

specific conditions. In addition, the provisions of Convention No. 151, under its Article 1 § 1, cannot be used to reduce the extent of the guarantees provided for in Convention No. 98 (see paragraph 44 above).

149. As to European instruments, the Court finds that the European Social Charter, in its Article 6 § 2 (which Turkey has not ratified), affords to all workers, and to all trade unions, the right to bargain collectively, thus imposing on the public authorities the corresponding obligation to promote actively a culture of dialogue and negotiation in the economy, so as to ensure broad coverage for collective agreements. The Court observes, however, that this obligation does not oblige authorities to enter into collective agreements. According to the meaning attributed by the ECSR to Article 6 § 2 of the Charter, which in fact fully applies to public officials, States which impose restrictions on collective bargaining in the public sector have an obligation, in order to comply with this provision, to arrange for the involvement of staff representatives in the drafting of the applicable employment regulations.

150. As to the European Union's Charter of Fundamental Rights, which is one of the most recent European instruments, it provides in Article 28 that workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Community law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels.

151. As to the practice of European States, the Court reiterates that, in the vast majority of them, the right of civil servants to bargain collectively with the authorities has been recognised, subject to various exceptions so as to exclude certain areas regarded as sensitive or certain categories of civil servants who hold exclusive powers of the State. In particular, the right of public servants employed by local authorities and not holding State powers to engage in collective bargaining in order to determine their wages and working conditions has been recognised in the majority of Contracting States. The remaining exceptions can be justified only by particular circumstances (see paragraph 52 above).

152. It is also appropriate to take into account the evolution in the Turkish situation since the application was lodged. Following its ratification of ILO Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Turkey amended, in 1995, Article 53 of its Constitution by inserting a paragraph providing for the right of trade unions formed by public officials to take or defend court proceedings and to engage in collective bargaining with authorities. Later on, Law no. 4688 of 25 June 2001 laid down the terms governing the exercise by civil servants of their right to bargain collectively.

153. In the light of these developments, the Court considers that its case-law to the effect that the right to bargain collectively and to enter into collective agreements does not constitute an inherent element of Article 11 (see Swedish Engine Drivers' Union, cited above, § 39, and Schmidt and Dahlström, cited above, § 34) should be reconsidered, so as to take account of the perceptible evolution in such matters, in both international law and domestic legal systems. While it is in the interests of legal certainty, foreseeability and equality before the law that the Court should not depart, without good reason, from precedents established in previous cases, a failure by the Court to

maintain a dynamic and evolutive approach would risk rendering it a bar to reform or improvement (see Vilho Eskelinen and Others, cited above, § 56).

154. Consequently, the Court considers that, having regard to the developments in labour law, both international and national, and to the practice of Contracting States in such matters, the right to bargain collectively with the employer has, in principle, become one of the essential elements of the "right to form and to join trade unions for the protection of [one's] interests" set forth in Article 11 of the Convention, it being understood that States remain free to organise their system so as, if appropriate, to grant special status to representative trade unions. Like other workers, civil servants, except in very specific cases, should enjoy such rights, but without prejudice to the effects of any "lawful restrictions" that may have to be imposed on "members of the administration of the State" within the meaning of Article 11 § 2 – a category to which the applicants in the present case do not, however, belong (see paragraphs 106-07 above).
…

4. Whether the interference was justified

159. The Court considers that the interference in question, namely the annulment ex tunc of the collective agreement that the trade union Tüm Bel Sen had entered into following collective bargaining with the authority that employed the applicants, should be regarded as having breached Article 11, unless it can be shown that it was "prescribed by law", that it pursued one or more legitimate aims, in accordance with § 2, and that it was "necessary in a democratic society" to fulfil such aims."

I Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 27. november 2014 i sagen Hrvatski liječnički sindikat mod Kroatien (om berettigelsen af, at en fagforening over en periode på næsten fire år blev afskåret fra at iværksætte strejke), præmis 49-50, udtalte Domstolen:

"1. Whether there was an interference with the applicant union's freedom of association

49. The Government conceded that the Zagreb County Court's judgment of 8 April 2005 (see paragraph 19 above) prohibiting the applicant union from holding a strike on 11 April 2005, which had been upheld by the Supreme Court's judgment of 27 April 2005 (see paragraph 23 above), had constituted an interference with the applicant union's freedom of association. The Court, having regard to its case-law according to which strike action is protected under Article 11 of the Convention (see Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey, no. 68959/01, § 24, 21 April 2009, and National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom, no. 31045/10, § 84, ECHR 2014), sees no reason to hold otherwise.

2. Whether the interference was justified

50. The Court must further examine whether that interference was justified in terms of Article 11 § 2 of the Convention , that is, whether it was in accordance with the law, pursued a legitimate aim and was "necessary in a democratic society" (see Enerji Yapı-Yol Sen, cited above, § 25; Karaçay v. Turkey, no. 6615/03, § 29, 27 March 2007; and

Urcan and Others v. Turkey, no. 23018/04 and 10 other applications, § 26, 17 July 2008)."

Parternes argumenter

Landsorganisationen i Danmark for Serviceforbundet har overordnet anført, at Serviceforbundet har en faglig anerkendelsesværdig og aktuel interesse i at kræve overenskomst for piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark. Arbejdsområdet hører under forbundets naturlige faglige område, og forbundets interesse har en passende styrke henset til, at det drejer sig om et flyselskab med baser i Danmark. En base er centrum for besætningsmedlemmernes erhvervsudøvelse og etablerer faktisk og juridisk en særlig tilknytning for besætningsmedlemmerne til baselandet.

Der er enighed mellem parterne om, at Arbejdsretten er rette værneting for sagen. Med hensyn til spørgsmålet om lovvalg skal konfliktvarslets lovlighed bedømmes efter dansk ret, idet også lovvalg ifølge dansk arbejdsret følger "kampstedet", dvs. loven på det sted hvor kampen udspiller sig, hvilket er Danmark. Dette stemmer med udgangspunktet for lovvalget i deliktsforhold, nemlig princippet om lex loci delicti, som foreskriver, at man anvender loven på det sted, hvor den skadegørende handling er eller vil blive foretaget, hvilket er Danmark, hvor hovedkonflikten og sympatikonflikterne skal finde sted.

Også efter den individualiserende metode har sagen sin stærkeste tilknytning til Danmark. Handlingsstedet er Danmark, og der vil kun være tale om et indirekte formuetab i Irland, mens den direkte skade umiddelbart vil indtræde ved Ryanairs baser i Danmark, hvor flyenes besætninger har centrum for deres erhvervsudøvelse, og hvor en eventuel konflikt og sympatikonflikt vil udspille sig.

Det bør også inddrages i vurderingen af lovvalget, at der i EU gælder et almindeligt princip om, at kollektive kampskridt skal bedømmes efter loven i det land, hvor kampskridtet er foretaget eller skal foretages, jf. Rom II-forordningens artikel 9. Denne forordning gælder ganske vist ikke for Danmark på grund af Danmarks retsforbehold, men efter Protokollat nr. 22 til TEU om Danmarks stilling er det ikke udelukket, at danske domstole kan tage hensyn til, at der i Irland og andre EU-lande gælder et princip som beskrevet i Rom II-forordningens artikel 9.

Sagen adskiller sig fra situationen i Arbejdsrettens dom af 31. august 2006 i sag 2001.335, ”DFDS Torline”, på grund af konfliktens tilknytning til Danmark og det forhold, at besætningsmedlemmerne på Ryanairs baser i Danmark netop har basen som det faktiske midtpunkt for deres erhvervsudøvelse, hvorimod der i DFDS Torline-sagen skulle tages hensyn til at facilitere international skibstrafik under dansk bekvemmelighedsflag og til en særlig lovvalgsregel i lov om dansk internationalt skibsregister § 3.

Med hensyn til spørgsmålet, om Serviceforbundet har en faglig anerkendelsesværdig og aktuel interesse af en passende styrke i at kræve overenskomst med Ryanair, er forbundets aktuelle faglige interesse knyttet til det forhold, at Ryanair har baser i Danmark og har udpeget dem som hjemsted for sine besætningsmedlemmer. Serviceforbundet kræver alene overenskomst med flyselskaber, som har base i Danmark. Ryanairs baser etablerer en særlig tilknytning til Danmark, og der er ikke kun tale om et teknisk begreb. Hjemmebasen er således omdrejningspunktet i forhold til flyve- og tjenestetider samt hviletidsbestemmelser i forordningen om civil luftfart, og det flyvende personale er også efter de EU-retlige regler om arbejdsgiverens betaling af social sikring omfattet af lovgivningen i det medlemsland, hvor de har hjemmebase. Også andre steder i den EU-retlige regulering lægges der vægt på, hvor eller hvorfra medarbejdere sædvanligvis udfører deres arbejde, altså en ”basebetragtning”. Det er f.eks. tilfældet med hensyn til Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b, om værneting, Rom I-forordningen om lovvalg i kontraktsforhold artikel 8, stk. 2, håndhævelsesdirektiv 2014/67/EU om udstationering af arbejdstagere og garantiordninger i forbindelse med konkurs, jf. direktiv 2008/94/EF om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens. Desuden er Danmarks dobbeltbeskatningsaftale med Irland ændret med henblik på, at besætningsmedlemmer ved Ryanairs baser i Danmark skal betale dansk skat.

De faktiske forhold omkring baserne i Danmark taler også for, at der er et særligt tilknytningsforhold til baselandet for besætningsmedlemmerne, idet disse er fast stationeret ved baserne i Billund og København. Hver tjenesteperiode starter eller slutter ved basen, som dermed er det faste centrum for tjenesten. Besætningsmedlemmerne tilknyttes basen for en længere periode og skal rapportere bl.a. til basekaptajnen. Desuden udfører besætningsmedlemmerne en del af deres forberedelse i crew rum, som er forsynet med computere, og hvor de også opholder sig på stand by vagter, og de skal bo i nærheden af basen. Ryanair har på de danske baser fra den 27. maj 2015 indført en ny og upraktisk procedure, hvorefter besætningsmedlemmerne skal møde direkte ved flyet 45 minutter før afgang, hvilket tilsyne-

ladende er sket for at optimere sagen i Arbejdsretten. Det er imidlertid uden betydning for tilknytningsspørgsmålet, om arbejdet udføres i et crew rum eller ombord på flyet, mens det befinder sig i en dansk lufthavn. Besætningsmedlemmerne har ID-kort til Københavns Lufthavn, og sådanne kort udstedes alene til medarbejdere, der arbejder i lufthavnen. Ryanair giver i sin kommunikation til offentligheden udtryk for en stærk tilknytning til Danmark ved at fremhæve, at selskabet er Danmarks hurtigst voksende flyselskab.

Det bestrides, at en væsentlig del af besætningens arbejde foregår i Irland. Flyene befinder sig uden for irsk territorium og luftrum den væsentligste del af tiden og skal i den tid respektere lovgivningen i det land, hvor flyene befinder sig, jf. Chicagokonventionens artikel 1 og 6. Besætningen arbejder i det land, hvor de befinder sig. Ifølge EU-Domstolens dom af 21. december 2011 i sag C-366/10, præmis 104, gælder der ikke en folkeretlig sædvane om, at luftfartøjer, der befinder sig i internationalt luftrum, alene er undergivet flagstatens lovgivning, hvilket så meget desto mere må være tilfældet, når luftfartøjet befinder sig i en anden stats luftrum. Også efter luftfartslovens § 1 skal luftfart inden for dansk område finde sted i overensstemmelse med danske luftfartsregler uafhængig af flyets flagstat, og tilsvarende gælder for anden dansk lovgivning.

I Danmark er det særligt vigtigt, at der etableres overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for arbejdstagere, der arbejder i eller med udgangspunkt i Danmark, idet reguleringen af arbejdsmarkedet i Danmark bygger på en forudsætning om, at fagforeninger og arbejdsgiverforeninger gennem kollektive overenskomster sikrer løn- og arbejdsforhold på et vist niveau, hvilket i andre lande i større omfang sker ved lovgivningsfastsatte minimumsregler. I den forbindelse er parternes ret til at etablere konflikt en central og afgørende faktor. Rollefordelingen på det danske arbejdsmarked er anerkendt af Folketinget og i bl.a. Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 i sag A2007.831, ”Nørrebro Bryghus”.

Den danske model med konfliktret strider ikke mod de grundlæggende principper om fri bevægelighed inden for EU. Konfliktretten er i EU-retten en grundlæggende rettighed på traktatniveau, jf. TEU artikel 6 og EU’s charter om grundlæggende rettigheder artikel 28. EU-domstolen har i dom af 18. december 2007 i sag C-341/05, Laval, i forhold til udstationeret arbejdskraft fastslået, at kollektive kampskridt kan udgøre et tvingende alment hensyn, som kan begrunde en restriktion for de andre grundlæggende rettigheder i traktaten, hvilket så meget desto mere må gælde for Ryanairs besætningsmedlemmer, der har en mere permanent

tilknytning til Danmark. Der er ikke belæg for at fastslå, at artikel 2, stk. 2, litra b, i forordning (EF) nr. 216/2008 om fælles regler for civil luftfart tillægger fri bevægelighed en særlig status inden for international luftfart. Desuden befinder charteret om grundlæggende rettigheder sig på et trinhøjere niveau i den retlige trinfølge end forordningerne om civil luftfart.

Med hensyn til spørgsmålet om de formelle krav til konfliktvarslet gøres det gældende, at det afgivne varsel opfylder kravene, uanset at Ryanair ikke har modtaget opsigelser fra ansatte eller strejkelister. Ryanair har således i den konkrete situation ikke krav på strejkelister. Dels var der ikke ansat medarbejdere ved basen i København, da klager afgav konfliktvarsel den 3. februar 2015, og dels vil Ryanair efter Arbejdsrettens afgørelse have 5 dage til at indrette sig på konfliktens ikrafttræden, hvilket er et tilstrækkeligt varsel. Konflikt er ikke betinget af, at forbundet har medlemmer beskæftiget i virksomheden, og forbundet har ikke en generel adgang til oplysning om, hvilken virksomhed medlemmerne er ansat på. Hvis Serviceforbundet giver Ryanair en navneliste tidligt i forløbet, har forbundet efter bevisførelsen grund til at frygte, at navnelisten vil blive misbrugt af Ryanair til organisationsfjendtlig adfærd, jf. herved Arbejdsrettens dom af 18. januar 2007 i sag A2006.786.

Hvis Ryanair får medhold i, at konfliktvarslet ikke opfylder de formelle krav, skal Serviceforbundet have medhold i sin subsidiære påstand.

Der er ikke grund til at forelægge spørgsmål for EU-Domstolen, idet EU-retten er klar. EU-Domstolen har givet retningslinjer for rækkevidden af den grundlæggende konfliktret i forhold til retten til fri bevægelighed inden for EU.

Der er i overensstemmelse med sædvanlig praksis ikke grundlag for at pålægge LO at betale sagsomkostninger til Ryanair, hvis Ryanair vinder sagen.

Ryanair Ltd. har anført, at Serviceforbundets konfliktvarsel af 3. februar 2015 er ulovligt efter dansk ret, fordi varslet ikke opfylder de gældende formelle krav, og fordi overenskomstkravet savner styrke og aktualitet.

Serviceforbundets konfliktvarsel af 3. februar 2015 er formelt ulovligt, fordi det ikke tilstrækkeligt præcist angiver konfliktens omfang, jf. herved Arbejdsrettens dom af 1. august

2001 i sag 2001.367, ”Det Ny Teater”. Der er således ikke i forbindelse med varslet modtaget strejkelister eller på anden måde foretaget en objektiv afgrænsning af konfliktens omfang, således at Ryanair har mulighed for at indstille sig på en hovedkonflikts indtræden, og der er ikke modtaget opsigelser vedrørende ansatte organiseret under Serviceforbundet med de individuelle opsigelsesvarsler. Medarbejderne har ingen grund til at frygte repressalier fra Ryanairs side, hvis Serviceforbundet sender strejkelister og opsigelser. Udokumenterede udtalelser om det modsatte er baseret på rygter, og Eddie Wilson fra Ryanair har flere gange offentligt givet udtryk for, at Ryanair støtter sine medarbejderes ret til at organisere sig.

Serviceforbundets krav om kollektiv overenskomst over for Ryanair er endvidere ulovligt, fordi Serviceforbundet ikke har godtgjort, at forbundet har en tilstrækkelig faglig og anerkendelsesværdig interesse af passende styrke og aktualitet i at kræve overenskomst for det arbejde, der udføres af kabinepersonale og piloter, der er tilknyttet Ryanairs baser i København og Billund. Det gælder særligt i et tilfælde som det foreliggende, hvor arbejdet allerede er omfattet af en kollektiv overenskomst, som er godkendt af den irske højesteret som værende forhandlet på et relevant niveau. Dette resultat er endvidere i overensstemmelse med Arbejdsrettens praksis i sager, hvor arbejde bliver udført af medarbejdere i et udenlandsk selskab underlagt en udenlandsk kollektiv overenskomst, og hvor det udførte arbejde er et naturligt og underordnet led i en international transports gennemførelse og levering af tjenesteydelser over landegrænser inden for EU, jf. således Arbejdsrettens dom af 20. juni 2000 i sag 2000.455, ”Mitropa”, og Arbejdsrettens dom af 9. april 2014 i sag 2014.0028, ”Kim Johansen Transport”. Arbejdet udført af Ryanairs besætninger på Ryanairs baser på dansk jord i danske lufthavne er tilsvarende et naturligt og underordnet led i den internationale transports gennemførelse og udgør mindre end 2 % af det samlede arbejde.

Den overvejende del af piloternes og kabinepersonalets arbejde udføres om bord på Ryanairs fly, hvilket i henhold til international ret sidestilles med arbejde udført i Irland. Dobbeltbeskatningsoverenskomsten mellem Danmark og Irland anerkender således i artikel 15, stk. 3, at arbejde om bord på fly anses for arbejde udført i det land, som det enkelte fly bliver ledet fra og er registreret i. Arbejdet bliver udført af personale med ansættelsessted i Irland. Personalet er ansat i henhold til irsk ret og underlagt en irsk kollektiv overenskomst. Kravet om overenskomst strider mod indholdet af de aftaler, som Ryanair er underlagt i forhold til sine medarbejdere. Det er uden relevans for sagen, at Ryanair er Danmarks hurtigst voksende flyselskab målt i antallet af passagerer. Det er også irrelevant, at Ryanair har medarbejdere,

som er tilknyttet baser i Danmark, da basen alene er et teknisk og administrativt begreb, der bl.a. skal medvirke til at fastlægge medarbejdernes ret til social sikring (offentligretlig regulering). Basebegrebet har ikke nogen selvstændig arbejdsretlig betydning (privatretlig regulering), idet den arbejdsretlige tilknytning er styret af ansættelsesstedet, som er Irland, og det gældende lovvalg, som er irsk ret. Endvidere vil Serviceforbundets krav om overenskomst være uforholdsmæssigt indgribende over for Ryanair, da andelen af det arbejde, der bliver udført på dansk grund, som nævnt er mindre end 2 %, og da det vil åbne for overenskomstkrav rettet mod Ryanairs andre baser og endda destinationer i Europa. Endelig har Ryanair et irsk Air Operator Certificate, og driften er underlagt de irske myndigheder, hvilket medfører, at Ryanairs samlede driftsmæssige tilknytning til Danmark er af underordnet betydning. Det er derfor både praktisk og juridisk udelukket, at det kan være lovligt for en dansk fagforening at rette et krav om overenskomst mod Ryanair.

Med hensyn til lovvalg skal konfliktvarslets lovlighed og Serviceforbundets ret til at kræve overenskomst mod Ryanair efter dansk international privatret afgøres efter irsk ret.

Overenskomstkravet retter sig mod og vil ved gennemførelse gøre indgreb i en allerede eksisterende kontraktrelation, som er underlagt irsk ret. Det er virkningsstedets lov, som bestemmer lovvalget. Da Ryanairs økonomiske skade vil indtræde i Irland, fører princippet om lex loci delicti således til, at irsk ret skal anvendes.

Også efter den individualiserende metode skal sagen afgøres efter irsk ret. Ryanair er etableret i Irland, selskabets væsentligste aktiver er indregistreret i Irland, og alle medarbejdere er ansat i Irland og er underlagt irsk indkomstbeskatning med dansk dobbeltbeskatning.

At irsk ret skal anvendes, støttes af Arbejdsrettens dom af 31. august 2006 i sag 2001.335, ”DFDS Torline” henset til, at der er tale om, at en dansk fagforening har sendt et konfliktvarsel til en irsk arbejdsgiver til støtte for krav om overenskomst for arbejde udført på irsk territorium om bord på irsk indregistrerede fly i et forsøg på at få personer, der ikke er medlem af fagforeningen og ikke har tilknytning til en permanent eller midlertidig arbejdsplads i Danmark, underlagt en dansk overenskomst. Da fly i lighed med skibe er underlagt flagstatsregler, jf. Chicagokonventionen artikel 17, er Ryanairs fly de facto irsk territorium. Desuden vil overenskomstkravet gøre indgreb i en kontraktrelation, som er underlagt irsk ret.

De samlede faktiske omstændigheder peger således på, at sagen efter den individualiserende metode har sin nærmeste tilknytning til Irland og skal vurderes efter irsk ret.

Irsk ret henviser i medfør af Rom II-forordningens artikel 9 tilbage til dansk ret. Det vil imidlertid stride imod Danmarks retlige forbehold som udtrykt i protokol nr. 22 til TEU at tage hensyn til Rom II-forordningens artikel 9.

Ryanair skal desuden frifindes, fordi Serviceforbundets krav om overenskomst og varslet om etablering af hovedkonflikt og de varslede sympatikonflikter er i strid med EU-retten. Hovedkonfliktvarslet og sympatikonfliktvarslerne strider således mod Ryanairs ret til i medfør af EU-traktaten frit at levere tjenesteydelser uden restriktioner inden for det indre marked. Konfliktvarslerne udgør også en hindring for arbejdskraftens fri bevægelighed inden for EU ved at begrænse Ryanairs personales frie ret til at få base i Danmark.

Kravet om overenskomst forfølger efter det anførte et ulovligt formål, og de potentielle kollektive kampskridt er ikke proportionale.

Endvidere er Ryanair indehaver af et europæisk Air Operator Certificate udstedt i medfør af forordning (EF) nr. 859/2008 samt en licens omfattet af forordning (EF) nr. 1008/2008, og Ryanair er i medfør af reglerne om fri bevægelighed i forordning (EF) nr. 216/2008 om fælles regler for civil luftfart mv. sikret en videre grad af fri bevægelighed end, hvad der fremgår af EU-traktatens almindelige bestemmelser. Danske kollektive kampskridt mod Ryanairs baser i Danmark vil være i strid med forordning (EF) nr. 216/2008, forordning (EF) nr. 859/2008 og forordning (EF) nr. 1008/2008 og mod Ryanairs rettigheder i henhold til disse forordninger. Omfanget af beskyttelsen til frit at udøve luftfart i medfør af forordning (EF) nr. 216/2008, forordning (EF) nr. 859/2008 og forordning (EF) nr. 1008/2008 er uprøvet i praksis, og spørgsmålet om fortolkningen af disse forordninger bør derfor indbringes præjudicielt for EU-Domstolen.

International luftfart omfatter fri bevægelighed for både tjenesteydelser, personer og varer. Ryanairs ret til frit at levere tjenesteydelser og til at medvirke til at fremme personers og varers fri bevægelighed inden for det indre marked vejer tungere end Serviceforbundets konfliktret i medfør af charteret om grundlæggende rettigheder artikel 28. Den danske model med hoved- og sympatikonflikter er ulovlig i medfør af EU-retten, fordi sympatikonflikten særligt

inden for international luftfart vil kunne afskære Ryanair fra at levere tjenesteydelser og medvirke til at fremme personers og vares fri bevægelighed, hvilket ikke er proportionalt set i forhold til de formål, der bliver forfulgt med kravet om overenskomst. Hvis Arbejdsretten er i tvivl om denne afvejning mellem grundlæggende rettigheder i EU-retten, som ikke er klart fastlagt i EU-Domstolens praksis, bør der stilles præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen.

EU-forordningerne (EF) nr. 883/2004 og (EF) nr. 987/2009 om social sikring af EU-arbejdstagere har ingen betydning for sagen. Arbejdsretlige spørgsmål skal vurderes særskilt og uafhængigt af lovgivningen på andre områder, og reglerne om social sikring og fastlæggelse af base forfølger andre formål end, hvad der er tilsigtet med de danske arbejdsretlige regler om indgåelse af kollektiv overenskomst. Forordning 593/2008 (Rom I) kan ikke tillægges betydning, da den ikke finder anvendelse i Danmark og angår lovvalgsregler i kontrakt. Direktiv 2014/67/EU kan heller ikke tillægges betydning, da direktivet ikke er implementeret og alene vedrører udstationeret arbejdskraft. Heller ikke direktiv 2008/94/EF om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens kan tillægges betydning, da det forfølger andre socialretlige formål end de danske kollektivarbejdsretlige regler. Hvis Arbejdsretten er i tvivl om fortolkningen af disse regler i forhold til de kollektivarbejdsretlige regler, bør der ske forelæggelse for EU-domstolen.

Under hensyn til at der ikke består noget overenskomstforhold mellem sagens parter, skal Serviceforbundet i overensstemmelse med Arbejdsrettens dom af 21. april 2015 i sag 2012.0585 betale sagsomkostninger til Ryanair.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Indledning

Sagen angår, om en af Serviceforbundet varslet hovedkonflikt mod Ryanair Ltd. i form af strejke og blokade til støtte for et krav om overenskomstdækning af piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark (Billund og København) er lovlig.

Det er et hovedspørgsmål under sagen, om det arbejde, der bliver udført af piloter og kabinepersonale, der er stationeret på Ryanairs baser i Danmark, har en sådan tilknytning til Danmark, at Serviceforbundets overenskomstkrav i henhold til dansk ret har den fornødne styrke

og aktualitet. Det er i den forbindelse også et spørgsmål, om berettigelsen af overenskomstkravet og lovligheden af den varslede konflikt overhovedet skal afgøres efter dansk ret (lovvalg).

Ved bedømmelsen af, om den varslede konflikt er lovlig, skal der bl.a. tages stilling til, om Serviceforbundets krav om overenskomst og det hermed afgivne varsel om konflikt er foreneligt med EU-retten, herunder reglerne om arbejdskraftens fri bevægelighed og retten til fri udveksling af tjenesteydelser inden for det Indre Marked.

Hvis Serviceforbundet herefter lovligt kan varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer (piloter og kabinepersonale) på Ryanairs baser i Danmark, skal der endelig tages stilling til, om Serviceforbundet har iagttaget de formelle betingelser i forbindelse med afgivelsen af konfliktvarslet.

Fastlæggelse af sagens faktiske omstændigheder

Ryanair har sit hovedsæde i Irland. Alle Ryanairs fly er registreret i Irland, og de opererer på grundlag af licenser udstedt af irske myndigheder. Dette gælder også for de fly, der flyver fra Ryanairs baser i København og Billund. Der er bygningsmæssige faciliteter knyttet til baserne, hvor personalet kan opholde sig, læse vagtplaner, se vejrudsigter mv. Instruktioner, afrapporteringer, sikkerhedsbriefing og -gennemgang bliver modtaget og udført af personalet om bord på flyet. Baserne ledes af en basekaptajn og en basesupervisor, men flyvningerne organiseres og styres fra hovedsædet i Irland. Nogle af piloterne og kabinepersonalet på Ryanairs baser i Danmark er ansat direkte hos Ryanair. Ryanair har oplyst, at der er indgået lokale overenskomster direkte mellem selskabet og medarbejderne på de enkelte baser. Andre arbejder for Ryanair på andet aftalegrundlag, hvor de pågældende f.eks. er ansat i et andet selskab med henblik på at udføre arbejde som pilot eller kabinemedarbejder for Ryanair.

Klager har fremlagt et udkast af 11. februar 2015 til standardkontrakt udarbejdet af Crewlink Ireland Ltd. for kabinepersonale, der ansættes med henblik på at være knyttet til Ryanairs base i København. Efter Thilde Waasts forklaring lægges det til grund, at et af Serviceforbundets medlemmer har fået udkastet udleveret i forbindelse med påtænkt ansættelse i Crewlink med henblik på at arbejde på Ryanairs base i København. Det er uoplyst, om der er Crewlink ansatte i Københavns Lufthavn, som arbejder for Ryanair. Ryanair har ikke fremlagt kontrakter for piloter og kabinepersonale, der er knyttet til baserne i København og Billund,

hverken for dem, der er ansat hos Ryanair, eller for dem, der arbejder for selskabet på andet grundlag. På baggrund af udkastet til standardkontrakt sammenholdt med bevisførelsen i øvrigt, lægger Arbejdsretten følgende til grund:

Personalet er fast knyttet til baserne i flere år (f.eks. 3 år) ad gangen. Det er Ryanair, der har ledelsesretten også over for den del af personalet, der ikke er ansat direkte hos Ryanair. Personalet er undergivet en pligt til at have et antal "stand by" dage om måneden, hvor de skal stå til rådighed og kunne møde frem på basen inden for en time, hvis de bliver kaldt ind. Denne stand-by-forpligtelse kan kræves opfyldt ved, at medarbejderen skal opholde sig i lufthavnen. Det er i ansættelseskontrakterne aftalt, at ansættelsesforholdet er undergivet irsk ret, og at de irske domstole er værneting for alle tvister vedrørende kontraktforholdet. For så vidt angår løn og arbejdsvilkår, lægges det til grund, at lønnen for kabinepersonalet er 17 Euro i timen, mens der et uoplyst, hvad lønnen er for piloter. Der ydes kun løn for den arbejdstid, hvor flyet er i bevægelse, der ydes ikke noget tillæg for stand by vagt, medmindre den pågældende under vagten skal opholde sig i lufthavnen, der ydes ikke løn under sygdom, personalet skal selv betale arbejdsuniformen, og personalet kan pålægges at holde mindst fire ugers ubetalt orlov i vintermånederne. Det daglige arbejde starter og slutter på basen i København/Billund. Piloter og kabinepersonale har pligt til at møde ind 45 minutter før afgang, og inden afgang forberedes flyvningen. Denne forberedelse omfatter for piloternes vedkommende bl.a. klargøring, briefing, beregning af brændstofforbrug og undersøgelse af rute og vejrforhold. For kabine-personalet er der bl.a. tale om "boarding and ground duties". Langt størstedelen af forberedelsesarbejdet foregår om bord i flyet. Under flyvningen omfatter kabinepersonalets opgaver bl.a. salg af varer. Efter hjemkomst er der arbejde med afrapportering mv.

Lovvalget

Der består ikke noget kontraktforhold mellem Serviceforbundet og Ryanair, og det forhold, at det i arbejdskontrakterne for personalet på Ryanairs baser i Danmark er aftalt, at personalet er underlagt irsk ret og værneting, er ikke styrende for, hvilket lands ret der skal anvendes ved pådømmelsen af konflikten mellem Serviceforbundet og Ryanair.

En eventuel konflikt i form af strejke og blokade vil blive iværksat i Danmark, og den vil navnlig rette sig mod Ryanairs aktiviteter her i landet. De potentielt skadegørende handlinger vil således blive foretaget i Danmark og have deres umiddelbare virkninger her. Den varslede konflikt har endvidere til formål at overenskomstdække arbejde, der udføres af piloter og

kabinepersonale, der er knyttet til Ryanairs baser i Danmark. Serviceforbundet søger ikke at opnå overenskomst for personale, der er knyttet til Ryanairs baser i andre lande.

Arbejdsretten finder på den baggrund, at spørgsmålet om overenskomstkravets berettigelse og den varslede konflikts lovlighed skal afgøres efter dansk ret. Dette er i overensstemmelse med artikel 9 i forordning nr. 864/2007 af 11. juli 2007 om lovvalgsregler for forpligtelser uden for kontrakt (Rom II-forordningen), hvorefter en sag om lovligheden af en arbejdskonflikt afgøres efter det lands ret, hvor det kollektive kampskridt skal foretages eller er foretaget. Forordningen gælder ikke for Danmark, men den gælder for alle de øvrige medlemslande, herunder Irland, jf. herved betragtning nr. 39 og 40 i præamblen til forordningen og forordningens artikel 1, stk. 4. Hvis spørgsmålet om lovligheden af den konflikt, som Service-forbundet har varslet, blev indbragt for en irsk domstol, ville domstolen således skulle afgøre sagen efter dansk ret.

Overenskomstkravets styrke og aktualitet.
Det er oplyst, at Serviceforbundet i dag har overenskomst med andre luftfartsselskaber med baser i Danmark, og det er ubestridt, at piloters og kabinepersonales arbejde hører under forbundets naturlige faglige dækningsområde. Uenigheden mellem parterne angår, om Serviceforbundets interesse i at tegne overenskomst med Ryanair for piloter og kabinepersonale knyttet til baserne i Danmark har den fornødne styrke og aktualitet.

I Arbejdsrettens praksis tages der ved afgørelsen af spørgsmålet om overenskomstinteressens styrke og aktualitet udgangspunkt i, at sikringen af ordnede løn- og arbejdsvilkår for arbejde i Danmark sker gennem kollektive overenskomster og ikke gennem lovgivning. Arbejdstagerorganisationernes konfliktret til opnåelse af kollektiv overenskomst er således af afgørende betydning for udviklingen i lønfastsættelsen og opnåelsen af andre centrale arbejdsvilkår i Danmark, jf. herved bl.a. Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 i sag nr. 2012.0341 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2012, side 46) ”Restaurant Vejlegården”. Udstrækningen af en arbejdstagerorganisations overenskomstinteresse fastlægges i lyset heraf, og som udgangspunkt er der konfliktret til støtte for overenskomstkrav for alt arbejde, der udføres på dansk grund. Der er dog fastsat visse nærmere rammer for konfliktretten, når der er tale om arbejde, der udføres af arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark, jf. udstationeringslovens § 6 a, men denne bestemmelse er ikke relevant i den foreliggende sag. Konfliktretten gælder i princippet, uanset om arbejdet udføres af en dansk eller udenlandsk arbejdsgiver og med dansk

eller udenlandsk personale. Det kræves ikke, at arbejdstagerorganisationen har medlemmer, der er ansat på den virksomhed eller den del af en virksomhed, som organisationen søger at opnå overenskomst for. Den almene faglige interesse i at opnå overenskomst med en sådan virksomhed er begrundet i, at arbejdstagerorganisationen har interesse i, at dens medlemmer, som måtte blive ansat i virksomheden, bliver ansat på løn- og arbejdsvilkår, som efter organisationens opfattelse er rimelige, og i arbejdstagerorganisationens interesse i at undgå, at virksomheder uden overenskomst kan virke konkurrenceforvridende i forhold til virksomheder, som har påtaget sig overenskomsten (”social dumping”).

Det anførte indebærer imidlertid ikke, at en arbejdstagerorganisation kan kræve overenskomst med udenlandske selskaber i alle tilfælde, hvor de pågældende selskabers arbejde har berøring med dansk område. I sager om international transport med tog og lastbil har Arbejdsretten således fastslået, at der i almindelighed ikke kan kræves overenskomst med udenlandske selskaber, hvis ansættelsesstedet ligger i udlandet, og hvis arbejdet her i landet er et naturligt og underordnet led i den internationale transports gennemførelse, jf. herved Arbejdsrettens dom af 20. juni 2000 i sag nr. 2000.455 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2000, side 79), ”Mitropa”, og Arbejdsrettens dom af 9. april 2014 i sag nr. 2014.0028, ”Kim Johansen Transport”.

Spørgsmålet er, hvordan omstændighederne i den foreliggende sag må bedømmes i lyset af den nævnte arbejdsretlige praksis.

Arbejdsretten finder, at det forhold, at piloterne og kabinepersonalet er knyttet til baser i Danmark, udgør en afgørende forskel i forhold til de foran omtalte sager om international transport, hvor de pågældende arbejdstagere ikke var knyttet til en afdeling, base eller lignende i Danmark. Ryanairs baser i Danmark udgør det faste mønstrings- og stationeringssted. Det er her arbejdet starter, og det er her arbejdet slutter. Medarbejderen må selv sørge for at komme til og fra lufthavnen og skaffe sig en bolig inden for en sådan afstand fra lufthavnen, at den pågældende kan nå frem med times varsel. I praksis betyder dette, at personale med base i Billund må bo i Danmark, mens personale, der har base i Københavns lufthavn, må bo i Danmark eller i Malmø-området.

Der er basefaciliteter i lufthavnen, herunder opholdslokaler, og inden flyafgang skal der udføres en række arbejdsopgaver. Det samme gælder efter hjemkomst. Det meste af forberedelsesarbejdet og efterarbejdet foregår om bord på flyet, og Ryanair har i den forbindelse med

henvisning til artikel 17 i Konvention angående international civil luftfart (Chicago-konventionen) anført, at det arbejde, der udføres i flyene inden afgang eller efter hjemkomst, mens flyene står på jorden i lufthavnen i København eller Billund, ikke udføres på dansk territorium, men på irsk territorium, idet flyene er indregistreret i Irland.

Dette synspunkt kan ikke tiltrædes.

Efter Chicago-konventionens artikel 17 har luftfartøjer den stats nationalitet, i hvilken de er registreret. Denne bestemmelse indebærer imidlertid ikke en fravigelse af, hvad der i folkeretten normalt forstås ved territoriet. Chicago-konventionen indeholder da også en bestemmelse i artikel 2, hvorefter der ved en stats territorium forstås de landområder med tilhørende territorialfarvande, der står under den pågældende stats højhedsret, herredømme, beskyttelse eller mandat. Reglerne om dansk straffemyndighed i henhold til territorialprincippet i straffelovens § 6 bygger på den samme forståelse af forholdet mellem territoriet og et fartøjs flagstat. Handlinger, herunder arbejde, foretaget om bord på et irsk indregistreret fly, mens flyet står på jorden i en dansk lufthavn, er således foretaget på dansk territorium. Det samme gælder, så længe flyet befinder sig i dansk luftrum, jf. Chicago-konventionens artikel 1 og 6. For vurderingen af spørgsmålet om, i hvilket land arbejdet udføres, er det derfor uden betydning, om arbejdet udføres i en bygning i lufthavnen, eller om det udføres om bord på flyet, mens det står på jorden i lufthavnen eller befinder sig i dansk luftrum.

Uanset at både det arbejde, der udføres uden for flyet i en dansk lufthavn, og det arbejde, der udføres om bord i flyet, mens det står på jorden i en dansk lufthavn eller befinder sig i dansk luftrum, foretages på dansk territorium, er der ikke tvivl om, at størstedelen af det samlede arbejde i forbindelse med internationale flyvninger ud af København og Billund ikke udføres på dansk territorium. Dette indebærer imidlertid ikke, at personalet og det arbejde, det udfører, herved får en stærkere faktisk og reel tilknytning til et bestemt andet land, herunder til flyets registreringsland, end til baselandet. Det er den lufthavn, hvor personalet har sin base, som er centrum for piloternes og kabinepersonalets erhvervsudøvelse. Det er her, personalet møder ind. Det er her, arbejdet med at forberede flyvningen udføres. Det er her, personalet vender tilbage til efter hver tur. Det er her, arbejdet med afrapportering mv. udføres. Og det er her, personalet efter endt arbejdsdag træder af og tager hjem til deres private bopæl, som er deres naturlige sociale tilknytningspunkt både i forbindelse med arbejdet og i fritiden.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten efter en samlet vurdering, at det arbejde, der udføres af piloter og kabinepersonale, der er stationeret på Ryanairs baser i Danmark, har en sådan tilknytning til Danmark, at Serviceforbundets interesse i at overenskomstdække arbejdet har den fornødne styrke og aktualitet.

Forholdet til EU-retten

Retten til at forhandle overenskomster og iværksætte kollektive kampskridt til støtte for sådanne overenskomster er en grundlæggende rettighed i EU-retten, jf. herved artikel 28 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder. Retten til fri bevægelighed for arbejdstagere og den frie udveksling af tjenesteydelser udgør grundlæggende friheder i EU-retten.

EU-Domstolen har i en række domme taget stilling til, hvordan disse grundlæggende rettigheder og friheder skal afbalanceres over for hinanden, og hvilke kriterier afbalanceringen skal ske efter, jf. herved Domstolens dom af 11. december 2007 i sag C-438/05, Viking, og Domstolens dom af 18. december 2007 i sag C-341/05, Laval.

Det fremgår af dommene, at kollektive kampskridt kan udgøre en restriktion for den fri bevægelighed, herunder den fri udveksling af tjenesteydelser, og at en sådan restriktion kun er tilladt, hvis den forfølger et legitimt formål, som er foreneligt med traktaten og er begrundet i tvingende almene hensyn. Det kræves herudover, at restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at den ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målet, jf. herved Viking-dommen, præmis 75, og Laval-dommen, præmis 101.

Det henhører under de nationale domstole at foretage den konkrete vurdering på grundlag af disse kriterier, jf. Viking-dommen, præmisserne 80, 84, 85 og 87.

Herefter, og da der ikke er holdepunkter for at antage, at de forordninger, som Ryanair har påberåbt sig, har nogen selvstændig betydning for den afbalancering af de grundlæggende rettigheder og friheder, som den nationale domstol skal foretage på grundlag af de kriterier, som EU-Domstolen har opstillet, finder Arbejdsretten, at der ikke er en sådan tvivl om forståelsen af de EU-retlige regler, at der er behov for at forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

Som følge af den tilknytning, som piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark og det arbejde, som de udfører, har til Danmark, jf. ovenfor under afsnittet om overenskomstkravets styrke og aktualitet, finder Arbejdsretten, at Serviceforbundets krav om overenskomst og den varslede konflikt til støtte herfor ikke kan antages at være i strid med EU-retten. Det bemærkes herved, at beskyttelsen af arbejdstagere er et tvingende alment hensyn. Serviceforbundets kampskridt har til formål at sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår for forbundets medlemmer i relation til arbejde, der har den anførte tilknytning til Danmark, og at modvirke social dumping. Den varslede konflikt må anses som egnet til at sikre gennemførelsen af disse mål, og den går ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målene.

Dette resultat findes i øvrigt også bedst stemmende med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 om foreningsfriheden og med Menneskerettighedsdomstolens nyere praksis på området. Menneskerettighedsdomstolen har således i dom af 12. november 2008 i sagen Demir og Baykara mod Tyrkiet ændret hidtidig praksis og nu fastslået, at retten til at forhandle og indgå kollektive overenskomster er beskyttet efter konventionens artikel 11, jf. dommens præmis 153 og 154. I dom af 21. april 2009 i sagen Enerji Yapi-Yol Sen mod Tyrkiet og i dom af 27. november 2014 i sagen Hrvatski liječnički sindikat mod Kroatien har Domstolen fastslået, at strejkeretten er beskyttet efter artikel 11.

Formelle betingelser for konfliktvarslets lovlighed

Det følger af det foran anførte, at den varslede konflikt er materielt lovlig. Det er herudover en betingelse for den varslede konflikts lovlighed, at de formelle betingelser er iagttaget.

Serviceforbundets konfliktvarsel af 3. februar 2015 omfatter både strejke og blokade over for Ryanair. En strejke består i, at forbundet pålægger sine medlemmer at ophøre med at arbejde for virksomheden, mens en blokade består i, at medlemmerne skal undlade at tage arbejde hos virksomheden, således at virksomheden afskæres fra at få tilgang af ny arbejdskraft.

For så vidt angår den del af varslet, der angår strejkemidlet, er det i konfliktvarslet bl.a. anført, at ”allerede ansatte, der er medlemmer af Serviceforbundet, [vil] gå i strejke efter udløb af deres individuelle opsigelsesvarsel, dog tidligst den 26. marts 2015”. Det er ubestridt, at Serviceforbundet har medlemmer, der er ansat hos Ryanair.

Det er endvidere ubestridt, at Serviceforbundet ikke har givet Ryanair lister med navne på de ansatte hos Ryanair, der vil blive omfattet af strejken, og Ryanair har heller ikke modtaget opsigelser med de individuelle opsigelsesvarsler.

Varslingsreglernes formål er at give modparten mulighed for at indrette sig på den forestående konflikt, og i Arbejdsrettens dom af 1. august 2001 i sag nr. 2001.367 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2001, s. 68) er det fastslået, at et strejkevarsel for at være lovligt i en situation, hvor der ikke består overenskomstmæssige relationer mellem vedkommende arbejdstagerorganisation og virksomheden, i overensstemmelse med sædvanlig arbejdsretlig praksis skal iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold med angivelse af navnene på de personer, der er omfattet af strejkevarslet.

I dom af 18. januar 2007 i sag 2006.786 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2007, side 106) har Arbejdsretten dog fastslået, at et fagforbund ikke har pligt til at oplyse navnene på de medlemmer, som er omfattet af en varslet strejke, hvis en navneliste vil være uden reel driftsmæssig betydning for virksomheden, og fagforbundet har grund til at befrygte, at listen kunne blive misbrugt i virksomheden til organisationsfjendtlig adfærd. Under sådanne omstændigheder kan forbundet nøjes med at varsle strejken med et så tilpas langt varsel, at det tager højde for de strejkendes individuelle opsigelsesvarsler.

I det foreliggende tilfælde finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at betingelserne for at fravige udgangspunktet om, at virksomheden skal have oplyst navnene på de ansatte, der vil blive omfattet af strejken, er opfyldt. Det bemærkes herved, at der ved flytrafik med passagerer er et særligt hensyn at tage til virksomhedens muligheder for at indrette sig på en forestående strejke. Endvidere findes bevisførelsen ikke at give tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at Ryanair vil misbruge forhåndskendskab til navnene på personer, der vil blive omfattet af strejken, til at udøve organisationsfjendtlig adfærd.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at det varsel om konflikt i form af en strejke, som Serviceforbundet har afgivet over for Ryanair, er ulovligt. Som følge heraf er også de varslede sympatikonflikter ulovlige.

Samlet konklusion

Det er herefter Arbejdsrettens samlede konklusion, at Serviceforbundets interesse i at kræve overenskomst for piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark har den fornødne styrke og aktualitet, og at den af Serviceforbundet varslede konflikt til støtte for overenskomstkravet ikke strider mod EU-retten, men at konfliktvarslet som følge af formelle mangler er ulovligt.

Arbejdsretten tager derfor klagers subsidiære påstand til følge, således at Ryanair skal anerkende, at Serviceforbundet lovligt kan varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer (piloter og kabinepersonale) på Ryanairs baser i Danmark.

Thi kendes for ret:

Ryanair Ltd. skal anerkende, at Serviceforbundet lovligt kan varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer (piloter og kabinepersonale) på Ryanairs baser i Danmark.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Ryanair Ltd. inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Poul Dahl Jensen Lene Pagter Kristensen Thomas Rørdam