Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

18. juli 2017*

»Præjudiciel forelæggelse – arbejdskraftens frie bevægelighed – princippet om forbud mod forskelsbehandling – valg af medarbejderrepræsentanter til et selskabs bestyrelse – national lovgivning, hvorefter stemmeret og valgbarhed begrænses til medarbejdere ved driftssteder, der er beliggende på det nationale område«

I sag C-566/15,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Kammergericht (den regionale appeldomstol i Berlin, Tyskland) ved afgørelse af 16. oktober 2015, indgået til Domstolen den 3. november 2015, i sagen:

Konrad Erzberger

mod

TUI AG,

procesdeltagere:

Vereinigung Cockpit eV,

Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH,

Frank Jakobi,

Andreas Barczewski,

Peter Bremme,

Dierk Hirschel,

Michael Pönipp,

Wilfried H. Rau,

Carola Schwirn,

Anette Stempel,

Ortwin Strubelt,

* Processprog: tysk.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, A. Tizzano, afdelingsformændene R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič og J.L. da Cruz Vilaça samt dommerne A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (refererende dommer), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin og F. Biltgen,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 24. januar 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Konrad Erzberger ved Rechtsanwälte J. Brandhoff, C. Behme og S. Richter,

— TUI AG ved Rechtsanwälte C. Arnold og M. Arnold,

— Vereinigung Cockpit eV ved Rechtsanwältin M. Fischer,

— Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH m.fl. ved Rechtsanwältin M. Schmidt,

— den tyske regering ved J. Möller og T. Henze, som befuldmægtigede,

— den franske regering ved R. Coesme, som befuldmægtiget,

— den luxembourgske regering ved avocat P. Kinsch,

— den nederlandske regering ved H. Stergiou, som befuldmægtiget,

— den østrigske regering ved G. Eberhard, som befuldmægtiget,

— Europa-Kommissionen ved M. Kellerbauer og D. Martin, som befuldmægtigede,

— EFTA-Tilsynsmyndigheden ved M. Moustakali og C. Zatschler, som befuldmægtigede,

efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 4. maj 2017,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 18 TEUF og 45 TEUF.

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Konrad Erzberger og TUI AG – der har sæde i Tyskland, og hvori førstnævnte er aktionær – vedrørende sammensætningen af dette selskabs bestyrelse, navnlig for så vidt angår stemmeret og valgbarhed ved valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen.

Retsforskrifter

3 § 96 i Aktiengesetz (aktieselskabsloven) af 6. september 1965 (BGBl. 1965, s. 1089) bestemmer:

»(1) Bestyrelsen

i selskaber, som er underlagt medbestemmelsesloven, sammensættes af medlemmer, der repræsenterer aktionærerne og medlemmer, der repræsenterer medarbejderne

[…]

i øvrige selskaber, sammensættes alene af medlemmer, der repræsenterer aktionærerne.

[…]«

4 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (lov om arbejdstagernes medbestemmelse) af 4. maj 1976 (BGBl. 1976 I, s. 1153, herefter »MitbestG« bestemmer i § 1 under overskriften »De omhandlede virksomheder«:

»(1) I virksomheder, der

1. er organiseret i form af et aktieselskab, et kommanditselskab, et selskab med begrænset hæftelse eller et kooperativt selskab, og som

2. normalt beskæftiger mere end 2 000 arbejdstagere,

giver nærværende lov arbejdstagerne en ret til medbestemmelse

[…]«

5 MitbestG's § 3, stk. 1, nr. 1, fastsætter:

»Ved arbejdstagere forstås i denne lov

1. de i § 5, stk. 1, i medarbejderrepræsentationsloven nævnte personer […]

6 MitbestG's § 5, stk. 1, første punktum, lyder:

»Når en virksomhed […] er den dominerende virksomhed i en koncern […] ligestilles arbejdstagerne i koncernens virksomheder med arbejdstagere i den dominerende virksomhed med henblik på denne lovs anvendelse.«

7 MitbestG's § 7 bestemmer:

»(1) Bestyrelsen for en virksomhed, der

[…]

3. normalt tæller flere end 20 000 medarbejdere består af ti medlemmer, som repræsenterer aktionærerne, og ti medlemmer, som repræsenterer medarbejderne.

[…]

(2) Blandt de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, skal der

[…]

3. i en bestyrelse med ti repræsentanter for medarbejderne være syv medarbejdere ved virksomheden og tre fagforeningsrepræsentanter.

[…]«

8 MitbestG's § 10 er affattet således:

»(1) I alle virksomhedens bedrifter vælger medarbejderne delegerede ved hemmelig afstemning og efter forholdstalsprincippet.

(2) Enhver medarbejder i virksomheden, der er fyldt 18 år, har valgret ved valg af de delegerede. […]

(3) De i stk. 2, første punktum, nævnte medarbejdere, der opfylder de yderligere valgbarhedsbetingelser i medarbejderrepræsentationslovens § 8, er valgbare ved valg af de delegerede.

[…]«

9 § 8 i Betriebsverfassungsgesetz (medarbejderrepræsentationsloven) (BGBl. 2001 I, s. 2518) bestemmer:

»(1) Enhver medarbejder, der har valgret, og som har været ansat i bedriften i seks måneder eller hovedsagelig har arbejdet for denne som hjemmearbejdende i seks måneder, er valgbar. I de seks måneders tilknytning til bedriften medregnes perioder, i hvilke medarbejderen umiddelbart inden var beskæftiget i en anden af den samme virksomhed eller koncerns bedrifter […]

(2) Såfremt bedriften har eksisteret i mindre end seks måneder, kan der, uanset bestemmelsen i stk. 1 om seks måneders anciennitet, stemmes på de medarbejdere, der har beskæftigelse i virksomheden på det tidspunkt, hvor valget til bedriftsrådet indledes, og som opfylder alle øvrige betingelser for valgbarhed.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 Konrad Erzberger er aktionær i TUI, der er moderselskab for en koncern af selskaber (herefter »TUI-koncernen«), som driver virksomhed inden for turismesektoren.

11 TUI-koncernen er aktiv på verdensplan. I Den Europæiske Union tæller koncernen cirka 50 000 ansatte, hvoraf lidt over 10 000 personer er beskæftiget i Tyskland.

12 TUI falder ind under MitbestG's anvendelsesområde og bliver ledet af to organer, nemlig direktionen, der har til opgave at lede selskabet, og bestyrelsen, der har til opgave at overvåge direktionen under deltagelse af medarbejderne. Bestyrelsen tæller 20 medlemmer. Halvdelen af bestyrelsen er repræsentanter for aktionærerne, og den anden halvdel er repræsentanter, der udpeges af medarbejderne.

13 Den forelæggende ret har anført, at begrebet medarbejder som omhandlet i MitbestG i henhold til det fremherskende synspunkt i doktrinen og retspraksis i Tyskland udelukkende omfatter medarbejdere ved de driftssteder, der er beliggende på det nationale område. Ifølge denne fremherskende opfattelse har medarbejdere i en koncerns datterselskab, der er beliggende uden for det tyske område, f.eks. i en anden medlemsstat, ikke stemmeret og er ikke valgbare ved valg af repræsentanter til bestyrelsen for den pågældende koncerns moderselskab. Desuden skal enhver medarbejder i TUI-koncernen, der udøver funktioner i bestyrelsen for koncernens moderselskab, opgive disse, hvis den pågældende tiltræder en stilling i et af koncernens datterselskaber, der er beliggende i en anden stat end Forbundsrepublikken Tyskland.

14 Denne tilgang er ikke baseret på ordlyden af MitbestG, men på »territorialitetsprincippet«, hvorefter den tyske sociale ordning ikke udstrækker sig til andre lande, såvel som på lovens tilblivelseshistorie.

15 Konrad Erzberger er derimod af den opfattelse, at TUI's bestyrelse ikke er sammensat korrekt. Det udgør en tilsidesættelse af artikel 18 TEUF, at arbejdstagere, der er beskæftiget i et af TUI-koncernens datterselskaber, som er beliggende i en anden medlemsstat end Forbundsrepublikken Tyskland, og om hvem man må formode, at de som hovedregel ikke er tyske statsborgere, forhindres i at deltage, når TUI's bestyrelse skal sammensættes. Desuden vil den omstændighed, at posten som bestyrelsesmedlem fortabes i tilfælde af forflyttelse til en anden medlemsstat end Forbundsrepublikken Tyskland, kunne afholde arbejdstagerne fra at gøre brug af deres ret til fri bevægelighed på medlemsstaternes område i henhold til artikel 45 TEUF.

16 Da TUI var af den modsatte opfattelse, gjorde Konrad Erzberger brug af sin adgang i medfør af national ret til at indbringe sagen for domstolene i tilfælde af tvist vedrørende lovbestemmelserne om bestyrelsens sammensætning.

17 Landgericht Berlin (den regionale ret i første instans i Berlin, Tyskland) frifandt TUI i det af Konrad Erzberger anlagte søgsmål. Der forelå hverken forskelsbehandling på grundlag af nationalitet eller en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, idet stemmerettens fortabelse i tilfælde af forflyttelse ikke var afgørende, når arbejdstageren skulle træffe beslutning om at tiltræde en stilling i en anden medlemsstat end Forbundsrepublikken Tyskland.

18 Kammergericht (den regionale appeldomstol i Berlin, Tyskland), der skal træffe afgørelse som appelinstans, finder, at der kan være tale om en tilsidesættelse af EU-retten. Ifølge denne ret medfører den tyske lovgivning om medarbejderrepræsentation muligvis en forskelsbehandling af medarbejdere på grundlag af nationalitet og gør indgreb i arbejdskraftens frie bevægelighed.

19 For det første er de arbejdstagere, der er beskæftiget i en anden medlemsstat, hvilket svarer til 80% af TUI-koncernens medarbejdere, i modsætning til de arbejdstagere, der er beskæftiget i Tyskland, ikke repræsenteret i TUI's bestyrelse.

20 For det andet kan risikoen for eventuelt at miste deres bestyrelsespost, ifølge Kammergericht (den regionale appeldomstol i Berlin), afholde arbejdstagere fra at ansøge om stillinger, der faktisk opslås i en anden medlemsstat end Forbundsrepublikken Tyskland, og afholde dem fra at udøve deres frie bevægelighed på Unionens område med henblik herpå.

21 Ifølge den forelæggende ret ses der ikke at foreligge nogen tilstrækkelig begrundelse. På denne baggrund har Kammergericht Berlin (den regionale appeldomstol i Berlin) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er det foreneligt med artikel 18 TEUF […] og artikel 45 TEUF […], at en medlemsstat kun indrømmer medarbejdere, der er beskæftiget i en virksomheds bedrifter eller koncernvirksomheder i indlandet, valgret og valgbarhed ved valg af medarbejderrepræsentanter til denne virksomheds [bestyrelse]?«

Om det præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkning

22 For at kunne give en hensigtsmæssig besvarelse af det spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, må der tages hensyn til de mange forskellige situationer, som de forskellige medarbejdere i selskaber i TUI-koncernen kan være omfattet af.

23 Endvidere bemærkes, at TUI-koncernen, således som TUI's repræsentant præciserede i retsmødet, uden for Forbundsrepublikken Tyskland kun råder over driftssteder, der er selvstændige juridiske personer.

Arbejdstagere i TUI-koncernen, der er beskæftiget i et datterselskab, som er etableret i en anden medlemsstat end Forbundsrepublikken Tyskland

24 Den forelæggende ret ønsker for det første nærmere bestemt oplyst, om artikel 18 TEUF og 45 TEUF skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter, at arbejdstagere i en virksomhedskoncern, der er beskæftiget i et datterselskab beliggende på en anden medlemsstats område, ikke har stemmeret og ikke er valgbare ved valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen for koncernens moderselskab.

25 Ifølge den faste retspraksis, som generaladvokaten har henvist til i punkt 39 i forslaget til afgørelse, kan artikel 18 TEUF, hvori det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet er fastsat, kun anvendes selvstændigt på forhold omfattet af EU-retten, for hvilke traktaten ikke indeholder særlige bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling (jf. dom af 4.9.2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, præmis 20 og den deri nævnte retspraksis).

26 Artikel 45, stk. 2, TEUF indeholder imidlertid en særlig bestemmelse om forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere på grundlag af nationalitet for så vidt angår arbejdsvilkår.

27 Det følger heraf, at den situation, hvori de i denne doms præmis 24 omhandlede arbejdstagere befinder sig, alene skal bedømmes i forhold til artikel 45 TEUF.

28 I denne forbindelse bemærkes, at traktatbestemmelserne om fri bevægelighed for personer i henhold til fast retspraksis ikke kan anvendes på situationer, der ikke har tilknytning til nogen af de situationer, som EU-retten gælder for. Følgelig finder disse bestemmelser ikke anvendelse på arbejdstagere, der aldrig har udøvet deres frie bevægelighed inden for Unionen, og som ikke agter at gøre det (jf. i denne retning dom af 1.4.2008, Gouvernement de la Communauté française og gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, præmis 33, 37 og 38).

29 Som generaladvokaten har anført i punkt 49 og 55 i forslaget til afgørelse, er den omstændighed, at det datterselskab, der beskæftiger de pågældende arbejdstagere, kontrolleres af et moderselskab, der er etableret i en anden medlemsstat end den, hvori dette datterselskab er etableret, ikke relevant med henblik på at etablere en tilknytning til en af de situationer, der omhandles i artikel 45 TEUF.

30 Det følger heraf, at den situation, hvori de i denne doms præmis 24 omhandlede arbejdstagere befinder sig, ikke er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 45 TEUF.

De arbejdstagere i TUI-koncernen, der er beskæftiget i Tyskland, og som forlader deres stilling for at få beskæftigelse i et af koncernens datterselskaber, der er etableret i en anden medlemsstat

31 Den forelæggende ret ønsker dernæst nærmere bestemt oplyst, om artikel 18 TEUF og 45 TEUF skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken arbejdstagere, der er beskæftiget ved en koncerns driftssteder beliggende på denne medlemsstats område, fratages deres stemmeret og deres valgbarhed ved valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen for det i nævnte medlemsstat etablerede moderselskab i koncernen eller i givet fald deres ret til at udøve eller fortsætte med at udøve deres mandat som medarbejderrepræsentant i denne bestyrelse, når disse arbejdstagere forlader deres stilling ved et sådant driftssted for at få beskæftigelse i et af koncernens datterselskaber, der er etableret i en anden medlemsstat.

32 Her er der tale om situationen for de arbejdstagere, som inden for TUI-koncernen gør brug af deres ret i henhold til artikel 45 TEUF. Som generaladvokaten har anført i punkt 68 i forslaget til afgørelse, og som det følger af denne doms præmis 25 og 26, finder artikel 18 TEUF derfor ikke anvendelse på denne situation.

33 Det fremgår af Domstolens faste praksis, at alle traktatbestemmelserne om den frie bevægelighed for personer skal gøre det lettere for EU-borgerne at udøve erhvervsmæssig beskæftigelse af enhver art på hele Unionens område, og at disse bestemmelser indeholder et forbud mod foranstaltninger, som kan stille disse borgere ringere, såfremt de ønsker at udøve beskæftigelse på en anden medlemsstats område. I denne sammenhæng har medlemsstaternes statsborgere navnlig en ret, som de afleder direkte af traktaten, til at forlade deres oprindelsesmedlemsstat og rejse ind i og tage ophold i en anden medlemsstat med henblik på at udøve beskæftigelse dér. Følgelig er artikel 45 TEUF til hinder for enhver national foranstaltning, som kan gøre det vanskeligere eller mindre attraktivt for unionsborgerne at udøve de ved denne bestemmelse sikrede grundlæggende friheder (jf. i denne retning dom af 1.4.2008, Gouvernement de la Communauté française og gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, præmis 44 og 45, og af 10.3.2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, præmis 21 og 22).

34 Den primære EU-ret kan imidlertid ikke garantere en arbejdstager, at en flytning fra dennes oprindelsesmedlemsstat til en anden medlemsstat har neutrale virkninger på det sociale område, idet en sådan flytning, henset til de forskelle, der er mellem medlemsstaternes ordninger og lovgivninger, i det konkrete tilfælde kan være mere eller mindre fordelagtig eller bebyrdende for den pågældende person med hensyn til dette område (jf. analogt dom af 26.4.2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis, og af 13.7.2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, præmis 24).

35 Som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 75 og 78 i forslaget til afgørelse, giver artikel 45 TEUF ikke denne arbejdstager ret til at påberåbe sig de arbejdsvilkår i værtsmedlemsstaten, som vedkommende var berettiget til i sin oprindelsesmedlemsstat i overensstemmelse med den nationale lovgivning i sidstnævnte medlemsstat.

36 I denne forbindelse tilføjes, at medlemsstaterne, da der ikke er harmoniserings- eller koordineringsforanstaltninger på det pågældende område på EU-plan, som udgangspunkt stadig frit kan fastlægge kriterierne for, at den pågældende situation har tilknytning til deres lovgivnings anvendelsesområde, under forudsætning af at disse kriterier er objektive og ikke medfører uberettiget forskelsbehandling.

37 I denne sammenhæng er EU-retten ikke til hinder for, at en medlemsstat, for så vidt angår repræsentation og kollektivt forsvar af arbejdstagernes interesser i et indenlandsk selskabs ledelses- og bestyrelsesorganer – et område, der på nuværende tidspunkt ikke er blevet harmoniseret endsige koordineret på EU-plan – fastsætter, at de af medlemsstaten vedtagne regler kun finder anvendelse på arbejdstagere, der er beskæftiget ved driftssteder beliggende på det nationale område, ligesom det også er tilladt for en anden medlemsstat at opstille et andet tilknytningsmoment med henblik på anvendelse af dennes egne nationale regler.

38 I det foreliggende tilfælde er den ved MitBestG indførte medbestemmelsesordning, der har til formål gennem valgte repræsentanter at inddrage medarbejderne i selskabets beslutningstagende og strategiske organer, som sådan både omfattet af selskabsretten og af den tyske kollektive arbejdsret, hvis anvendelsesområde Forbundsrepublikken Tyskland har ret til at begrænse til arbejdstagere, der er beskæftiget ved driftssteder beliggende på dennes område, for så vidt som en sådan afgrænsning bygger på et objektivt kriterium, der ikke medfører uberettiget forskelsbehandling.

39 Det følger af det ovenstående, at den fortabelse af de i hovedsagen omhandlede rettigheder, som rammer de arbejdstagere, der er omhandlet i denne doms præmis 31, ikke kan anses for at udgøre en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed i henhold til artikel 45 TEUF.

40 Hvad navnlig angår de arbejdstagere, der under deres beskæftigelsesperiode ved et driftssted i Tyskland har fået mandat til at repræsentere medarbejderne, og som dernæst forlader Tyskland for at få ansættelse i et selskab, der er etableret på en anden medlemsstats område, er det forhold, at disse arbejdstagere under sådanne omstændigheder er tvunget til at give afkald på at fortsætte udøvelsen af deres mandat i Tyskland, blot en konsekvens af det af Forbundsrepublikken Tyskland lovligt trufne valg om at begrænse anvendelsen af sine nationale regler om medbestemmelse til arbejdstagere, der er beskæftiget ved et driftssted beliggende på det tyske område.

41 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 45 TEUF skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken arbejdstagere, der er beskæftiget ved en koncerns driftssteder beliggende på denne medlemsstats område, fratages deres stemmeret og deres valgbarhed ved valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen for det i nævnte medlemsstat etablerede moderselskab i koncernen eller i givet fald deres ret til at udøve eller fortsætte med at udøve deres mandat som medarbejderrepræsentant i denne bestyrelse, når disse arbejdstagere forlader deres stilling ved et sådant driftssted for at få beskæftigelse i et af koncernens datterselskaber, der er etableret i en anden medlemsstat.

Sagsomkostninger

42 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 45 TEUF skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken arbejdstagere, der er beskæftiget ved en koncerns driftssteder beliggende på denne medlemsstats område, fratages deres stemmeret og deres valgbarhed ved valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen for det i nævnte medlemsstat etablerede moderselskab i koncernen eller i givet fald deres ret til at udøve eller

fortsætte med at udøve deres mandat som medarbejderrepræsentant i denne bestyrelse, når disse arbejdstagere forlader deres stilling ved et sådant driftssted for at få beskæftigelse i et af koncernens datterselskaber, der er etableret i en anden medlemsstat.

Underskrifter