Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

18. juuli 2017*

Eelotsusetaotlus – Töötajate vaba liikumine – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Äriühingu nõukogusse töötajate esindajate valimised – Liikmesriigi õigusnormid, millega piiratakse õigust valida ja olla valitud nii, et see õigus on ainult liikmesriigi territooriumil asuvate üksuste töötajatel

Kohtuasjas C-566/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Kammergericht'i (Berliini kõrgeim piirkondlik kohus, Saksamaa) 16. oktoobri 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. novembril 2015, menetluses

Konrad Erzberger

versus

TUI AG,

menetluses osalejad:

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,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident A. Tizzano, kodade presidendid R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič ja J. L. da Cruz Vilaça, kohtunikud A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (ettekandja), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin ja F. Biltgen,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 24. jaanuari 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— K. Erzberger, esindajad: *Rechtsanwalt* J. Brandhoff, *Rechtsanwalt* C. Behme ja *Rechtsanwalt* S. Richter,

— Tui AG, esindajad: *Rechtsanwalt* C. Arnold ja *Rechtsanwalt* M. Arnold,

— Vereinigung Cockpit e.V., esindaja: *Rechtsanwältin* M. Fischer,

— Betriebsrat der Tui AG/Tui Group Services GmbH jt, esindaja: *Rechtsanwältin* M. Schmidt,

— Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja T. Henze,

— Prantsuse valitsus, esindaja: R. Coesme,

— Luksemburgi valitsus, esindaja: advokaat P. Kinsch,

— Madalmaade valitsus, esindaja: H. Stergiou,

— Austria valitsus, esindaja: G. Eberhard,

— Euroopa Komisjon, esindajad M. Kellerbauer ja D. Martin,

— EFTA järelevalveamet, esindajad: M. Moustakali ja C. Zatschler,

olles 4. mai 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb ELTL artiklite 18 ja 45 tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud vaidluse raames, mille pooled on Saksamaa äriühingu TUI AG aktsionär Konrad Erzberger ja nimetatud äriühing ning mis puudutab selle äriühingu nõukogu moodustamist, eelkõige seoses õigusega valida ja olla valitud valimistel, millel valitakse äriühingu nõukogusse töötajate esindajaid.

Õiguslik raamistik

3 6. septembri 1965. aasta aktsiaseltside seaduse (Aktiengesetz; *BGBl*. 1965 I, lk 1089), §-s 96 on sätestatud:

„(1) Nõukogu koosneb

äriühingute puhul, kellele kohaldub seadus, mis reguleerib töötajate osalemist juhtimisalaste otsuste tegemisel, aktsionäre esindavatest liikmetest ja töötajaid esindavatest liikmetest,

[…]

teiste äriühingute puhul ainult aktsionäre esindavatest liikmetest.

[…]“.

4 4. mai 1976. aasta seaduse, mis reguleerib töötajate osalemist juhtimisalaste otsuste tegemisel (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, *BGBl*. 1976 I, lk 1153; edaspidi „MitbestG“) §-s 1 „Asjaomased ettevõtjad“ on ette nähtud:

„(1) Ettevõtjates:

1. mis on moodustatud aktsiaseltsi, aktsiakapitaliga usaldusühingu, osaühingu või ühistu vormis ning

2. milles töötab tavaliselt üle 2000 inimese,

tagatakse käesoleva seadusega töötajatele õigus osaleda juhtimisalaste otsuste tegemisel.

[…]“.

5 MitbestG § 3 lõike 1 punktis 1 on sätestatud:

„Töötajateks käesoleva seaduse tähenduses loetakse:

1. ettevõtjate korraldamise seaduse § 5 lõikes 1 nimetatud isikuid […]“.

6 MitbestG § 5 lõike 1 esimeses lauses on ette nähtud:

„Kui ettevõtja […] on kontserni valitsev ettevõtja […], samastatakse kontserni ettevõtjate töötajad selle seaduse kohaldamisel valitseva ettevõtja töötajatega.“

7 MitbestG §-s 7 on sätestatud:

„(1) Ettevõtja nõukogu

[…]

3. koosneb tavaliselt enam kui 20 000 töötajaga ettevõtja puhul kümnest aktsionäre esindavast liikmest ja kümnest töötajaid esindavast liikmest.

[…]

(2) Töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulgas peab olema:

[…]

3. kümme töötajate esindajaga nõukogu puhul seitse ettevõtja töötajat ja kolm ametiühinguesindajat.

[…]“.

8 MitbestG §-s 10 on ette nähtud:

„(1) Ettevõtja igas üksuses valivad töötajad salajase hääletuse teel ja võrdelise esindatuse põhimõttest lähtudes endale esindajad.

(2) Esindajate valimise õigus on ettevõtja töötajatel, kes on vähemalt 18-aastased […]

(3) Õigus olla valitud esindajaks on lõike 2 esimeses lauses nimetatud töötajatel, kes vastavad muudele ettevõtjate korraldamise seaduse §-s 8 sätestatud kandideerimistingimustele.

[…]“.

9 Ettevõtjate korraldamise seaduse (Betriebsverfassungsgesetz, *BGBl.* 2001 I, lk 2518) §-s 8 on ette nähtud:

„(1) Õigus olla valitud on kõigil valimisõigusega isikutel, kes on üksuses töötanud kuus kuud või on kodustöötajatena töötanud peamiselt asjaomase üksuse heaks. Nimetatud kuuekuulise tööstaaži hulka arvatakse perioodid, mil töötaja töötas vahetult enne seda sama ettevõtja või kontserni mõnes teises üksuses […]

(2) Kui üksus on eksisteerinud vähem kui kuus kuud, siis on erandina lõikest 1, mis sätestab kuuekuulise tööstaaži nõude, õigus olla valitud neil töötajatel, kes töötavad äriühingu nõukogu valimiste algatamise ajal selles üksuses ja vastavad muudele kandideerimistingimustele.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

10 K. Erzberger on TUI aktsionär äriühingus TUI, mis on turismisektoris tegutseva äriühingute kontserni (edaspidi „kontsern TUI“) eesotsas.

11 Kontsern TUI tegutseb kogu maailmas. Kontsernil on Euroopa Liidus ligikaudu 50 000 töötajat, kellest veidi üle 10 000 töötavad Saksamaal.

12 Kuna TUI kuulub MitbestG kohaldamisalasse, toimub selle äriühingu juhtimine kahe organi kaudu, milleks on juhatus, mis tegeleb äriühingu juhtimisega, ja nõukogu, mille ülesanne on teostada juhatuse üle järelevalvet töötajate osavõtul. Nõukogus on 20 liiget. Poole nõukogust moodustavad aktsionäride esindajad ja poole töötajate valitud esindajad.

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Saksamaal õiguskirjanduses valitseva arvamuse ja kohtupraktika kohaselt on MitbestG kohaldamisel „töötaja“ ainult selle liikmesriigi territooriumil asuva üksuse töötaja. Valitseva arvamuse kohaselt ei ole Saksamaa territooriumilt väljapool, eelkõige teises

liikmesriigis asuva tütarettevõtja töötajatel õigust valida ja olla valitud asjaomase kontserni emaettevõtja nõukogu töötajate esindajate valimistel. Lisaks peab kontserni TUI töötaja selle kontserni emaettevõtja nõukogus täidetavad ametikohustused maha panema, kui ta asub tööle selle kontserni tütarettevõtjas, mis asub teises riigis kui Saksamaa Liitvabariik.

14 See lähenemine ei tulene MitbestG sõnastusest, vaid tuleneb „territoriaalsuse põhimõttest“, mille kohaselt ei saa Saksamaa tööturul kehtiv kord laieneda teiste riikide territooriumile, ja selle seaduse taustast.

15 K. Erzberger leiab aga, et TUI nõukogu ei moodustatud nõuetekohaselt. Kui töötajatel, kes töötavad kontserni TUI tütarettevõtjas, mis asub teises liikmesriigis kui Saksamaa Liitvabariik, ning kelle kohta võib eeldada, et nad ei ole üldjuhul Saksamaa kodanikud, takistatakse TUI nõukogu moodustamisel osaleda, rikutakse ELTL artiklit 18. Pealegi võib nõukogu liikme staatuse kaotamine, kui töötaja suundub tööle teise liikmesriiki kui Saksamaa Liitvabariik, pärssida tema huvi kasutada oma õigust vabalt liikuda liikmesriikide territooriumil, mis on ette nähtud ELTL artiklis 45.

16 Kuna TUI oli vastupidisel arvamusel, kasutas K. Erzberger liikmesriigi õigusnormidega ette nähtud võimalust pöörduda erimeelsuse korral nõukogu moodustamise suhtes kohaldatavate õigusnormide küsimuses kohtusse.

17 Landgericht Berlin (Berliini esimese astme kohus, Saksamaa) jättis K. Erzbergeri kaebuse rahuldamata. See kohus leidis, et tegemist ei ole diskrimineerimisega kodakondsuse alusel ega töötajate vaba liikumise takistusega, kuna valimisõiguse kaotamine teise riiki suundumisel ei ole määrav, kui töötaja otsustab võtta vastu töökoha teises liikmesriigis kui Saksamaa Liitvabariik.

18 Kammergericht (Berliini kõrgeim piirkondlik kohus, Saksamaa), kellele esitati apellatsioonkaebus, peab liidu õiguse rikkumist võimalikuks. Ta on arvamusel, et Saksamaa õigusnormid, mis käsitlevad töötajate osalemist juhtimisalaste otsuste tegemisel, toovad kaasa diskrimineerimise kodakondsuse alusel ja takistavad töötajate vaba liikumist.

19 Nimelt, esiteks erinevalt Saksamaal töötavatest töötajatest ei ole teises liikmesriigis töötavad töötajad, keda on antud juhul ligikaudu 80% kontserni TUI töötajatest, TUI nõukogus esindatud.

20 Teiseks on Kammergericht (Berliini kõrgeim piirkondlik kohus) arvamusel, et olenevalt olukorrast võib nõukogu liikme staatuse kaotamise oht pärssida töötajate huvi esitada oma kandidatuur teises liikmesriigis kui Saksamaa Liitvabariik saadaolevatele kohtadele ja sellega seoses liidu territooriumil vabalt mitte liikuma.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole tuvastanud selle kohta mingit sobivat õigustust. Neil asjaoludel otsustas Kammergericht (Berliini kõrgeim piirkondlik kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas ELTL artikliga 18 […] ja ELTL artikliga 45 […] on kooskõlas, kui liikmesriik annab õiguse valida töötajate esindajaid äriühingu nõukogusse ja õiguse olla sellesse valitud ainult sellistele töötajatele, kes töötavad äriühingu üksustes või samasse kontserni kuuluvates äriühingutes, mis asuvad selle liikmesriigi territooriumil?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

Sissejuhatav märkus

22 Selleks et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud küsimusele tarvilik vastus, tuleb võtta arvesse nende olukordade mitmekesisust, milles võivad olla erinevad töötajad, kes töötavad mõnes kontsernile TUI kuuluvas äriühingus.

23 Samuti tuleb märkida, nagu täpsustas kohtuistungil TUI esindaja, et kontsernil TUI on väljapool Saksamaad üksnes eraldiseisva juriidilise isiku staatusega üksused.

Kontserni TUI töötajad, kes töötavad muus liikmesriigis kui Saksamaa Liitvabariik asuvas tütarettevõtjas

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib kõigepealt sisuliselt teada, kas ELTL artikleid 18 ja 45 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ning millega nähakse ette, et kontserni töötajatel, kes töötavad muus liikmesriigis asuvas tütarettevõtjas, ei ole õigust valida ja olla valitud selle kontserni emaettevõtja nõukogu töötajate esindajate valimistel.

25 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, mida meenutas kohtujurist oma ettepaneku punktis 39, kohaldatakse ELTL artiklit 18, milles on ette nähtud kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõte, autonoomselt ainult liidu õigusega reguleeritavate olukordade suhtes, mille puhul ei ole EL toimimise lepingus ette nähtud diskrimineerimiskeelu erinorme (kohtuotsus, 4.9.2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 ELTL artikli 45 lõikes 2 on aga töötajate suhtes ette nähtud konkreetne norm kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu kohta töötingimuste puhul.

27 Sellest tuleneb, et käesoleva kohtuotsuse punktis 24 mainitud töötajate olukorda tuleb analüüsida üksnes ELTL artikli 45 alusel.

28 Sellega seoses tuleb meenutada, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale ei saa aluslepingu norme, mis käsitlevad isikute vaba liikumist, kohaldada olukordade suhtes, mille puhul ei esine ühtki tegurit, mis seoks neid mõne liidu õiguses käsitletud olukorraga. Järelikult ei ole need õigusnormid kohaldatavad töötajatele, kes ei ole kunagi kasutanud oma õigust liidus vabalt liikuda ja kes ei kavatse seda teha (vt selle kohta kohtuotsus, 1.4.2008, Gouvernement de la Communauté française ja gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, punktid 33, 37 ja 38).

29 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 49 ja 55 märkis, ei ole see, et tütarettevõtjat, kus töötavad asjaomased töötajad, kontrollib teises liikmesriigis asuv emaettevõtja, asjakohane selleks, et tuvastada seos mõne ELTL artiklis 45 nimetatud olukorraga.

30 Sellest järeldub, et käesoleva kohtuotsuse punktis 24 mainitud töötajate olukord ei kuulu ELTL artikli 45 kohaldamisalasse.

Kontserni TUI töötajad, kes töötavad Saksamaal ja lahkuvad oma töölt, et asuda tööle samale kontsernile kuuluvas tütarettevõtjas, mis asub teises liikmesriigis

31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib seejärel sisuliselt teada, kas ELTL artikleid 18 ja 45 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajatel, kes töötavad kontserni selle liikmesriigi territooriumil

asuvates üksustes, ei ole õigust valida ja olla valitud selle kontserni samas liikmesriigis asuva emaettevõtja nõukogu töötajate esindajate valimistel, ning olenevalt olukorrast õigust olla töötajate esindaja selles nõukogus või jätkata selles töötajate esindajana, kui need töötajad lahkuvad oma töölt selles üksuses ning nad võetakse tööle mõnes samale kontsernile kuuluvas tütarettevõtjas, mis asub teises liikmesriigis.

32 Siin peetakse silmas nende töötajate olukorda, kes kasutavad ELTL artiklis 45 ette nähtud õigust kontserni TUI siseselt. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 68 märkis ning nagu tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktidest 25 ja 26, ei ole ELTL artikkel 18 järelikult sellele olukorrale kohaldatav.

33 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on kõikide isikute vaba liikumist käsitlevate aluslepingu sätete eesmärk hõlbustada igasugust liidu kodanike kutsetegevust liidu piires ning nendega on vastuolus meetmed, mis võivad seada niisuguseid kodanikke ebasoodsamasse olukorda, kui nad soovivad tegelda majandustegevusega mõne teise liikmesriigi kui nende päritoluliikmesriigi territooriumil. Selles kontekstis on liikmesriikide kodanikel eelkõige õigus – mille annab neile vahetult alusleping – lahkuda oma päritoluriigist ja minna mõne teise liikmesriigi territooriumile ja seal elada, et tegelda seal majandustegevusega. Järelikult on ELTL artikliga 45 vastuolus igasugune liikmesriigi meede, mis võib liidu kodanikel takistada selle artikliga tagatud põhivabaduse kasutamist või muuta selle vähem atraktiivseks (vt selle kohta kohtuotsused, 1.4.2008, Gouvernement de la Communauté française ja gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, punktid 44 ja 45, ning 10.3.2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, punktid 21 ja 22).

34 Liidu esmane õigus ei taga siiski töötajale, et liikumine teise liikmesriiki kui tema päritoluliikmesriik ei mõjuta tema sotsiaalset olukorda, kuna erinevuste tõttu liikmesriikide süsteemide ja õigusnormide vahel võib selline liikumine olla asjaomase isiku jaoks sotsiaalses plaanis sõltuvalt juhtumist soodsam või ebasoodsam (vt analoogia alusel kohtuotsused, 26.4.2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 13.7.2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, punkt 24).

35 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 75 ja 78 sisuliselt märkis, ei anna ELTL artikkel 45 sellele töötajale õigust tugineda vastuvõtvas liikmesriigis töötingimustele, mis tal päritoluliikmesriigis viimati nimetatud liikmesriigi õigusnormide kohaselt oli.

36 Sellega seoses tuleb lisada, et kui asjaomases valdkonnas ei ole liidu tasandil ühtlustamis- või kooskõlastusmeetmeid, on liikmesriikidel põhimõtteliselt vabadus kindlaks määrata, millised on nende õigusaktide kohaldamisalaga seotuse kriteeriumid, tingimusel et need on objektiivsed ja mittediskrimineerivad.

37 Selles kontekstis ei ole liidu õigusega vastuolus, kui liikmesriik näeb valdkonnas, mis puudutab töötajate huvide esindamist ja kollektiivset kaitset liikmesriigi õiguse alusel asutatud äriühingu juht- või järelevalveorganites ja milles siiani ei ole liidu tasandil ühtlustamist ega isegi kooskõlastamist toimunud, ette, et tema vastuvõetud norme kohaldatakse üksnes töötajatele, kes töötavad selle liikmesriigi territooriumil asuvates üksustes, samuti nagu mõni teine liikmesriik võib oma siseriiklike õigusnormide kohaldamise eesmärgil kasutada mõnda teist seotuse kriteeriumi.

38 Käesoleval juhul puudutab MitBestG-ga kehtestatud juhtimisalaste otsuste tegemisel osalemise mehhanism, mille eesmärk on kaasata valitud esindajate kaudu töötajad äriühingu otsustamis- ja strateegilistesse organitesse, selles suhtes nii Saksamaa äriühinguõigust kui ka kollektiivsete töösuhete õigust, mille kohaldamisala on Saksamaa Liitvabariigil õigus piirata nii, et hõlmatud on need töötajad, kes töötavad tema territooriumil asuvates üksustes, kuna selline piirang tugineb objektiivsele ja mittediskrimineerivale kriteeriumile.

39 Eeltoodust tuleneb, et põhikohtuasjas kõne all olevate õiguste kaotamist, mis leiab aset käesoleva kohtuotsuse punktis 31 viidatud töötajate puhul, ei saa pidada ELTL artikliga 45 tagatud töötajate vaba liikumise takistuseks.

40 Mis puudutab konkreetselt töötajaid, kes pärast seda, kui nad on saanud Saksamaal asuvas üksuses töötamise ajal esindusmandaadi Saksamaa äriühingu nõukogus, lahkuvad Saksamaalt selleks, et töötada teise liikmesriigi territooriumil asuvas äriühingus, siis asjaolu, et need töötajad peavad sellises olukorras loobuma oma mandaadi täitmisest Saksamaal, on üksnes selle tagajärg, et Saksamaa Liitvabariik on õiguspäraselt teinud valiku piirata oma siseriiklike õigusnormide kohaldamist juhtimisalaste otsuste tegemisel osalemise valdkonnas nii, et neid norme kohaldatakse nendele töötajatele, kes töötavad Saksamaa territooriumil asuvas üksuses.

41 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et ELTL artiklit 45 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajatel, kes töötavad kontserni selle liikmesriigi territooriumil asuvates üksustes, ei ole õigust valida ja olla valitud selle kontserni samas liikmesriigis asuva emaettevõtja nõukogu töötajate esindajate valimistel, ning olenevalt olukorrast õigust olla töötajate esindaja selles nõukogus või jätkata selles töötajate esindajana, kui need töötajad lahkuvad oma töölt selles üksuses ning nad võetakse tööle mõnes samale kontsernile kuuluvas tütarettevõtjas, mis asub teises liikmesriigis.

Kohtukulud

42 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

ELTL artiklit 45 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajatel, kes töötavad kontserni selle liikmesriigi territooriumil asuvates üksustes, ei ole õigust valida ja olla valitud selle kontserni samas liikmesriigis asuva emaettevõtja nõukogu töötajate esindajate valimistel, ning olenevalt olukorrast õigust olla töötajate esindaja selles nõukogus või jätkata selles töötajate esindajana, kui need töötajad lahkuvad oma töölt selles üksuses ning nad võetakse tööle mõnes samale kontsernile kuuluvas tütarettevõtjas, mis asub teises liikmesriigis.

Allkirjad