Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

18. července 2017 *

„Řízení o předběžné otázce – Volný pohyb pracovníků – Zásada zákazu diskriminace – Volba zástupců pracovníků do dozorčí rady společnosti – Vnitrostátní právní úprava omezující právo volit a být volen na pracovníky závodů nacházejících se v tuzemsku“

Ve věci C-566/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Kammergericht (Vrchní zemský soud v Berlíně, Německo) ze dne 16. října 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 3. listopadu 2015, v řízení

Konrad Erzberger

proti

TUI AG,

za přítomnosti:

Vereinigung Cockpit e.V.,

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,

Marcell Witt,

* Jednací jazyky: němčina.

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, A. Tizzano, místopředseda, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič a J. L. da Cruz Vilaça, předsedové senátů, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (zpravodaj), J.-C. Bonichot, A. Arabadžev, C. Vajda, S. Rodin a F. Biltgen, soudci,

generální advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 24. ledna 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za K. Erzbergera J. Brandhoffem, C. Behmem a S. Richterem, Rechtsanwälte,

– za TUI AG C. Arnoldem a M. Arnoldem, Rechtsanwälte,

– za Vereinigung Cockpit e.V. M. Fischer, Rechtsanwältin,

– za Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH a další M. Schmidt, Rechtsanwältin,

– za německou vládu J. Möllerem a T. Henzem, jako zmocněnci,

– za francouzskou vládu R. Coesmem, jako zmocněncem,

– za lucemburskou vládu P. Kinschem, avocat,

– za nizozemskou vládu H. Stergiou, jako zmocněnkyní,

– za rakouskou vládu G. Eberhardem, jako zmocněncem,

– za Evropskou komisi M. Kellerbauerem a D. Martinem, jako zmocněnci,

– za Kontrolní úřad ESVO M. Moustakali a C. Zatschlerem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 4. května 2017,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 18 a 45 SFEU.

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Konradem Erzbergerem a TUI AG, která má sídlo v Německu, jejímž je akcionářem, ve věci složení dozorčí rady této společnosti, konkrétně pokud jde o právo volit a právo být volen ve volbách zástupců pracovníků do této rady.

Právní rámec

3 Ustanovení § 96 Aktiengesetz (zákon o akciových společnostech) ze dne 6. září 1965 (BGBl. 1965 I, s. 1089) stanoví:

„(1) Dozorčí rada se skládá

v případě společností, na něž se vztahuje zákon o spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování, z členů zastupujících akcionáře a z členů zastupujících zaměstnance,

[…]

v případě ostatních společností z členů zastupujících pouze akcionáře.

[…]“

4 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (zákon o spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování) ze dne 4. května 1976 (BGBl. 1976 I, s. 1153, dále jen „MitbestG“) v článku 1, nadepsaném „Podniky, na něž se vztahuje tento zákon“, stanoví:

„(1) V podnicích

1. založených v podobě akciové společnosti, komanditní společnosti na akcie, společnosti s ručením omezeným nebo družstva a

2. zaměstnávajících obecně více než 2 000 osob,

přiznává tento zákon zaměstnancům právo na spoluúčast na rozhodování.

[…]“

5 Ustanovení § 3 odst. 1 bodu 1 MitbestG stanoví:

„Za zaměstnance ve smyslu tohoto zákona se považují

1. osoby uvedené v § 5 odst. 1 zákona o organizaci podniku […]“

6 Ustanovení § 5 odst. 1 první věty MitbestG stanoví:

„Pokud je podnik podnikem s dominantním postavením v rámci skupiny, mají pro účely uplatnění tohoto zákona zaměstnanci podniků patřících ke skupině srovnatelné postavení se zaměstnanci podniku s dominantním postavením.“

7 Ustanovení § 7 MitbestG stanoví:

„(1) Dozorčí rada podniku,

[…]

3. který zaměstnává obvykle více než 20 000 zaměstnanců, je složena z deseti členů zastupujících akcionáře a deseti členů zastupujících zaměstnance.

[…]

(2) Z členů dozorčí rady zastupujících zaměstnance je

[…]

3. v dozorčí radě složené z deseti zástupců zaměstnanců sedm zaměstnanců podniku a tři zástupci odborů.

[…]“

8 Ustanovení § 10 MitbestG zní následovně:

„(1) V každém závodě podniku volí zaměstnanci delegáty v tajné volbě a podle zásady poměrného zastoupení.

(2) Právo volit delegáty mají zaměstnanci podniku, kteří dovršili věk 18 let. […]

(3) Delegátem mohou být zvoleni zaměstnanci uvedení v odst. 2 první větě, kteří splňují požadavky volitelnosti uvedené v § 8 zákona o organizaci podniku.

[…]“

9 V ustanovení § 8 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizaci podniku, BGBl. 2001 I, s. 2518) se stanoví:

„(1) Právo být volen mají všichni zaměstnanci, kteří mají právo volit, pracují po dobu alespoň šesti měsíců v závodě či jako zaměstnanci z domova s hlavní činností pro uvedený závod. Do této šestiměsíční doby příslušnosti k závodu se započítává i doba, během které patřil zaměstnanec bezprostředně předtím do jiného závodu téhož podniku nebo skupiny podniků […]

(2) Je-li závod v provozu méně než šest měsíců, mají, odchylně od odstavce 1 týkajícího se šestiměsíční doby příslušnosti k závodu, právo být voleni zaměstnanci, kteří pracovali v závodě v době zahájení voleb do závodní rady a splňují ostatní podmínky volitelnosti.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Konrad Erzberger je akcionářem společnosti TUI, která stojí v čele skupiny společností (dále jen „skupina TUI“), jež působí v odvětví cestovního ruchu.

11 Skupina TUI provozuje svou činnost v celosvětovém měřítku. V Evropské unii zaměstnává přibližně 50 000 osob, z nichž o něco více než 10 000 pracuje v Německu.

12 Společnost TUI, která spadá do působnosti MitbestG, je řízena dvěma orgány, a sice představenstvem, pověřeným vedením společnosti, a dozorčí radou, jejímž úkolem je dohlížet na představenstvo se spoluúčastí pracovníků. Tuto dozorčí radu tvoří 20 členů. Z jedné poloviny je tvořena zástupci akcionářů a z druhé ze zástupců, které zvolili zaměstnanci.

13 Předkládající soud poukazuje na to, že podle většinového názoru panujícího v právní vědě a judikatuře v Německu se za „pracovníky“ pro účely MitbestG považují jen pracovníci závodů, které se nacházejí v tuzemsku. Podle tohoto většinového názoru nemají pracovníci dceřiné společnosti skupiny, která se nachází mimo německé území, zejména v jiném členském státě, právo volit a právo být voleni ve volbách zástupců do dozorčí rady mateřské společnosti dotyčné skupiny. Mimoto každý pracovník

skupiny TUI, který vykonává funkce v dozorčí radě mateřské společnosti této skupiny, musí z těchto funkcí odstoupit, pokud začne vykonávat práci v jedné z dceřiných společností uvedené skupiny, která se nachází v jiném státě než Spolkové republice Německo.

14 Tento přístup nevychází ze znění MitbestG, nýbrž ze „zásady teritoriality“, podle níž nelze rozšířit německý společenský řád na výsostná území jiných států, jakož i z historie vzniku uvedeného zákona.

15 Konrad Erzberger má naproti tomu za to, že složení dozorčí rady společnosti TUI je nesprávné. Skutečnost, že je pracovníkům zaměstnaným dceřinou společností skupiny TUI, která se nachází v jiném členském státě než Spolkové republice Německo, o nichž lze předpokládat, že zpravidla nejsou německými státními příslušníky, bráněno účastnit se na složení dozorčí rady TUI, porušuje článek 18 SFEU. Ztráta postavení člena dozorčí rady při přeložení do jiného členského státu, než je Spolková republika Německo, nadto může odradit pracovníky od využití jejich práva volně se pohybovat na území členských států stanoveného v článku 45 SFEU.

16 Vzhledem k tomu, že má společnost TUI opačný názor, K. Erzberger využil svého práva, které mu přiznávají vnitrostátní právní předpisy, obrátit se na soud v případě sporu o tom, jaké právní předpisy se na složení dozorčí rady použijí.

17 Landgericht Berlin (Zemský soud v Berlíně, Německo) zamítl žalobu K. Erzbergera. Podle tohoto soudu není dána ani diskriminace na základě státní příslušnosti ani překážka volného pohybu pracovníků, jelikož ztráta práva volit v případě přeložení není určující při rozhodování pracovníků, zda přijmout místo v jiném členském státě než Spolkové republice Německo.

18 Podle Kammergericht (Vrchní zemský soud v Berlíně, Německo), ke kterému bylo podáno odvolání, je možné, že došlo k porušení unijního práva. Tento soud považuje za možné, že německé právní předpisy v oblasti spoluúčasti na rozhodování vedou k diskriminaci zaměstnanců na základě státní příslušnosti a porušují právo na volný pohyb pracovníků.

19 Na rozdíl od pracovníků zaměstnaných v Německu totiž nejsou pracovníci zaměstnaní v jiném členském státě, což v projednávaném případě činí přibližně 80 % zaměstnanců skupiny TUI, zastoupeni v dozorčí radě společnosti TUI.

20 Kromě toho je podle Kammergericht (Vrchní zemský soud v Berlíně) případná hrozící ztráta členství v dozorčí radě s to odradit pracovníky od ucházení se o skutečně nabízená pracovní místa v jiném členském státě, než je Spolková republika Německo, a za tímto účelem se volně pohybovat na území Unie.

21 Předkládající soud neshledává žádné dostatečné odůvodnění takové praxe. Za těchto podmínek se Kammergericht (Vrchní zemský soud v Berlíně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je slučitelné s článkem 18 SFEU […] a s článkem 45 SFEU […], že členský stát přiznává právo volit [a právo být volen] ve volbách zástupců pracovníků do dozorčí rady podniku pouze zaměstnancům, kteří pracují v závodech podniku nebo v podnicích náležejících do téže skupiny, jež se nacházejí v tuzemsku?“

K předběžné otázce

Úvodní poznámka

22 Za účelem užitečné odpovědi na otázku položenou předkládajícím soudem je třeba zohlednit různorodost situací, do kterých spadají různí pracovníci zaměstnaní společností náležející do skupiny TUI.

23 Je třeba rovněž poznamenat, jak na jednání upřesnil zástupce společnosti TUI, že skupina TUI disponuje mimo Německo pouze závody, které mají samostatnou právní subjektivitu.

K pracovníkům skupiny TUI zaměstnaným v dceřiné společnosti usazené v jiném členském státě, než je Spolková republika Německo

24 Předkládající soud se nejprve v podstatě táže, zda články 18 a 45 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že pracovníci skupiny společností zaměstnaní v dceřiné společnosti, která se nachází na území jiného členského státu, nemají právo volit a právo být volen ve volbách zástupců pracovníků do dozorčí rady mateřské společnosti této skupiny.

25 Podle ustálené judikatury připomenuté generálním advokátem v bodě 39 tohoto stanoviska se článek 18 SFEU, který stanoví obecnou zásadu zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti, použije samostatně pouze v situacích upravených unijním právem, pro něž Smlouva o FEU nestanoví zvláštní pravidla o zákazu diskriminace (rozsudek ze dne 4. září 2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, bod 20 a citovaná judikatura).

26 Článek 45 odst. 2 SFEU přitom ve prospěch zaměstnaných osob stanoví zvláštní pravidlo o zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti v oblasti podmínek zaměstnávání.

27 Z toho vyplývá, že situaci pracovníků uvedených v bodě 24 tohoto rozsudku je třeba posuzovat pouze z hlediska článku 45 SFEU.

28 V této souvislosti je třeba připomenout, že v souladu s ustálenou judikaturou nelze pravidla Smlouvy v oblasti volného pohybu osob použít na situace, které nevykazují žádnou spojitost s jakoukoliv ze situací upravených unijním právem. Tato pravidla tudíž nelze použít na pracovníky, kteří nikdy nevyužili svobody pohybu uvnitř Unie ani tak nehodlají učinit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 1. dubna 2008, vláda Francouzského společenství a valonská vláda, C-212/06, EU:C:2008:178, body 33, 37 a 38).

29 Jak uvedl generální advokát v bodech 49 a 55 svého stanoviska, okolnost, že dceřiná společnost, jež zaměstnává dotyčné pracovníky, je kontrolována mateřskou společností usazenou v jiném členském státě, než je stát, v němž je tato dceřiná společnost usazena, je irelevantní pro prokázání spojitosti s jakoukoliv ze situací upravených článkem 45 SFEU.

30 Z toho vyplývá, že situace pracovníků uvedených v bodě 24 tohoto rozsudku nespadá do působnosti článku 45 SFEU.

K pracovníkům skupiny TUI zaměstnaným v Německu, kteří opustí toto zaměstnání za účelem zaměstnání v dceřiné společnosti náležející téže skupině usazené v jiném členském státě

31 Předkládající soud se dále v podstatě táže, zda články 18 a 45 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové právní úpravě členského státu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle které pracovníci zaměstnaní v závodech patřících ke skupině, které se nacházejí na území tohoto členského státu, nemají právo volit a právo být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady mateřské společnosti této skupiny, která je usazena v uvedeném členském státě, ani případně právo vykonávat či nadále vykonávat mandát zástupce v této radě, pokud tito pracovníci opustí své zaměstnání v takovém závodě a jsou zaměstnáni dceřinou společností náležející téže skupině usazenou v jiném členském státě.

32 Tato situace se týká pracovníků, kteří v rámci skupiny TUI využijí svého práva stanoveného v článku 45 SFEU. Jak uvedl generální advokát v bodě 68 svého stanoviska a jak vyplývá z bodů 25 a 26 tohoto rozsudku, článek 18 SFEU se na tuto situaci nepoužije.

33 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je cílem všech ustanovení Smlouvy týkajících se volného pohybu osob usnadnit státním příslušníkům Unie výkon povolání všeho druhu na území Unie, přičemž tato ustanovení brání opatřením, která mohou znevýhodnit tyto občany, pokud si přejí vykonávat činnost na území jiného členského státu než členského státu jejich původu. V této souvislosti mají příslušníci členských států zvláště právo, které pro ně vyplývá přímo ze Smlouvy, opustit svůj členský stát původu, aby se mohli přestěhovat na území jiného členského státu a pobývat na jeho území za účelem výkonu činnosti. V důsledku toho článek 45 SFEU brání veškerým vnitrostátním opatřením, která mohou bránit příslušníkům Unie ve výkonu základních svobod zaručených tímto článkem nebo tento jejich výkon učinit méně přitažlivým (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 1. dubna 2008, vláda Francouzského společenství a valonská vláda, C-212/06, EU:C:2008:178, body 44 a 45, jakož i ze dne 10. března 2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, body 21 a 22).

34 Unijní primární právo však nemůže pracovníkovi zaručit, že přestěhování do jiného členského státu než členského státu jeho původu bude ze sociálního hlediska neutrální, jelikož takové přestěhování může být vzhledem k rozdílům existujícím mezi systémy a právními předpisy členských států v konkrétním případě z tohoto hlediska pro dotčenou osobu více či méně výhodné (obdobně viz rozsudky ze dne 26. dubna 2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, bod 76 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 13. července 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, bod 24).

35 Jak v podstatě uvedl generální advokát v bodech 75 a 78 svého stanoviska, článek 45 SFEU nepřiznává uvedenému pracovníkovi právo dovolávat se v hostitelském členském státě pracovních podmínek, za nichž vykonával práci v členském státě původu v souladu s vnitrostátními právními předpisy posledně uvedeného státu.

36 V této souvislosti je třeba dodat, že při neexistenci harmonizace nebo koordinace v dané oblasti na unijní úrovni mohou členské státy v zásadě volně stanovit kritéria určující působnost jejich právních předpisů za předpokladu, že tato kritéria jsou objektivní a nediskriminační.

37 V tomto kontextu nebrání unijní právo tomu, aby v oblasti zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků v řídicích či dozorčích orgánech společnosti založené podle vnitrostátního práva, což je oblast, která dosud nebyla předmětem harmonizace, ani dokonce koordinace na unijní úrovni, členský stát stanovil, že se pravidla, která přijal, vztahují jen na pracovníky zaměstnané v závodech, které se nacházejí v tuzemsku, stejně jako je možné, aby jiný členský stát použil jiné kritérium určující použití vlastních vnitrostátních pravidel.

38 V projednávaném případě mechanismus spoluúčasti na rozhodování zavedený MitBestG, který se týká zapojení pracovníků prostřednictvím volených zástupců do rozhodovacích a strategických orgánů společnosti, z tohoto důvodu spadá jak do německého práva obchodních společností, tak do německého práva kolektivních pracovněprávních vztahů, jejichž působnost je Spolková republika Německo oprávněna omezit na pracovníky zaměstnané v závodech, které se nacházejí na jejím území, jelikož takové vymezení spočívá na objektivním a nediskriminačním kritériu.

39 Z výše uvedeného vyplývá, že nelze mít za to, že ztráta práv dotčených v původním řízení, která vznikla pracovníkům uvedeným v bodě 31 tohoto rozsudku, tvoří překážku volnému pohybu pracovníků zaručenému článkem 45 SFEU.

40 Pokud jde konkrétně o pracovníky, kteří poté, co jim byl během doby zaměstnání v závodu nacházejícím se v Německu udělen mandát k zastupování v dozorčí radě německé společnosti, opustí Německo za účelem zaměstnání ve společnosti usazené na území jiného členského státu, skutečnost, že se tito pracovníci musí za takovýchto okolností vzdát dalšího vykonávání mandátu v Německu, je pouze důsledkem legitimní volby Spolkové republiky Německo omezit použití svých vnitrostátních pravidel v oblasti spoluúčasti na rozhodování na pracovníky zaměstnané v závodě nacházejícím se na německém území.

41 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět, že článek 45 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové právní úpravě členského státu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle které pracovníci zaměstnaní v závodech patřících ke skupině, které se nacházejí na území tohoto členského státu, již nemají právo volit a právo být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady mateřské společnosti této skupiny, která je usazena v uvedeném členském státě, ani případně právo vykonávat či nadále vykonávat mandát zástupce v této radě, pokud tito pracovníci opustí své zaměstnání v takovém závodě a jsou zaměstnáni dceřinou společností náležející téže skupině usazenou v jiném členském státě.

K nákladům řízení

42 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Článek 45 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové právní úpravě členského státu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle které pracovníci zaměstnaní v závodech patřících ke skupině, které se nacházejí na území tohoto členského státu, již nemají právo volit a právo být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady mateřské společnosti této skupiny, která je usazena v uvedeném členském státě, ani případně právo vykonávat či nadále vykonávat mandát zástupce v této radě, pokud tito pracovníci opustí své zaměstnání v takovém závodě a jsou zaměstnáni dceřinou společností náležející téže skupině usazenou v jiném členském státě.

Podpisy.