A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2017. július 18.*[i]

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók szabad mozgása – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A munkavállalói képviselők valamely társaság felügyelőbizottságába történő választása – Az aktív és passzív választójogot kizárólag a belföldi telephelyek munkavállalóira korlátozó nemzeti szabályozás”

A C-566/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Kammergericht (berlini fővárosi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2015. november 3-án érkezett, 2015. október 16-i határozatával terjesztett elő a

Konrad Erzberger

és

a **TUI AG**

között,

a **Vereinigung Cockpit e.V.**,

a **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,

* Az eljárás nyelvei: német.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

a **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, A. Tizzano elnökhelyettes, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič és J. L. da Cruz Vilaça tanácselnökök, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (előadó), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin és F. Biltgen bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. január 24-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– K. Erzberger képviseletében J. Brandhoff, C. Behme és S. Richter Rechtsanwälte,

– a TUI AG képviseletében C. Arnold és M. Arnold Rechtsanwälte,

– a Vereinigung Cockpit e.V. képviseletében M. Fischer Rechtsanwältin,

– a Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH és társai képviseletében M. Schmidt Rechtsanwältin,

– a német kormány képviseletében J. Möller és T. Henze, meghatalmazotti minőségben,

– a francia kormány képviseletében R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,

– a luxemburgi kormány képviseletében P. Kinsch avocat,

– a holland kormány képviseletében H. Stergiou, meghatalmazotti minőségben,

– az osztrák kormány képviseletében G. Eberhard, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. Kellerbauer és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

– az EFTA Felügyeleti Hatóság képviseletében M. Moustakali és C. Zatschler, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. május 4-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 18. és az EUMSZ 45. cikk értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet Konrad Erzberger és a németországi székhelyű TUI AG – amelynek részvényese – között, e társaság felügyelőbizottságának összetételével, különösen pedig a munkavállalói képviselők e testületbe történő választásra vonatkozó aktív és passzív választójoggal kapcsolatban folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

3 Az 1965. szeptember 6-i Aktiengesetz (a részvénytársaságokról szóló törvény, BGB1. 1965. I, 1089. o.) 96. §-a következőképpen rendelkezik:

„(1) A felügyelőbizottság

a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló törvény hatálya alá tartozó társaságok esetén a részvényeseket és a munkavállalókat képviselő tagokból,

[…]

egyéb társaságok esetén kizárólag a részvényeseket képviselő tagokból áll.

[…]”

4 Az 1976. május 4-i Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló törvény, BGB1. 1976. I, 1153. o.; a továbbiakban: MitbestG) az „Érintett vállalkozások” című 1. §-ában előírja:

„(1) Azokban a vállalkozásokban,

1. amelyek részvénytársaságok, betéti részvénytársaságok, korlátolt felelősségű társaságok vagy szövetkezetek, és amelyek

2. általában több mint 2000 személyt foglalkoztatnak,

ez a törvény döntéshozatalban való részvételi jogot biztosít a munkavállalók számára.

[…]”

5 A MitbestG 3. §-a (1) bekezdésének 1. pontja kimondja:

„E törvény értelmében munkavállalóknak minősülnek

1. a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 5. §-a (1) bekezdésének meghatározása szerinti személyek […].”

6 A MitbestG 5. §-a (1) bekezdésének első mondata a következőképpen rendelkezik:

„Ha egy […] vállalkozás egy csoporton belül az erőfölénnyel rendelkező vállalkozásnak minősül […], a vállalatcsoporthoz tartozó vállalkozások munkavállalói az e törvény értelmében vett erőfölénnyel rendelkező vállalkozás munkavállalóival egy tekintet alá esnek.”

7 A MitbestG 7. §-a értelmében:

„(1) Azon vállalkozás felügyelőbizottsága,

[…]

3. amely általában több mint 20 000 munkavállalót foglalkoztat, a részvényeseket képviselő tíz tagból és a munkavállalókat képviselőt tíz tagból áll.

[…]

(2) A felügyelőbizottságnak a munkavállalókat képviselő tagjai között

[…]

3. egy olyan felügyelőbizottságban, amelyben tíz munkavállalói képviselő van, hét főnek a vállalkozás munkavállalóinak, három főnek pedig a szakszervezetek képviselőjének kell lennie.

[…]”

8 A MitbestG 10. §-a a következőképpen szól:

„(1) A munkavállalók a vállalkozás minden üzemében titkos szavazással és az arányos választás elvei szerint választanak küldötteket.

(2) A küldöttválasztásra jogosult a vállalkozás valamennyi, 18. életévét betöltött munkavállalója. […]

(3) Küldöttnek választható a (2) bekezdés első mondata szerinti, a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 8. §-a szerinti további választhatósági feltételeknek megfelelő munkavállaló.

[…]”

9 A Betriebsverfassungsgesetz (a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény, BGBl. 2001. I, 2518. o.) 8. §-a kimondja:

„(1) Minden olyan választójoggal rendelkező személy választható, akit több mint hat hónapja az üzemben foglalkoztatnak vagy otthoni munkavégzés keretében fő tevékenységként az üzem részére végzett munkát. E hat hónapos szolgálati időbe beleszámít az az időszak, amelyben a munkavállalót közvetlenül megelőzően ugyanazon vállalkozás vagy vállalatcsoport másik üzeme […] foglalkoztatta. […]

(2) Ha az üzem hat hónapnál rövidebb idő óta működik, akkor az (1) bekezdés szerinti, hat hónapos szolgálati időre vonatkozó rendelkezéstől eltérően azon munkavállalók választhatók, akiket az üzemi tanácsi választás kezdetének idején az üzemben foglalkoztattak, és megfelelnek a választhatóság egyéb feltételeinek.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10 K. Erzberger a TUI részvényese, amely egy, az idegenforgalmi ágazatban működő vállalatcsoportot (a továbbiakban: TUI csoport) irányít.

11 A TUI csoport tevékenysége az egész világra kiterjed. E csoport az Európai Unióban hozzávetőleg 50 000 munkavállalót foglalkoztat, közülük kicsivel több mint 10 000-en dolgoznak Németországban.

12 Mivel a TUI a MitbestG hatálya alá tartozik, e társaságot két szerv irányítja, vagyis a társaságot irányító igazgatótanács, és a felügyelőbizottság, amelynek feladata az igazgatótanács munkavállalók részvételével történő felügyelete. E felügyelőbizottságnak 20 tagja van. E testületet fele részben a részvényesek képviselői, fele részben pedig a munkavállalók által kijelölt képviselők alkotják.

13 A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy a németországi jogtudományban és ítélkezési gyakorlatban uralkodó álláspont szerint a MitbestG alkalmazásában csak a belföldön található telephelyek munkavállalói minősülnek munkavállalónak. Ezen uralkodó álláspont értelmében valamely csoport német területen kívül – különösen valamely más tagállamban – található leányvállalatának munkavállalóit megfosztják az adott csoport anyavállalata felügyelőbizottsági tagjainak választásával kapcsolatos aktív és passzív választójoguktól. Ezenkívül a TUI csoport összes, e csoport anyavállalatának felügyelőbizottsági tisztségviselő munkavállalójának meg kell válnia e tisztségétől, amint az említett csoport valamely, a Németországi Szövetségi Köztársaságon kívüli államban található leányvállalatánál vállal munkát.

14 E megközelítés nem a MitbestG szövegén, hanem a „területiség elvén” – amelynek értelmében a német társadalmi berendezkedés nem terjedhet ki más államok területére –, valamint az említett törvény előkészítő munkálatain alapul.

15 K. Erzberger ezzel szemben úgy véli, hogy a TUI felügyelőbizottságának összetétele nem megfelelő. A TUI csoport valamely, Németországi Szövetségi Köztársaságtól eltérő tagállamban található leányvállalata által foglalkoztatott munkavállalóknak – akikről általában feltételezhető, hogy nem német állampolgárok – a TUI felügyelőbizottságának kialakításában való részvételének megakadályozása szerinte ellentétes az EUMSZ 18. cikkel. Ráadásul a felügyelőbizottsági tagi jogállásnak a Németországi Szövetségi Köztársaságtól eltérő tagállamba való áthelyezés során történő elvesztése alkalmas arra, hogy a munkavállalókat eltántorítsa a tagállamok területén való szabad mozgáshoz való – az EUMSZ 45. cikkben biztosított – joguk gyakorlásától.

16 Mivel a TUI ellentétes véleményt képviselt, K. Erzberger élt a nemzeti jogszabályok által biztosított azon jogával, hogy bírósághoz forduljon arra vonatkozó vita esetén, hogy mely jogszabályi rendelkezések alapján kell összeállítani a felügyelőbizottságot.

17 A Landgericht Berlin (berlini tartományi bíróság, Németország) elutasította K. Erzberger keresetét. E bíróság szerint nem állt fenn sem állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés, sem a munkavállalók szabad mozgásának akadályozása, mivel a választójognak az áthelyezésből következő elvesztése nem játszik döntő szerepet a munkavállalók azon döntésében, hogy munkát vállalnak-e valamely, Németországi Szövetségi Köztársaságtól eltérő tagállamban.

18 A fellebbezés alapján eljáró Kammergericht (berlini fővárosi bíróság, Németország) lehetségesnek tartja, hogy fennáll az uniós jog megsértése. E bíróság szerint elképzelhető, hogy a döntéshozatalban való részvételre vonatkozó német jogszabályok a munkavállalókat állampolgárságuk alapján hátrányosan megkülönböztetik, és sértik a munkavállalók szabad mozgását.

19 Ugyanis egyrészt, a Németországban foglalkoztatott munkavállalókkal ellentétben, a valamely más tagállamban foglalkoztatottak – a jelen esetben a TUI csoport munkavállalóinak hozzávetőleg 80%-a – nem rendelkeznek képviselettel a TUI felügyelőbizottságában.

20 Másrészt a Kammergericht (berlini fővárosi bíróság) szemszögéből annak kockázata, hogy a munkavállalók adott esetben elveszíthetik felügyelőbizottsági tagi jogállásukat, eltántoríthatja őket attól, hogy a valamely, Németországi Szövetségi Köztársaságtól eltérő tagállamban ténylegesen elérhető állásra pályázzanak, és e célból szabadon mozogjanak az Unió területén.

21 A kérdést előterjesztő bíróság egyáltalán nem lát erre vonatkozóan kellő igazolást. E körülmények között a Kammergericht (berlini fővárosi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Összeegyeztethető-e az EUMSZ 18. cikkel […] és az EUMSZ 45. cikkel […], hogy valamely tagállam a munkavállalói képviselőknek az adott vállalkozás felügyelőtestületébe történő választása tekintetében csak olyan munkavállalók számára biztosítja az aktív [és passzív] választójogot, akiket a vállalkozás üzemeiben vagy a vállalatcsoporthoz tartozó vállalkozásoknál belföldön foglalkoztatnak?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

Előzetes megjegyzés

22 Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett kérdésre hasznos választ lehessen adni, figyelembe kell venni a TUI csoportba tartozó társaság által alkalmazott különböző munkavállalók helyzeteinek sokféleségét.

23 Szintén meg kell jegyezni, hogy – amint azt a TUI képviselője a tárgyaláson kifejtette – a TUI csoportnak Németország területén kívül csak önálló jogi személyiséggel rendelkező telephelyei vannak.

A TUI csoport valamely, a Németországi Szövetségi Köztársaságtól eltérő tagállamban található leányvállalata által foglalkoztatott munkavállalóiról

24 A kérdést előterjesztő bíróság először is lényegében arra keres választ, hogy az EUMSZ 18. és EUMSZ 45. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes valamely tagállam olyan szabályozása, mint amilyenről az alapügyben szó van, amelynek értelmében valamely vállalatcsoport egy másik tagállamban található leányvállalata által foglalkoztatott munkavállalói a munkavállalói képviselőknek e csoport anyavállalatának felügyelőbizottságába történő választása tekintetében nem rendelkeznek aktív és passzív választójoggal.

25 A főtanácsnok által indítványának 39. pontjában felidézett állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 18. cikk, amely az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét biztosítja, csak az uniós jog által szabályozott azon esetekben alkalmazható önállóan, amelyekre az EUM-Szerződés nem tartalmaz hátrányos megkülönböztetést tiltó különös szabályt (2014. szeptember 4-i Schiebel Aircraft ítélet, C-474/12, EU:C:2014:2139, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Márpedig az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése a munkavállalók javára a foglalkoztatási feltételek tekintetében az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltó különös szabályt tartalmaz.

27 Ebből következően a jelen ítélet 24. pontjában említett munkavállalók helyzetét kizárólag az EUMSZ 45. cikk szempontjából kell vizsgálni.

28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a Szerződésnek a személyek szabad mozgására vonatkozó szabályai nem alkalmazhatók azokra a helyzetekre, amelyekben nincs jelen semmilyen kapcsoló elv valamely, az uniós jog által szabályozott helyzettel. Következésképpen e szabályok nem alkalmazhatók olyan munkavállalókra, akik az Unión belüli mozgás szabadságát soha nem gyakorolták, és nem is szándékoznak gyakorolni azt (lásd ebben az értelemben: 2008. április 1-jei Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ítélet, C-212/06, EU:C:2008:178, 33., 37. és 38. pont).

29 Amint azt a főtanácsnok indítványának 49. és 55. pontjában megjegyezte, az a körülmény, hogy az érintett munkavállalókat foglalkoztató leányvállalat felett egy másik tagállamban letelepedett anyavállalat gyakorolja az ellenőrzési jogokat, nem releváns az EUMSZ 45. cikk által szabályozott helyzetek valamelyikéhez kapcsoló elv bizonyítása szempontjából.

30 Ebből következően a jelen ítélet 24. pontjában említett munkavállalók helyzete nem tartozik az EUMSZ 45. cikk hatálya alá.

A TUI csoport azon, Németországban foglalkoztatott munkavállalóiról, akik e munkahelyüket a célból hagyják el, hogy az ugyanezen csoporthoz tartozó, valamely másik tagállamban található leányvállalatnál végezzenek munkát

31 A kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi továbbá, hogy az EUMSZ 18. és EUMSZ 45. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan tagállami szabályozás, mint amilyenről az alapügyben szó van, amelynek értelmében a csoportnak az említett tagállam területén található telephelyein foglalkoztatott munkavállalókat a munkavállalói képviselőknek e csoport – az említett tagállamban székhellyel rendelkező – anyavállalata felügyelőbizottságába történő választása tekintetében megfosztják az aktív és passzív választójogtól, valamint adott esetben attól a jogtól, hogy e testületben képviselői tisztséget lássanak el, illetve továbbra is ellássák azt, amennyiben e munkavállalók az ilyen telephelyen lévő munkahelyüket elhagyják és ugyanezen csoport más tagállam területén székhellyel rendelkező leányvállalata foglalkoztatja őket.

32 Itt azon munkavállalók helyzetéről van szó, akik a TUI csoporton belül élnek az EUMSZ 45. cikkben biztosított jogukkal. Következésképpen, amint azt a főtanácsnok indítványának 68. pontjában megállapította és amint az a jelen ítélet 25. és 26. pontjából is következik, az EUMSZ 18. cikk nem alkalmazandó e helyzetre.

33 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége annak megkönnyítését szolgálja, hogy az uniós polgárok az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és azzal ellentétesek az olyan intézkedések, amelyek ezeket az uniós polgárokat hátrányosan érinthetik, amennyiben a származási tagállamuktól eltérő tagállam területén kívánnak tevékenységet folytatni. Ebben az összefüggésben a tagállamok állampolgárait megilleti különösen az a közvetlenül a Szerződésből eredő jog, hogy származási tagállamukat elhagyva másik tagállam területén tartózkodjanak abból a célból, hogy ott tevékenységet folytassanak. Következésképpen az EUMSZ 45. cikkel ellentétes bármely olyan nemzeti intézkedés, amely alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye az e cikk által biztosított alapvető szabadságnak az uniós polgárok általi gyakorlását (lásd ebben az értelemben: 2008. április 1-jei Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ítélet, C-212/06, EU:C:2008:178, 44. és 45. pont; 2011. március 10-i Casteels ítélet, C-379/09, EU:C:2011:131, 21. és 22. pont).

34 Ugyanakkor az Unió elsődleges joga nem garantálhatja a munkavállaló számára, hogy a származási tagállamától eltérő tagállamba történő áttelepülés szociális szempontból semleges lesz, mivel a tagállamok szociális biztonsági rendszerei és jogszabályai közötti eltérésekre tekintettel az ilyen áttelepülés a szociális védelem terén az esettől függően lehet kisebb vagy nagyobb mértékben előnyös vagy hátrányos az ily módon érintett személy számára (lásd analógia útján: 2007. április 26-i Alevizos ítélet, C-392/05, EU:C:2007:251, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2016. július 13-i Pöpperl ítélet, C-187/15, EU:C:2016:550, 24. pont).

35 Így – amint arra a főtanácsnok indítványának 75. és 78. pontjában lényegében rámutatott – az EUMSZ 45. cikk az említett munkavállaló számára nem biztosítja a fogadó tagállamban az olyan munkafeltételekhez való jogot, amilyenekben a származási tagállamában ez utóbbi állam jogszabályai alapján részesült.

36 E tekintetben hozzá kell tenni, hogy amennyiben az adott területen nincsenek uniós szintű harmonizációs vagy koordinációs intézkedések, a tagállamok főszabály szerint szabadon határozzák meg a jogszabályaik hatályára vonatkozó kapcsolóelveket, feltéve hogy ezen elvek objektívak és mentesek a hátrányos megkülönböztetéstől.

37 E vonatkozásban az uniós jog nem képezi akadályát annak, hogy a munkavállalóknak a valamely nemzeti jog szerinti társaság irányító vagy felügyeleti szervében való képviselete és kollektív érdekvédelme terén – amely területre vonatkozóan uniós szinten a mai napig nem létezik harmonizáció, de még koordináció sem – valamely tagállam előírja, hogy az általa elfogadott szabályok csak a területén található telephelyek munkavállalóira legyenek alkalmazhatók, mint ahogy az is megengedett a tagállamok számára, hogy saját nemzeti szabályaik alkalmazása céljából egyéb kapcsolóelvet alkalmazzanak.

38 A jelen esetben a MitbestG által bevezetett, a döntéshozatalban való munkavállalói részvétel mechanizmusa, amely a munkavállalóknak a társaság döntéshozó és stratégiai szerveibe való, választott képviselők útján történő bevonására irányul, ezen az alapon egyszerre tartozik a német társasági jog és kollektív munkajog körébe, amelyek hatályát a Németországi Szövetségi Köztársaságnak jogában áll a területén található telephelyeken foglalkoztatott munkavállalókra szűkítve körülhatárolni, amennyiben az ilyen körülhatárolás objektív és hátrányos megkülönböztetéstől mentes szempontokon alapul.

39 A fenti megállapításokból következik, hogy a jogoknak az alapügyben szereplő – a jelen ítélet 31. pontja szerinti munkavállalók általi – elvesztése nem minősíthető a munkavállalók EUMSZ 45. cikk által biztosított szabad mozgása korlátozásának.

40 Különösen azon munkavállalókat illetően, akik, miután a Németországban található telephelyen történő foglalkoztatásuk időszaka alatt valamely német társaság felügyelőbizottságában képviseleti tisztséget szereztek, elhagyják Németországot azért, hogy egy másik tagállam területén székhellyel rendelkező társaságnál végezzenek munkát, az, hogy e munkavállalók hasonló körülmények között le kényszerülnek mondani németországi tisztségük további ellátásáról, csak a Németországi Szövetségi Köztársaság azon jogos döntésének következménye, hogy korlátozza a német területen található telephelyeken foglalkoztatott munkavállalók döntéshozatalban való részvételére vonatkozó nemzeti szabályainak alkalmazását.

41 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan tagállami szabályozás, mint amilyenről az alapügyben szó van, amelynek értelmében a csoportnak az említett tagállam területén található telephelyein foglalkoztatott munkavállalókat a munkavállalói képviselőknek e csoport – az említett tagállamban székhellyel rendelkező – anyavállalata felügyelőbizottságába történő választása tekintetében megfosztják az aktív és passzív választójogtól, valamint adott esetben attól a jogtól, hogy e testületben képviselői tisztséget lássanak el, illetve továbbra is ellássák azt, amennyiben e munkavállalók az ilyen telephelyen lévő munkahelyüket elhagyják és ugyanezen csoport más tagállam területén székhellyel rendelkező leányvállalata foglalkoztatja őket.

A költségekről

42 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

Az EUMSZ 45. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan tagállami szabályozás, mint amilyenről az alapügyben szó van, amelynek értelmében valamely csoportnak az említett tagállam területén található telephelyein foglalkoztatott munkavállalókat a munkavállalói képviselőknek e csoport – az említett tagállamban székhellyel rendelkező – anyavállalata felügyelőbizottságába történő választása tekintetében megfosztják az aktív és passzív választójogtól, valamint adott esetben attól a jogtól, hogy e testületben képviselői tisztséget lássanak el, illetve továbbra is ellássák azt, amennyiben e munkavállalók az ilyen telephelyen lévő munkahelyüket elhagyják és ugyanezen csoport más tagállam területén székhellyel rendelkező leányvállalata foglalkoztatja őket.

Aláírások

i — A jelen szöveg 33. pontjában az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.