TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2017. gada 18. jūlijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – Nediskriminācijas princips – Darba ņēmēju pārstāvju ievēlēšana sabiedrības uzraudzības padomē – Valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tiesības balsot un kandidēt ir vienīgi valsts teritorijā esošo uzņēmumu darba ņēmējiem

Lieta C-566/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Kammergericht* (Berlīnes federālās zemes Augstākā tiesa, Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 16. oktobrī un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 3. novembrī, tiesvedībā

Konrad Erzberger

pret

TUI AG,

piedaloties

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,

* Tiesvedības valoda – vācu.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*], palātu priekšsēdētāji R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*] un Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], tiesneši E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], E. Levits (referents), Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], K. Vajda [*C. Vajda*], S. Rodins [*S. Rodin*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*],

ģenerāladvokāts H. Saugmandsgors Ēe [*H. Saugmandsgaard Øe*],

sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2017. gada 24. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *K. Erzberger* vārdā – *J. Brandhoff*, *C. Behme* un *S. Richter*, *Rechtsanwälte*,

– *TUI AG* vārdā –*C. Arnold* un *M. Arnold*, *Rechtsanwälte*,

– *Vereinigung Cockpit eV* vārdā – *M. Fischer*, *Rechtsanwältin*,

– *Betriebsrat der TUI AG*/*TUI Group Services GmbH* u.c. vārdā – *M. Schmidt*, *Rechtsanwältin*,

– Vācijas valdības vārdā – *J. Möller* un *T. Henze*, pārstāvji,

– Francijas valdības vārdā – *R. Coesme*, pārstāvis,

– Luksemburgas valdības vārdā – *P. Kinsch*, *avocat*,

– Nīderlandes valdības vārdā – *H. Stergiou*, pārstāve,

– Austrijas valdības vārdā – *G. Eberhard*, pārstāvis,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. Kellerbauer* un *D. Martin*, pārstāvji,

– EBTA Uzraudzības iestādes vārdā – *M. Moustakali* un *C. Zatschler*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2017. gada 4. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz LESD 18. un 45. panta interpretāciju.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp *Konrad Erzberger* un *TUI AG*, kuras juridiskā adrese ir Vācijā un kuras akcionārs ir *K. Erzberger*, par šīs sabiedrības uzraudzības padomes izveidi, konkrētāk, saistībā ar tiesībām balsot un kandidēt darba ņēmēju pārstāvju šajā uzraudzības padomē vēlēšanās.

Atbilstošās tiesību normas

3 1965. gada 6. septembra *Aktiengesetz* (Akciju sabiedrību likums) (*BGBl*. 1965 I, 1089. lpp.) 96. pantā ir paredzēts:

"(1) Uzraudzības padomi veido:

sabiedrību, kurām ir piemērojams Likums par līdzdalību lēmumu pieņemšanā, gadījumā akcionārus pārstāvoši locekļi un darbiniekus pārstāvoši locekļi;

[..]

citu sabiedrību gadījumā vienīgi akcionārus pārstāvoši locekļi.

[..]"

4 1976. gada 4. maija *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer* (Likums par darbinieku līdzdalību lēmumu pieņemšanā, *BGBl*. 1976 I, 1153. lpp.; turpmāk tekstā – "*MitbestG*") 1. pantā "Attiecīgie uzņēmumi" ir noteikts:

"(1) Uzņēmumos,

1. kuri ir dibināti kā akciju sabiedrības, akciju komandītsabiedrības, sabiedrības ar ierobežotu atbildību vai kooperatīvi un

2. kuros parasti ir nodarbināti vairāk nekā 2000 darbinieku,

ar šo likumu darbiniekiem ir atzītas tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā.

[..]"

5 *MitbestG* 3. panta 1. punkta 1. apakšpunktā ir paredzēts:

"Šī likuma izpratnē darbinieki ir

1. personas, kas ir minētas Likuma par darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attiecībām 5. panta 1. punktā [..]."

6 *MitbestG* 5. panta 1. punkta pirmajā teikumā ir noteikts:

"Ja uzņēmums [..] ir dominējošais uzņēmums grupā [..], grupas uzņēmumu darbinieki šī likuma piemērošanas nolūkā ir pielīdzināmi dominējošā uzņēmuma darba ņēmējiem."

7 *MitbestG* 7. pantā ir noteikts:

"(1) Uzraudzības padomē uzņēmumā,

[..]

3. kurā parasti ir vairāk nekā 20 000 darbinieku, desmit locekļi ir akcionāru pārstāvji un desmit locekļi – darbinieku pārstāvji.

[..]

(2) No uzraudzības padomes locekļiem, kas pārstāv darbiniekus,

[..]

uzraudzības padomē, kurā ir desmit darbinieku pārstāvji, ir septiņi uzņēmuma darbinieki un trīs arodbiedrību pārstāvji.

[..]"

8 *MitbestG* 10. pants ir formulēts šādi:

"(1) Katrā uzņēmuma darbības vietā darbinieki aizklātās vēlēšanās un atbilstoši proporcionālo vēlēšanu principiem ievēlē delegātus.

(2) Tiesības ievēlēt delegātus ir uzņēmuma darbiniekiem, kuri sasnieguši 18 gadu vecumu.

(3) Par delegātiem var ievēlēt 2. punkta pirmajā teikumā minētos darbiniekus, kuri atbilst Likuma par darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attiecībām 8. pantā noteiktajiem kandidēšanas nosacījumiem.

[..]"

9 *Betriebsverfassungsgesetz* (Likums par darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attiecībām, *BGBl.* 2001 I, 2518. lpp.) 8. pantā ir paredzēts:

"(1) Tiesības tikt ievēlētiem ir visiem vēlētājiem, kuri sešus mēnešus ir nostrādājuši uzņēmumā vai ir strādājuši savā dzīvesvietā galvenokārt uzņēmuma vajadzībām. Šis sešu mēnešu darbs uzņēmumā ietver laiku, kuru darbinieks pirms tam ir tieši nostrādājis citā tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas darbības vietā [..].

(2) Ja uzņēmums pastāv mazāk nekā sešus mēnešus, tad, atkāpjoties no 1. punkta noteikuma par sešu mēnešu darbu uzņēmumā, var ievēlēt tādus darbiniekus, kuri ir nodarbināti uzņēmumā laikā, kad sākas uzņēmuma padomes vēlēšanas, un atbilst pārējiem kandidēšanas nosacījumiem."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

10 *K. Erzberger* ir akcionārs *TUI*, kas vada sabiedrību grupu (turpmāk tekstā – "*TUI* grupa"), kura darbojas tūrisma nozarē.

11 *TUI* grupa darbojas pasaules mērogā. Eiropas Savienībā šī grupa nodarbina aptuveni 50 000 darbinieku, no kuriem nedaudz vairāk par 10 000 strādā Vācijā.

12 Tā kā *TUI* ir piemērojams *MitbestG*, šo sabiedrību vada divas struktūras, proti, valde, kas ir atbildīga par sabiedrības pārvaldību, un uzraudzības padome, kurai ir pienākums ar darba ņēmēju līdzdalību uzraudzīt valdi. Uzraudzības padomē ir 20 locekļi. Pusi no tās veido akcionāru pārstāvji un pusi – pārstāvji, kurus ir iecēluši darbinieki.

13 Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar vairākuma viedokli Vācijas doktrīnā un judikatūrā ar "darba ņēmēju" *MitbestG* piemērošanas nolūkā saprot vienīgi valsts teritorijā esošajos uzņēmumos strādājošos darba ņēmējus. Saskaņā ar šo vairākuma viedokli grupas meitasuzņēmuma, kurš atrodas ārpus Vācijas teritorijas, tostarp citā dalībvalstī, darba ņēmējiem ir liegtas tiesības balsot un kandidēt pārstāvju attiecīgās grupas mātesuzņēmuma uzraudzības padomē vēlēšanās. Turklāt ikvienam *TUI* grupas darba ņēmējam, pildot savus pienākumus šīs grupas mātesuzņēmuma uzraudzības padomē, ir jāpārtrauc pildīt šos pienākumus, ja viņš sāk strādāt kādā minētās grupas meitasuzņēmumā, kas atrodas citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā.

14 Šī pieeja esot balstīta nevis uz *MitbestG* noteikumiem, bet gan uz "teritorialitātes principu", saskaņā ar kuru Vācijas sabiedriskā kārtība nav piemērojama citu valstu teritorijā, kā arī minētā likuma izstrādes vēsturi.

15 Turpretī *K. Erzberger* uzskata, ka *TUI* uzraudzības padome ir izveidota nepareizi. Ar to, ka darba ņēmējiem, kuri tiek nodarbināti *TUI* grupas meitasuzņēmumā, kas atrodas citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā, un saistībā ar kuriem var tikt prezumēts, ka parasti viņi nav Vācijas pilsoņi, ir liegts piedalīties *TUI* uzraudzības padomes veidošanā, tiekot pārkāpts LESD 18. pants. Turklāt uzraudzības padomes locekļa statusa zaudēšana, pārceļoties uz citu dalībvalsti, nevis Vācijas Federatīvo Republiku, varētu atturēt darba ņēmējus izmantot viņu LESD 45. pantā paredzētās tiesības brīvi pārvietoties dalībvalstu teritorijā.

16 Tā kā *TUI* ir pretējs viedoklis, *K. Erzberger* izmantoja savas valsts tiesību normās piešķirtās tiesības celt prasību tiesā gadījumā, ja rodas strīds par piemērojamām tiesību normām attiecībā uz uzraudzības padomes izveidi.

17 *Landgericht Berlin* (Berlīnes Apgabaltiesa, Vācija) *K. Erzberger* prasību noraidīja. Nepastāvot nedz diskriminācija, kas balstīta uz pilsonību, nedz arī darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslis, jo tiesību balsot zaudēšana pārcelšanās gadījumā nav noteicošais faktors darba ņēmēja lēmumā strādāt citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā.

18 *Kammergericht* (Berlīnes federālās zemes Augstākā tiesa, Vācija), kurai iesniegta apelācijas sūdzība, uzskata, ka, iespējams, pastāv Savienības tiesību pārkāpums. Tā uzskata, ka ar Vācijas tiesību aktiem attiecībā uz līdzdalību lēmumu pieņemšanā, iespējams, tiek radīta darbinieku diskriminācija pilsonības dēļ un tiek apdraudēta darba ņēmēju pārvietošanās brīvība.

19 Pirmkārt, atšķirībā no darba ņēmējiem, kas tiek nodarbināti Vācijā, tie darba ņēmēji, kas tiek nodarbināti citā dalībvalstī, šajā gadījumā aptuveni 80 % no *TUI* grupas darbiniekiem, nav pārstāvēti *TUI* uzraudzības padomē.

20 Otrkārt, *Kammergericht* (Berlīnes federālās zemes Augstākā tiesa) ieskatā, risks attiecīgajā gadījumā zaudēt viņu uzraudzības padomes locekļa statusu var atturēt darba ņēmējus iesniegt savu kandidatūru saistībā ar reāliem darba piedāvājumiem citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā, un šajā nolūkā brīvi pārvietoties Savienības teritorijā.

21 Iesniedzējtiesa nav konstatējusi nekādu pietiekamu pamatojumu šajā ziņā. Šādos apstākļos *Kammergericht* (Berlīnes federālās zemes Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

"Vai ar LESD 18. pantu [..] un LESD 45. pantu [..] ir saderīgi, ka dalībvalstī tiesības vēlēt darba ņēmēju pārstāvjus uzņēmuma uzraudzības padomē un tikt tajā ievēlētiem ir piešķirtas tikai tādiem darba ņēmējiem, kuri tiek nodarbināti tās teritorijā izvietotās uzņēmuma darbības vietās vai grupas uzņēmumos?"

Par prejudiciālo jautājumu

Ievada piezīmes

22 Lai lietderīgi atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, ir jāņem vērā to situāciju daudzveidība, kādās ir dažādi *TUI* grupā ietilpstošo sabiedrību nodarbinātie darba ņēmēji.

23 Tāpat ir jānorāda, ka atbilstoši *TUI* pārstāvja tiesas sēdē precizētajam *TUI* grupai ārpus Vācijas ir vienīgi uzņēmumi, kas ir patstāvīgas juridiskas personas.

Par "TUI" grupas darba ņēmējiem, kas tiek nodarbināti meitasuzņēmumā, kas atrodas citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā

24 Iesniedzējtiesa visupirms būtībā jautā, vai LESD 18. un 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā nav tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka sabiedrību grupas darba ņēmējiem, kas nodarbināti meitasuzņēmumā, kurš atrodas citas dalībvalsts teritorijā, nav tiesību balsot un kandidēt darba ņēmēju pārstāvju šīs grupas mātesuzņēmuma uzraudzības padomē vēlēšanās.

25 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ko savu secinājumu 39. punktā ir atgādinājis ģenerāladvokāts, LESD 18. pantu, kas ir veltīts vispārējam nediskriminācijas pilsonības dēļ principam, ir paredzēts piemērot patstāvīgi tikai Savienības tiesībās reglamentētos gadījumos, attiecībā uz kuriem LESD nav paredzēti īpaši noteikumi par nediskrimināciju (spriedums, 2014. gada 4. septembris, *Schiebel Aircraft*, C-474/12, EU:C:2014:2139, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).

26 LESD 45. panta 2. punktā par labu darba ņēmējiem nodarbinātības nosacījumu jomā ir paredzēts īpašs noteikums par nediskrimināciju pilsonības dēļ.

27 No tā izriet, ka šī sprieduma 24. punktā minēto darba ņēmēju situācija ir jāvērtē, vienīgi ņemot vērā LESD 45. pantu.

28 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Līguma normas jautājumā par personu brīvu pārvietošanos nevar tikt piemērotas attiecībā uz situācijām, kurās nav nekāda sasaistes faktora ar jebkādu no Savienības tiesībās paredzētajām situācijām. Tātad šie noteikumi nav piemērojami darba ņēmējiem, kuri nekad nav izmantojuši savas tiesības brīvi pārvietoties Savienībā un kuri neplāno to darīt (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 1. aprīlis, *Gouvernement de la Communauté française* un *gouvernement wallon*, C-212/06, EU:C:2008:178, 33., 37. un 38. punkts).

29 Kā savu secinājumu 49. un 55. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts, apstāklim, ka meitasuzņēmumu, kas nodarbina attiecīgos darba ņēmējus, kontrolē mātesuzņēmums, kura juridiskā adrese ir citā dalībvalstī, nevis tajā valstī, kur ir šī meitasuzņēmuma juridiskā adrese, nav nozīmes, lai pierādītu sasaistes faktoru ar kādu no LESD 45. pantā paredzētajām situācijām.

30 No tā izriet, ka šī sprieduma 24. punktā minēto darba ņēmēju situācija neietilpst LESD 45. panta piemērošanas jomā.

Par "TUI" grupas darba ņēmējiem, kas nodarbināti Vācijā un pārtrauc šo darbu, lai sāktu strādāt meitasuzņēmumā, kurš pieder tai pašai grupai, bet kura juridiskā adrese ir citā dalībvalstī

31 Turpinājumā iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 18. un 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, saskaņā ar kuru grupas uzņēmumos, kas atrodas šajā dalībvalstī, nodarbinātiem darba ņēmējiem nav tiesību balsot un kandidēt darba ņēmēju pārstāvju šīs grupas mātesuzņēmuma, kura juridiskā adrese ir minētajā dalībvalstī, uzraudzības padomē vēlēšanās, kā arī attiecīgajā gadījumā tiesības pildīt vai turpināt pildīt pārstāvja šajā padomē mandātu, ja šie darba ņēmēji pārtrauc savu darbu šādā uzņēmumā un tiek nodarbināti meitasuzņēmumā, kurš ietilpst tajā pašā grupā, bet kura juridiskā adrese ir citā dalībvalstī.

32 Šeit ir minēta tādu darba ņēmēju situācija, kuri *TUI* grupas ietvaros izmanto savas LESD 45. pantā paredzētās tiesības. Tātad, kā savu secinājumu 68. punktā norādīja ģenerāladvokāts un kā izriet no šī sprieduma 25. un 26. punkta, LESD 18. pants šajā situācijā nav piemērojams.

33 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru visu Līguma normu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot Savienības pilsoņu visa veida nodarbinātību visā Savienības teritorijā, un tās aizliedz pasākumus, kas varētu radīt šiem pilsoņiem neizdevīgāku situāciju, ja viņi vēlas veikt kādu darbību citas dalībvalsts teritorijā, kas nav viņu izcelsmes valsts. Šādā kontekstā dalībvalstu pilsoņiem it īpaši ir ar Līgumu tieši piešķirtas tiesības atstāt savu izcelsmes valsti, lai dotos uz citas dalībvalsts teritoriju un tur uzturētos nolūkā veikt kādu darbību. Tādējādi ar LESD 45. pantu ir nesaderīgs jebkāds valsts pasākums, kas var traucēt vai padarīt mazāk pievilcīgu šajā pantā noteiktās pamatbrīvības izmantošanu Savienības pilsoņiem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 1. aprīlis, *Gouvernement de la Communauté française* un *gouvernement wallon*, C-212/06, EU:C:2008:178, 44. un 45. punkts, kā arī 2011. gada 10. marts, *Casteels*, C-379/09, EU:C:2011:131, 21. un 22. punkts).

34 Tomēr Savienības primārajās tiesībās darba ņēmējam nevar tikt garantēts, ka pārvietošanās uz citu dalībvalsti, kas nav viņa izcelsmes dalībvalsts, ir neitrāla sociālā nodrošinājuma jomā, jo šāda pārvietošanās, ņemot vērā starp dalībvalstu sistēmām un tiesību aktiem pastāvošās atšķirības, katrā konkrētā gadījumā attiecīgajai personai var būt vairāk vai mazāk izdevīga vai neizdevīga no šī viedokļa (pēc analoģijas skat. spriedumus, 2007. gada 26. aprīlis, *Alevizos*, C-392/05, EU:C:2007:251, 76. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2016. gada 13. jūlijs, *Pöpperl*, C-187/15, EU:C:2016:550, 24. punkts).

35 Kā savu secinājumu 75. un 78. punktā būtībā ir norādījis ģenerāladvokāts, ar LESD 45. pantu minētajam darba ņēmējam netiek piešķirtas tiesības uzņēmējā dalībvalstī atsaukties uz nodarbinātības nosacījumiem, kādi tam bija viņa izcelsmes valstī saskaņā ar šīs pēdējās minētās dalībvalsts tiesisko regulējumu.

36 Šajā ziņā ir jāpiebilst, ka, tā kā šajā jomā Savienības līmenī nepastāv saskaņošanas vai koordinēšanas pasākumi, dalībvalstis principā var brīvi noteikt sasaistes kritērijus to tiesiskā regulējuma piemērošanas jomā, ja vien šie kritēriji ir objektīvi un nediskriminējoši.

37 Šajā kontekstā Savienības tiesībās nav šķēršļu tam, ka darba ņēmēju interešu pārstāvības un kolektīvās aizstāvības atbilstoši valsts tiesībām dibinātu sabiedrību pārvaldes vai uzraudzības institūcijās jomā – jomā, kura līdz šim brīdim nav tikusi saskaņota vai pat koordināta Savienības līmenī – dalībvalsts paredz, ka tās pieņemtie noteikumi ir piemērojami vienīgi darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti uzņēmumos, kas atrodas tās valsts teritorijā, tāpat kā citai dalībvalstij ir tiesības izmantot citu sasaistes faktoru savu valsts noteikumu piemērošanai.

38 Izskatāmajā lietā ar *MitbestG* ieviestais līdzdalības lēmumu pieņemšanā mehānisms, kura mērķis ir ar ievērētu pārstāvju starpniecību iesaistīt darba ņēmējus sabiedrības lēmumu pieņemšanas un stratēģiskajās struktūrās, izriet vienlaicīgi no Vācijas sabiedrību tiesībām un kolektīvo darba tiesisko

attiecību tiesībām, kuru piemērošanas jomu Vācijas Federatīvā Republika var ierobežot ar darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti uzņēmumos, kuri atrodas to teritorijā, jo šāda ierobežošana ir balstīta uz objektīvu un nediskriminējošu kritēriju.

39 No iepriekš izklāstītā izriet, ka pamatlietā aplūkoto tiesību zaudēšana, ar kuru saskaras šī sprieduma 31. punktā minētie darba ņēmēji, nevar tikt uzskatīta par LESD 45. pantā nodrošinātās darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērsli.

40 Runājot it īpaši par darba ņēmējiem, kuri pēc tam, kad viņiem to nodarbinātības Vācijā esošā uzņēmumā laikā ir piešķirts pārstāvības mandāts Vācijas sabiedrības uzraudzības padomē, atstāj Vāciju, lai uzsāktu darba tiesiskās attiecības sabiedrībā, kuras juridiskā adrese ir citas dalībvalsts teritorijā, fakts, ka šiem darba ņēmējiem šādos apstākļos būtu jāatsakās no viņu mandāta izpildes Vācijā, ir vienīgi sekas, ko rada Vācijas Federatīvās Republikas leģitīmi izdarītā izvēle, proti, ierobežot šo valsts noteikumu piemērošanu līdzdalības lēmumu pieņemšanā jomā ar darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti uzņēmumā, kurš atrodas Vācijas teritorijā.

41 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka LESD 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā nav tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, saskaņā ar kuru grupas uzņēmumos, kas atrodas šajā dalībvalstī, nodarbinātiem darba ņēmējiem nav tiesību balsot un kandidēt darba ņēmēju pārstāvju šīs grupas mātesuzņēmuma, kura juridiskā adrese ir minētajā dalībvalstī, uzraudzības padomē vēlēšanās, kā arī attiecīgajā gadījumā tiesību pildīt vai turpināt pildīt pārstāvja šajā padomē mandātu, ja šie darba ņēmēji pārtrauc savu darbu šādā uzņēmumā un tiek nodarbināti meitasuzņēmumā, kurš ietilpst tajā pašā grupā, bet kura juridiskā adrese ir citā dalībvalstī.

Par tiesāšanās izdevumiem

42 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

LESD 45. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā nav tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, saskaņā ar kuru grupas uzņēmumos, kas atrodas šajā dalībvalstī, nodarbinātiem darba ņēmējiem nav tiesību balsot un kandidēt darba ņēmēju pārstāvju šīs grupas mātesuzņēmuma, kura juridiskā adrese ir minētajā dalībvalstī, uzraudzības padomē vēlēšanās, kā arī attiecīgajā gadījumā tiesību pildīt vai turpināt pildīt pārstāvja šajā padomē mandātu, ja šie darba ņēmēji pārtrauc savu darbu šādā uzņēmumā un tiek nodarbināti meitasuzņēmumā, kurš ietilpst tajā pašā grupā, bet kura juridiskā adrese ir citā dalībvalstī.

[Paraksti]