Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 18 juli 2017 *

”Begäran om förhandsavgörande – Fri rörlighet för arbetstagare – Icke-diskrimineringsprincipen – Val av arbetstagarrepresentanter i ett bolags övervakande organ – Nationell lagstiftning som endast tillåter arbetstagare som arbetar på driftställen inom nationens territorium att rösta och kandidera i sådana val”

I mål C-566/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Kammergericht (Regionala appellationsdomstolen i Berlin, Tyskland) genom beslut av den 16 oktober 2015, som inkom till domstolen den 3 november 2015, i målet

Konrad Erzberger

mot

TUI AG,

ytterligare deltagare i rättegången:

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,

* Rättegångsspråk: tyska.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice-ordföranden A. Tizzano, avdelningsordförandena R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič och J.L. da Cruz Vilaça samt domarna A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (referent), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin och F. Biltgen,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 24 januari 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Konrad Erzberger, genom J. Brandhoff, C. Behme och S. Richter, Rechtsanwälte,

– TUI AG, genom C. Arnold och M. Arnold, Rechtsanwälte,

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

– Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH m.fl., genom M. Schmidt, Rechtsanwältin,

– Tysklands regering, genom J. Möller och T. Henze, båda i egenskap av ombud,

– Frankrikes regering, genom R. Coesme, i egenskap av ombud,

– Luxemburgs regering, genom P. Kinsch, avocat,

– Nederländernas regering, genom H. Stergiou, i egenskap av ombud,

– Österrikes regering, genom G. Eberhard, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom M. Kellerbauer och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

– Eftas övervakningsmyndighet genom M. Moustakali och C. Zatschler, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 4 maj 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 18 FEUF och 45 FEUF.

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Konrad Erzberger och TUI AG, vilket har sitt säte i Tyskland och i vilket Erzberger är aktieägare. Målet rör detta bolags övervakande organs sammansättning, och närmare bestämt rätten att rösta och kandidera i valet av arbetstagarrepresentanter till detta organ.

Tillämpliga bestämmelser

§ i Aktiengesetz (aktiebolagslagen) av den 6 september 1965 (BGB1. 1965 I, s. 1089) har följande lydelse:

”1) Det övervakande organet består,

vad avser bolag som omfattas av lagen om medbestämmande för arbetstagare, av ledamöter som representerar aktieägarna och av ledamöter som representerar arbetstagarna,

…

vad avser övriga bolag, endast av ledamöter som representerar aktieägarna.

…”

4 I Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (lagen om medbestämmande för arbetstagare) av den 4 maj 1976 (BGB1. 1976 I, s. 1153) (nedan kallad MitbestG) anges följande i artikel 1, med rubriken ”Berörda företag”:

”1) I företag

1. som upprättats i form av aktiebolag, kommanditbolag, bolag med begränsat ansvar eller kooperativ och

2. som regelbundet sysselsätter mer än 2 000 arbetstagare

har arbetstagarna en rätt till medbestämmande enligt denna lag.

…”

5 I 3 § punkt 1 led 1 MitbestG föreskrivs följande:

”Med arbetstagare avses i denna lag

1. sådana personer som avses i 5 § punkt 1 i lagen om arbetstagarrepresentation …”

§ punkt 1 första meningen MitbestG har följande lydelse:

”När ett företag … är dominerande inom en koncern … jämställs arbetstagarna i koncernföretagen med arbetstagarna i det dominerande företaget vid tillämpningen av denna lag.”

§ MitbestG har följande lydelse:

”1) Det övervakande organet i företag

…

3. som regelbundet sysselsätter fler än 20 000 arbetstagare ska bestå av tio medlemmar som företräder aktieägarna och tio medlemmar som företräder arbetstagarna.

…

2) Bland de ledamöter som företräder arbetstagarna ska det finnas

…

3. i ett övervakande organ med tio företrädare för arbetstagarna, sju arbetstagare i företaget och tre fackliga företrädare.

…”

§ MitbestG lyder således:

”1) Vid varje driftställe väljer arbetstagarna representanter i hemliga och proportionella val.

2) Valberättigade för val av representanter är arbetstagare i företagen som har fyllt 18 år …

3) En person är valbar till representant i enlighet med punkt 2 första meningen om denne uppfyller valbarhetskraven i 8 § i lagen om medbestämmande inom företag.

…”

§ Betriebsverfassungsgesetz (lagen om medbestämmande inom företag, BGBl. 2001 I, s. 2518) har följande lydelse:

”1) Samtliga valberättigade är valbara om de har varit anställda mer än sex månader eller om de arbetar hemifrån för i huvudsak det angivna företaget. Perioder under vilka arbetstagarna omedelbart före den aktuella tjänsten arbetade vid ett annat driftställe inom samma företag eller inom samma företagskoncern räknas in vid beräkningen av sexmånadersperioden …

2) För det fall driftstället har funnits mindre än sex månader, gäller med undantag från bestämmelserna i första stycket angående kravet på sex månaders tjänstetid, att arbetstagare är valberättigade när de arbetar i vid ett driftställe vid tidpunkten då valet till övervakningsrådet inleds och de uppfyller övriga valbarhetskriterier.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Konrad Erzberger är aktieägare i TUI, som är moderbolag för en koncern (nedan kallad TUI-koncernen), som är verksam inom turistindustrin.

11 TUI-koncernen bedriver verksamhet över hela världen. Inom Europeiska unionen har denna koncern ungefär 50 000 anställda, varav något mer än 10 000 arbetar i Tyskland.

12 TUI omfattas av MitbestG:s tillämpningsområde, varför detta bolag leds av två organ, nämligen bolagsstyrelsen, som leder bolaget, och det övervakande organet, som har till uppgift att övervaka styrelsen. Detta övervakande organ har 20 ledamöter. Organet består till hälften av ledamöter som representerar aktieägarna och till hälften av representanter som utsetts av arbetstagarna.

13 Den hänskjutande domstolen har anmärkt att enligt den i Tyskland förhärskande meningen i rättspraxis och doktrin förstås med arbetstagare, vid tillämpningen av MitbestG, enbart arbetstagarna i inhemska företag. Enligt denna förhärskande mening saknar arbetstagare i ett dotterbolag med säte utanför Tyskland, däribland bolag med säte i en annan medlemsstat, rätt att delta i val av företrädare för arbetstagarna, att väljas till sådana företrädare och att vara ledamöter i det övervakande organet för moderbolaget för den berörda koncernen. Dessutom måste en arbetstagare som är anställd av TUI-koncernen och som tjänstgör i denna koncerns moderbolags övervakande organ lämna sitt uppdrag som ledamot när denne påbörjar tjänstgöring i ett av dotterbolagen i denna koncern, om detta dotterbolag ligger i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland.

14 Detta synsätt grundas inte på MitbestG:s lydelse utan på ”territorialitetsprincipen”, enligt vilken den tyska sociallagstiftningen inte kan omfatta andra staters territorier, och på denna lags förarbeten.

15 Konrad Erzberger anser däremot att TUI:s övervakande organ inte har sammansatts på ett rättsenligt sätt. Den omständigheten att arbetstagare i TUI-koncernen som är anställda i ett dotterbolag i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland, vilka får förutsättas i allmänhet inte vara tyska medborgare, hindras från att ingå i TUI:s övervakande organs sammansättning strider mot artikel 18 FEUF. Förlusten av uppdraget som ledamot i det övervakande organet, vid ett byte till en tjänst i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland, kan dessutom antas avskräcka arbetstagare från att utnyttja sin i artikel 45 FEUF föreskrivna rätt att fritt röra sig inom medlemsstaternas territorium.

16 Eftersom TUI var av motsatt ståndpunkt utnyttjade Konrad Erzberger sin i nationell lagstiftning föreskrivna rätt att väcka talan vid domstol när det föreligger olika uppfattningar om de bestämmelser som gäller för det övervakande organets sammansättning.

17 Landgericht Berlin (Regionala domstolen för tvistemål och brottmål i Berlin, Tyskland) ogillade Erzbergers talan. Enligt denna domstol föreligger varken diskriminering på grund av nationalitet eller en begränsning av den fria rörligheten för arbetstagare, eftersom förlusten av rösträtt vid byte av tjänst inte är avgörande för en arbetstagares val att byta till en tjänst i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland.

18 Enligt Kammergericht (Appellationsdomstolen i Berlin, Tyskland), till vilken målet överklagats, är det möjligt att det föreligger ett åsidosättande av unionsrätten. Den anser att det är tänkbart att den tyska lagstiftningen om medbestämmande innebär en diskriminering av arbetstagare på grund av nationalitet och innebär en begränsning av den fria rörligheten för arbetstagare.

19 Tvärtemot arbetstagare som är anställda i Tyskland saknar de arbetstagare som är anställda i en annan medlemsstat, i förevarande fall cirka 80 procent av TUI-koncernens anställda, representation i TUI:s övervakande organ.

20 Kammergericht (Appellationsdomstolen i Berlin) anser emellertid att risken att, i förekommande fall, förlora uppdraget som ledamot i det övervakande organet kan avskräcka arbetstagare från att söka tjänster som faktiskt erbjuds i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland och från att i detta syfte fritt röra sig inom unionens territorium.

21 Enligt den hänskjutande domstolen finns det inget som kan motivera denna särbehandling. Mot denna bakgrund beslutade Kammergericht (Appellationsdomstolen i Berlin) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Är det förenligt med artikel 18 FEUF … och artikel 45 FEUF … att en medlemsstat endast tillåter arbetstagare som arbetar på ett företags inhemska driftsställen eller i inhemska koncernföretag att rösta och kandidera i valet av arbetstagarnas representanter i företagets övervakande organ?”

Prövning av tolkningsfrågan

Inledande anmärkningar

22 För att kunna ge ett användbart svar på den fråga som ställts av den hänskjutande domstolen måste hänsyn tas till den rad olika situationer som råder för olika arbetstagare som är anställda av ett bolag som ingår i TUI-koncernen.

23 Såsom TUI:s ombud påpekade vid förhandlingen ska det även beaktas att utanför Tyskland är TUI-koncernens samtliga driftställen självständiga juridiska personer.

Arbetstagare i TUI-koncernen som är anställda i dotterbolag i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland

24 Den hänskjutande domstolen har ställt denna fråga för att få klarhet i huruvida artiklarna 18 FEUF och 45 FEUF ska tolkas så, att de utgör hinder mot en medlemsstats lagstiftning, som den i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare som är anställda av ett dotterbolag med säte i en annan medlemsstat saknar rätt att delta i val av företrädare för arbetstagarna, att väljas till sådana företrädare och att vara ledamöter i det övervakande organet för moderbolaget för den berörda koncernen.

25 Enligt den fasta rättspraxis som generaladvokaten erinrat om i punkt 39 i sitt förslag till avgörande kan artikel 18 FEUF, i vilken det allmänna förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet slås fast, endast tillämpas fristående i fall som omfattas av unionsrätten för vilka det inte har föreskrivits några särskilda regler om icke-diskriminering i EUF-fördraget (dom av den 4 september 2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, punkt 20 och där angiven rättspraxis).

26 Artikel 45.2 FEUF innehåller emellertid en specifik regel om förbud mot diskriminering på grund av nationalitet vad gäller anställningsförhållanden, till förmån för arbetstagare.

27 Detta innebär att situationen för de arbetstagare som avses i punkt 24 i förevarande dom endast ska prövas mot bakgrund av artikel 45 FEUF.

28 Det ska härvidlag erinras om att det av fast rättspraxis framgår att fördragets bestämmelser om fri rörlighet för personer inte kan tillämpas på situationer som inte har någon anknytning till de förhållanden som avses i unionsrätten. Dessa bestämmelser är således inte tillämpliga på arbetstagare som aldrig utnyttjat sin rätt till fri rörlighet inom unionen och som inte har för avsikt att göra det (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 april 2008, Gouvernement de la Communauté française och gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, punkterna 33, 37 och 38).

29 Såsom generaladvokaten påpekat i punkterna 49 och 55 i sitt förslag till avgörande saknar den omständigheten att det dotterbolag i vilket de berörda arbetstagarna är anställda kontrolleras av ett moderbolag som har sitt säte i en annan medlemsstat än den där detta dotterbolag har sitt säte relevans för att avgöra om det föreligger någon anknytning till någon av de situationer som avses i artikel 45 FEUF.

30 Detta innebär att situationen för de arbetstagare som avses i punkt 24 i förevarande dom inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 45 FEUF.

Arbetstagare i TUI-koncernen som är anställda i Tyskland och som lämnar sin tjänst för att tjänstgöra i ett dotterbolag i samma koncern med säte i en annan medlemsstat

31 Den hänskjutande domstolen önskar vidare få klarhet i huruvida artiklarna 18 FEUF och 45 FEUF ska tolkas så, att de utgör hinder mot en medlemsstats lagstiftning, som den i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare som är anställda av ett driftställe som ingår i en koncern och som har sitt säte i förstnämnda medlemsstat förlorar rätten att delta i val av företrädare för arbetstagarna, att väljas till sådana företrädare och att vara ledamöter i det övervakande organet för moderbolaget för den berörda koncernen, som har sitt säte i nämnda medlemsstat, och, i förekommande fall, rätten att utöva eller fortsätta att utöva ett mandat som representant i detta organ, när dessa arbetstagare lämnar sin tjänst vid ett sådant driftställe och anställs av ett dotterbolag i samma koncern med säte i en annan medlemsstat.

32 Det som här avses är situationen för arbetstagare som, inom TUI-koncernen, utnyttjar sin rätt enligt artikel 45 FEUF. Såsom generaladvokaten påpekat i punkt 68 i sitt förslag till avgörande och såsom framgår av punkterna 25 och 26 i förevarande dom är artikel 18 FEUF inte tillämplig i den situationen.

33 Enligt domstolens fasta praxis har bestämmelserna i fördraget om fri rörlighet för personer till syfte att underlätta för unionsmedborgarna att utöva all slags yrkesverksamhet inom unionen och utgör hinder för åtgärder som kan missgynna dessa medborgare när de önskar utöva verksamhet i en annan medlemsstat än deras ursprungsmedlemsstat. Medborgarna i medlemsstaterna har, i detta sammanhang, särskilt, direkt med stöd av fördraget, rätt att lämna sin ursprungsmedlemsstat och bege sig till en annan medlemsstats territorium och uppehålla sig där för att utöva verksamhet. Artikel 45 FEUF utgör således hinder för varje nationell åtgärd som kan göra det svårare eller mindre attraktivt för unionsmedborgarna att utöva den grundläggande frihet som garanteras enligt denna artikel (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 april 2008, Gouvernement de la Communauté française och gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, punkterna 44 och 45, och dom av den 10 mars 2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, punkterna 21 och 22).

34 Unionens primärrätt kan emellertid inte garantera att en arbetstagares flytt från sin ursprungsmedlemsstat till en annan medlemsstat är konsekvensneutral vad avser social trygghet, eftersom en sådan flytt, mot bakgrund av de skillnader som förekommer mellan medlemsstaternas system och lagstiftning på området, kan vara mer eller mindre fördelaktig eller ofördelaktig för den berörda personen i detta avseende (se, analogt, dom av den 26 april 2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, punkt 76 och där angiven rättspraxis, och dom av den 13 juli 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, punkt 24).

35 Såsom generaladvokaten påpekat i punkterna 75 och 78 i sitt förslag till avgörande ger artikel 45 FEUF inte nämnde arbetstagare någon rätt att i värdmedlemsstaten göra gällande arbetsvillkor som denne omfattades av i ursprungsmedlemsstaten enligt sistnämnda stats nationella lagstiftning.

36 Det ska härvidlag tilläggas att det på det aktuella området inte har vidtagits några harmoniserings- eller samordningsåtgärder på unionsnivå, varför medlemsstaterna i princip fortfarande fritt kan bestämma vilka anknytningskriterier som ska gälla vad avser tillämpningsområdet för deras lagstiftning, förutsatt att dessa kriterier är objektiva och icke-diskriminerande.

37 Unionsrätten utgör i detta sammanhang inget hinder mot att en medlemsstat – vad avser arbetstagares representation och möjlighet att försvara sina intressen i organ för ledning eller övervakning av ett bolag bildat enligt nationell rätt, vilket är ett område som hitintills inte har varit föremål för harmonisering eller samordning på unionsnivå – föreskriver att de regler som denna antagit endast är tillämpliga på arbetstagare som är anställda av driftställen med säte inom medlemsstatens territorium. Det är härvidlag också tillåtet för en annan medlemsstat att föreskriva en annan anknytningsfaktor vad avser tillämpningen av sina egna nationella bestämmelser.

38 I förevarande fall omfattas den mekanism för medbestämmande som införts genom MitBestG, vilken har som syfte att låta arbetstagarna, genom valda representanter, få inflytande i bolagets beslutande och strategiska organ, av denna anledning, både av tysk bolagsrätt och av tysk lagstiftning om kollektiva arbetsrättsliga relationer. Förbundsrepubliken Tyskland har rätt att bestämma att denna mekanisms tillämpningsområde endast omfattar arbetstagare som är anställda av driftställen med säte inom dess territorium, om en sådan begränsning har ett objektivt och icke-diskriminerande syfte.

39 Av det ovanstående följer att den förlust av de rättigheter som är i fråga i det nationella målet som drabbar de arbetstagare som avses i punkt 31 i förevarande dom inte kan anses utgöra en begränsning av den fria rörligheten för arbetstagare, som garanteras i artikel 45 FEUF.

40 Vad särskilt rör en arbetstagare som, efter att ha valts som representant under sin anställning vid ett driftställe med säte i Tyskland i ett tyskt bolags övervakande organ, lämnar Tyskland för att ta anställning vid ett bolag med säte i en annan medlemsstat, utgör den omständigheten att en sådan arbetstagare, i ett sådant fall, tvingas avstå från att utöva sitt mandat i Tyskland, endast en konsekvens av Förbundsrepubliken Tysklands legitima val att begränsa tillämpningen av sina nationella regler om medbestämmande till att endast omfatta arbetstagare som är anställda av driftställen med säte inom Tysklands territorium.

41 Mot bakgrund av samtliga ovannämnda synpunkter ska den ställda frågan besvaras enligt följande. Artikel 45 FEUF ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en medlemsstats lagstiftning, som den i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare som är anställda av ett driftställe som ingår i en koncern och som har sitt säte i förstnämnda medlemsstat förlorar rätten att delta i val av företrädare för arbetstagarna, att väljas till sådana företrädare och att vara ledamöter i det övervakande organet för moderbolaget för den berörda koncernen, som har sitt säte i nämnda medlemsstat, och, i förekommande fall, rätten att utöva eller fortsätta att utöva ett mandat som representant i detta organ, när dessa arbetstagare lämnar sin tjänst vid ett sådant driftställe och anställs av ett dotterbolag i samma koncern med säte i en annan medlemsstat.

Rättegångskostnader

42 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artikel 45 FEUF ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en medlemsstats lagstiftning, som den i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare som är anställda av ett driftställe som ingår i en koncern och som har sitt säte i förstnämnda medlemsstat förlorar rätten att delta i val av företrädare för arbetstagarna, att väljas till sådana företrädare och att vara ledamöter i det övervakande organet för moderbolaget för den berörda koncernen, som har sitt säte i nämnda medlemsstat, och, i förekommande fall, rätten att utöva eller fortsätta att utöva ett mandat som representant i detta organ, när dessa arbetstagare lämnar sin tjänst vid ett sådant driftställe och anställs av ett dotterbolag i samma koncern med säte i en annan medlemsstat.

Underskrifter