Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 18. júla 2017*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Voľný pohyb pracovníkov – Zásada zákazu diskriminácie – Voľby zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti – Vnútroštátna právna úprava, ktorá obmedzuje aktívne a pasívne volebné právo len na pracovníkov v prevádzkarňach nachádzajúcich sa na vnútroštátnom území“

Vo veci C-566/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Kammergericht (Vyšší krajinský súd Berlín, Nemecko) zo 16. októbra 2015 a doručený Súdnemu dvoru 3. novembra 2015, ktorý súvisí s konaním:

Konrad Erzberger

proti

TUI AG,

za účasti:

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,

* Jazyk konania: nemčina.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič a J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (spravodajca), J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev, C. Vajda, S. Rodin a F. Biltgen,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 24. januára 2017,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– K. Erzberger, v zastúpení: J. Brandhoff, C. Behme a S. Richter, Rechtsanwälte,

– TUI AG, v zastúpení: C. Arnold a M. Arnold, Rechtsanwälte,

– Vereinigung Cockpit e.V., v zastúpení: M. Fischer, Rechtsanwältin,

– Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH a i., v zastúpení: M. Schmidt, Rechtsanwältin,

– nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a T. Henze, splnomocnení zástupcovia,

– francúzska vláda, v zastúpení: R. Coesme, splnomocnený zástupca,

– luxemburská vláda, v zastúpení: P. Kinsch, avocat,

– holandská vláda, v zastúpení: H. Stergiou, splnomocnená zástupkyňa,

– rakúska vláda, v zastúpení: G. Eberhard, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

– Dozorný úrad EZVO, v zastúpení: M. Moustakali a C. Zatschler, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 4. mája 2017,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 18 a 45 ZFEÚ.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi akcionárom, pánom Konradom Erzbergerom, a spoločnosťou TUI AG so sídlom v Nemecku, ktorý sa týka zloženia dozornej rady tejto spoločnosti, najmä v súvislosti s právom voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade.

Právny rámec

3 Aktiengesetz (zákon o akciových spoločnostiach) zo 6. septembra 1965 (BGBl. 1965 I, s. 1089), vo svojom § 96 stanovuje:

„1. Dozorná rada

spoločností, na ktoré sa uplatňuje zákon o spolurozhodovaní zamestnancov, sa skladá z členov zastupujúcich akcionárov a členov zastupujúcich zamestnancov,

…

v prípade ostatných spoločností sa skladá len z členov zastupujúcich akcionárov.

…“

4 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (zákon o spolurozhodovaní zamestnancov) zo 4. mája 1976 (BGB1. 1976 I, p. 1153, ďalej len „MitbestG“) vo svojom § 1, nazvanom „Dotknuté podniky“, stanovuje:

„1. V podnikoch

(1) založených vo forme akciovej spoločnosti, komanditnej spoločnosti na akcie, spoločnosti s ručením obmedzeným alebo družstva a

(2) ktoré zamestnávajú spolu viac ako 2 000 osôb,

priznáva tento zákon zamestnancom právo na spolurozhodovanie.

…“

5 § 3 ods. 1 bod 1 MitbestG stanovuje:

„Za zamestnancov v zmysle tohto zákona sa považujú

(1) osoby uvedené v § 5 ods. 1 zákona o organizácii podnikov…“

6 Ustanovenie § 5 ods. 1 prvej vety MitbestG stanovuje:

„Pokiaľ je podnik dominantným podnikom v skupine, zamestnanci podnikov v skupine sa na účely uplatnenia tohto zákona považujú za zamestnancov dominantného podniku.“

7 § 7 MitbestG stanovuje:

„1. Dozorná rada podniku,

…

(3) ktorý má obvykle viac ako 20 000 zamestnancov, sa skladá z desiatich členov zastupujúcich akcionárov a desiatich členov zastupujúcich zamestnancov.

…

2. Medzi členmi dozornej rady zastupujúcimi zamestnancov musí byť

…

(3) v dozornej rade s desiatimi zástupcami zamestnancov, sedem zamestnancov podniku a traja zástupcovia odborov.

…“

8 § 10 MitbestG znie takto:

„1. V každej prevádzkarni podniku si zamestnanci volia zástupcov v tajnom hlasovaní s pomerným zastúpením.

2. Právo voliť vo voľbách zástupcov má zamestnanec podniku, ktorý dosiahol vek 18 rokov…

3. Za delegáta môže byť zvolený zamestnanec uvedený v prvej vete odseku 2, ktorý spĺňa požiadavky zvoliteľnosti uvedené v § 8 nemeckého zákona o organizácii podnikov.

…“

9 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizácii podnikov, BGBl. 2001 I, s. 2518) vo svojom § 8 stanovuje:

„1. Právo byť volený má každý zamestnanec s právom voliť, ktorý pracoval viac ako šesť mesiacov v prevádzkarni alebo doma s hlavnou činnosťou pre uvedenú prevádzkareň. Do tejto šesťmesačnej doby zamestnania sa započítavajú aj doby, počas ktorých zamestnanec bezprostredne pred jeho súčasným zamestnaním pracoval v inej prevádzkarni toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov…

2. Ak prevádzkareň existuje menej ako šesť mesiacov, bez ohľadu na ustanovenia odseku 1 týkajúce sa šesťmesačnej doby zamestnania má právo byť volený zamestnanec, ktorý pracuje v prevádzkarni v čase začatia voľby do rady podniku a ktorý spĺňa ostatné požiadavky zvoliteľnosti.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Pán Erzberger je akcionárom spoločnosti TUI, ktorá je na čele skupiny spoločností (ďalej len „skupina TUI“) pôsobiacej v odvetví turizmu.

11 Skupina TUI pôsobí na svetovom trhu. Táto skupina zamestnáva približne 50 000 zamestnancov, z ktorých o niečo viac než 10 000 pracuje v Nemecku.

12 Keďže na spoločnosť TUI sa vzťahuje MitbestG, túto spoločnosť riadia dva orgány, a to správna rada poverená riadením spoločnosti a dozorná rada, ktorej úlohou je dohliadať na činnosť správnej rady za účasti zamestnancov. Táto dozorná rada má 20 členov. Polovicu jej členov tvoria zástupcovia akcionárov a polovicu zástupcovia volení zamestnancami.

13 Vnútroštátny súd uvádza, že podľa názoru prevládajúceho v nemeckej doktríne a judikatúre sa za zamestnancov na účely uplatnenia MitbestG považujú len zamestnanci prevádzkarní, ktoré sa nachádzajú v tuzemsku. Podľa tohto väčšinového názoru nemajú zamestnanci dcérskej spoločnosti skupiny usadenej mimo nemeckého územia, konkrétne v inom členskom štáte, právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov v dozornej rade materskej spoločnosti príslušnej skupiny. Okrem toho každý zamestnanec skupiny TUI, ktorý vykonáva funkciu v dozornej rade materskej spoločnosti tejto skupiny, sa musí vzdať svojej funkcie, ak nastúpi na miesto v dcérskej spoločnosti uvedenej skupiny usadenej v inom členskom štáte než v Spolkovej republike Nemecko.

14 Tento prístup nevyplýva z ustanovení MitbestG, ale z kombinácie „zásady teritoriality“, podľa ktorej sa nemecký sociálny režim nemôže vzťahovať aj na územie iných štátov, a z procesu vzniku uvedeného zákona.

15 Pán Erzberger naopak tvrdí, že dozorná rada spoločnosti TUI nebola vytvorená riadnym a predpísaným spôsobom. Skutočnosť, že zamestnanci dcérskej spoločnosti skupiny TUI nachádzajúcej sa v inom členskom štáte ako v Spolkovej republike Nemecko, v prípade ktorých možno predpokladať, že nie sú nemeckými štátnymi príslušníkmi, sa nemôžu zúčastniť na vytvorení dozornej rady spoločnosti TUI, je v rozpore s článkom 18 ZFEÚ. Navyše strata postavenia člena dozornej rady v prípade presunutia do iného členského štátu než Spolkovej republike Nemecko môže odradiť pracovníkov, aby využili svoje právo voľne sa pohybovať na území členských štátov zakotvené v článku 45 ZFEÚ.

16 Keďže TUI zastávala opačný názor, pán Erzberger uplatnil svoje právo stanovené vo vnútroštátnom práve obrátiť sa na súd v prípade sporu týkajúceho sa právnych ustanovení uplatniteľných na zloženie dozornej rady.

17 Landgericht Berlin (Krajinský súd Berlín, Nemecko) zamietol žalobu podanú pánom Erzbergerom. Domnieval sa, že nedochádza ani k diskriminácii na základe štátnej príslušnosti, ani k obmedzeniu slobody pohybu pracovníkov, lebo strata práva voliť nie je určujúca pri rozhodovaní o prijatí pracovného miesta v inom členskom štáte než v Spolkovej republike Nemecko.

18 Kammergericht (Vyšší krajinský súd Berlín, Nemecko), na ktorý bolo podané odvolanie, sa domnieva, že je možné, že došlo k porušeniu práva Únie. Pripúšťa, že nemecká právna úprava v oblasti spolurozhodovania vedie k diskriminácii zamestnancov na základe štátnej príslušnosti a je v rozpore s voľným pohybom pracovníkov.

19 Na jednej strane nie sú na rozdiel od pracovníkov zamestnaných v Nemecku pracovníci zamestnaní v iných členských štátoch, v prejednávanom prípade okolo 80 % zamestnancov skupiny TUI, zastúpení v dozornej rade TUI.

20 Na druhej strane podľa Kammergericht (Vyšší krajinský súd Berlín) môže hrozba straty členstva v dozornej rade odradiť pracovníkov od uchádzania sa o pracovné pozície skutočne ponúkané v inom členskom štáte ako v Spolkovej republike Nemecko a na tento účel sa voľne pohybovať na území Únie.

21 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti neuvádza nijaké dostatočné odôvodnenie. Na základe toho sa Kammergericht (Vyšší krajinský súd Berlín) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je v súlade s článkom 18 ZFEÚ a článkom 45 ZFEÚ, ak členský štát priznáva právo voliť a [byť volený] vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade podniku iba zamestnancom zamestnaným v prevádzkarňach podniku alebo v podnikoch skupiny na vnútroštátnom území?“

O prejudiciálnej otázke

Predbežná poznámka

22 Na účely poskytnutia užitočnej odpovede na otázku položenú vnútroštátnym súdom treba zohľadniť rôznorodosť situácií, v ktorých sa nachádzajú rôzni pracovníci spoločností, ktoré patria do skupiny TUI.

23 Treba tiež poznamenať, ako spresnil na pojednávaní zástupca spoločnosti TUI, že mimo územia Nemecka má skupina TUI len prevádzkarne, ktoré majú samostatnú právnu subjektivitu.

O pracovníkoch skupiny TUI zamestnaných v dcérskej spoločnosti usadenej v inom členskom štáte ako v Spolkovej republike Nemecko

24 Vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či treba články 18 a 45 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave členského štátu, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovníci skupiny spoločností zamestnaní v dcérskej spoločnosti nachádzajúcej sa na území iného členského štátu nemajú právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade materskej spoločnosti tejto skupiny.

25 Podľa ustálenej judikatúry pripomenutej generálnym advokátom v bode 39 jeho návrhov sa článok 18 ZFEÚ, ktorý zakotvuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, môže samostatne uplatniť len v situáciách upravených právom Únie, pre ktoré Zmluva o FEÚ nestanovuje osobitné pravidlá zákazu diskriminácie (rozsudok zo 4. septembra 2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, bod 20 a citovaná judikatúra).

26 Článok 45 ods. 2 ZFEÚ stanovuje v prospech zamestnancov osobitné pravidlo zákazu diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti v oblasti podmienok zamestnávania.

27 Z toho vyplýva, že situácia pracovníkov uvedená v bode 24 tohto rozsudku musí byť preskúmaná výlučne z hľadiska článku 45 ZFEÚ.

28 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou sa pravidlá Zmluvy v oblasti voľného pohybu osôb nemôžu uplatňovať na činnosti, ktoré nemajú nijakú spojitosť s niektorou zo situácií, ktoré predpokladá právo Únie. Tieto pravidlá sa preto neuplatňujú na pracovníkov, ktorí nikdy nevyužili svoje právo voľne sa pohybovať v rámci Únie a ani nezamýšľajú toto právo využiť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. apríla 2008, Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda, C-212/06, EU:C:2008:178, body 33, 37 a 38).

29 Ako uviedol generálny advokát v bodoch 49 a 55 svojich návrhov, skutočnosť, že dcérsku spoločnosť, v ktorej sú zamestnaní dotknutí pracovníci, ovláda materská spoločnosť usadená v inom členskom štáte, než v ktorom je usadená táto dcérska spoločnosť, nie je relevantná na vytvorenie spojitosti s niektorou zo situácií upravených v článku 45 ZFEÚ.

30 Z toho vyplýva, že situácia pracovníkov uvedená v bode 24 tohto rozsudku nepatrí do pôsobnosti článku 45 ZFEÚ.

O pracovníkoch skupiny TUI zamestnaných v Nemecku, ktorí opustia toto zamestnanie, aby prijali miesto v dcérskej spoločnosti, ktorá patrí do tej istej skupiny a je usadená v inom členskom štáte

31 Vnútroštátny súd sa ďalej v podstate pýta, či treba články 18 a 45 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave členského štátu, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovníci zamestnaní v prevádzkarňach skupiny nachádzajúcich sa na území tohto členského štátu strácajú právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade materskej spoločnosti tejto skupiny usadenej v uvedenom členskom štáte, alebo prípadne nemôžu pokračovať vo výkone svojej funkcie zástupcu v tejto dozornej rade, keď opustia svoje zamestnanie v takejto prevádzkarni a nastúpia na miesto v dcérskej spoločnosti, ktorá patrí do tej istej skupiny, usadenej v inom členskom štáte.

32 V tomto prípade ide o situáciu pracovníkov, ktorí v rámci skupiny TUI využili svoje právo stanovené v článku 45 ZFEÚ. Preto, ako generálny advokát uviedol v bode 68 svojich návrhov a ako vyplýva z bodov 25 a 26 tohto rozsudku, sa článok 18 ZFEÚ na túto situáciu neuplatňuje.

33 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je cieľom všetkých ustanovení Zmluvy upravujúcich voľný pohyb osôb uľahčiť štátnym príslušníkom Únie vykonávanie pracovnej činnosti akejkoľvek povahy na území Únie, pričom tieto ustanovenia bránia prijatiu opatrení, ktoré by mohli znevýhodňovať týchto štátnych príslušníkov, keby chceli vykonávať hospodársku činnosť na území členského štátu odlišného od ich členského štátu pôvodu. V tejto súvislosti majú štátni príslušníci členských štátov predovšetkým právo vyplývajúce priamo zo Zmluvy opustiť svoj členský štát pôvodu na účely odchodu na územie iného členského štátu a zdržiavať sa na jeho území na účely výkonu hospodárskej činnosti. V dôsledku toho článok 45 ZFEÚ zakazuje akékoľvek vnútroštátne opatrenie, ktoré štátnym príslušníkom Únie zabraňuje vykonávať slobodu usadiť sa zaručenú týmto článkom alebo ju robí pre nich menej príťažlivou (pozri v tomto zmysle rozsudky z 1. apríla 2008, Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda, C-212/06, EU:C:2008:178, body 44 a 45, ako aj z 10. marca 2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, body 21 a 22).

34 Primárne právo Únie však pracovníkovi nezaručuje, že presťahovanie do iného členského štátu, než je jeho členský štát pôvodu, je v sociálnych veciach neutrálne, pričom takéto presťahovanie vzhľadom na rozdiely existujúce medzi režimami a právnymi poriadkami členských štátov môže byť pre dotknutú osobu v jednotlivých prípadoch viac alebo menej výhodné (pozri analogicky rozsudky z 26. apríla 2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, bod 76 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. júla 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, bod 24).

35 Ako v podstate uviedol generálny advokát v bodoch 75 a 78 svojich návrhov, článok 45 ZFEÚ nepriznáva uvedenému pracovníkovi právo odvolávať sa v inom členskom štáte na pracovné podmienky, ktoré mal vo svojom členskom štáte pôvodu podľa vnútroštátnej právnej úpravy tohto štátu uvedeného ako posledný.

36 V tejto súvislosti treba dodať, že ak v príslušnej oblasti neexistuje harmonizácia alebo koordinácia na úrovni Únie, členské štáty môžu v zásade slobodne určiť hraničné ukazovatele určujúce pôsobnosť ich právnej úpravy za predpokladu, že tieto kritériá sú objektívne a nediskriminačné.

37 V tomto kontexte právo Únie nebráni tomu, aby v oblasti zastupovania a kolektívnej ochrany záujmov pracujúcich v riadiacich a dozorných orgánoch spoločnosti podľa vnútroštátneho práva, ktoré doposiaľ nebolo harmonizované, a dokonca ani koordinované na úrovni Únie, členský štát stanovil, že pravidlá, ktoré prijal, sa vzťahujú len na pracovníkov zamestnaných v prevádzkarňach nachádzajúcich sa na jeho vnútroštátnom území, pričom iný členský štát môže na účely uplatnenia jeho vlastných vnútroštátnych pravidiel použiť iné hraničné ukazovatele.

38 V prejednávanej veci mechanizmus spolurozhodovania vytvorený MitBestG, ktorého cieľom je zapojiť pracovníkov prostredníctvom zvolených zástupcov do rozhodovacích a strategických orgánov spoločnosti, patrí do rozsahu pôsobnosti nemeckého práva obchodných spoločností a práva kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, takže Spolková republika Nemecko má právomoc obmedziť rozsah pôsobnosti na pracovníkov zamestnaných v prevádzkarňach nachádzajúcich sa jeho území, za predpokladu že takéto obmedzenie spočíva na objektívnych a nediskriminačných kritériách.

39 Z uvedeného vyplýva, že stratu práv vo veci samej, ktorá vzniká pracovníkom uvedeným v bode 31 tohto rozsudku, nemožno považovať za prekážku voľného pohybu pracovníkov, ktorý je zaručený článkom 45 ZFEÚ.

40 Pokiaľ ide konkrétne o pracovníkov, ktorí po tom, ako počas ich zamestnania v rámci podniku usadeného v Nemecku získali funkciu zástupcu zamestnancov v dozornej rade, opustia Nemecko a prijmú pracovné miesto v spoločnosti usadenej v inom členskom štáte, skutočnosť, že títo pracovníci sa musia za týchto okolností vzdať svojej funkcie v Nemecku, nie je dôsledkom legitímnej voľby Spolkovej republiky Nemecko obmedziť pôsobnosť svojich vnútroštátnych pravidiel v oblasti spolurozhodovania na pracovníkov zamestnaných v prevádzkarňach podniku nachádzajúcich sa na nemeckom území.

41 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 45 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni právnej úprave členského štátu, akou je právna úprava vo veci samej, podľa ktorej pracovníci zamestnaní v prevádzkarňach skupiny nachádzajúcich sa na území tohto členského štátu strácajú právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade materskej spoločnosti tejto skupiny usadenej v uvedenom členskom štáte, alebo prípadne nemôžu pokračovať vo výkone svojej funkcie zástupcu v tejto dozornej rade, keď opustia svoje zamestnanie v takejto prevádzkarni a sú zamestnaní v dcérskej spoločnosti patriacej do tej istej skupiny usadenej v inom členskom štáte.

O trovách

42 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

Článok 45 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni právnej úprave členského štátu, akou je právna úprava vo veci samej, podľa ktorej pracovníci zamestnaní v prevádzkarňach skupiny nachádzajúcich sa na území tohto členského štátu strácajú právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade materskej spoločnosti tejto skupiny usadenej v uvedenom členskom štáte, alebo prípadne nemôžu pokračovať vo výkone svojej funkcie zástupcu v tejto dozornej rade, keď opustia svoje zamestnanie v takejto prevádzkarni a sú zamestnaní v dcérskej spoločnosti patriacej do tej istej skupiny usadenej v inom členskom štáte.

Podpisy