Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

18 юли 2017 година*

„Преюдициално запитване — Свободно движение на работници — Принцип на недопускане на дискриминация — Избор на представители на работниците в надзорния съвет на дружество — Национална правна уредба, ограничаваща правото на глас и на избираемост само по отношение на работниците, заети в рамките на националната територия“

По дело C-566/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Kammergericht (Берлински областен апелативен съд, Германия) с акт от 16 октомври 2015 г., постъпил в Съда на 3 ноември 2015 г., в рамките на производство по дело

Konrad Erzberger

срещу

TUI AG

в присъствието на:

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,

* Език на производството: немски.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: K. Lenaerts, председател, A. Tizzano, заместник-председател, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič и J. L. da Cruz Vilaça, председатели на състави, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (докладчик), J.-C. Bonichot, Ал. Арабаджиев, C. Vajda, S. Rodin и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: H. Saugmandsgaard Øe,

секретар: K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 24 януари 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за г-н Erzberger, от J. Brandhoff, C. Behme и S. Richter, Rechtsanwälte,

– за TUI AG, от C. Arnold и M. Arnold, Rechtsanwälte,

– за Vereinigung Cockpit e.V., от M. Fischer, Rechtsanwältin,

– за Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH e.a., от M. Schmidt, Rechtsanwältin,

– за германското правителство, от J. Möller и T. Henze, в качеството на представители,

– за френското правителство, от R. Coesme, в качеството на представител,

– за люксембургското правителство, от P. Kinsch, адвокат,

– за нидерландското правителство, от H. Stergiou, в качеството на представител,

– за австрийското правителство, от G. Eberhard, в качеството на представител,

– за Европейската комисия, от M. Kellerbauer и D. Martin, в качеството на представители,

– за Autorité de surveillance AELE, от M. Moustakali и C. Zatschler, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 4 май 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 18 ДФЕС и 45 ДФЕС.

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Konrad Erzberger и TUI AG, установено в Германия, в което той е акционер, по повод на съставянето на надзорния съвет на дружеството, по-специално що се отнася до правото на глас и правото на лицата да се кандидатират на избори за представители на работниците в надзорния съвет.

Правна уредба

3 Член 96 от Aktiengesetz (Закон за акционерните дружества) от 6 септември 1965 г. (BGBl. 1965 I, стр. 1089) гласи:

„(1) Надзорният съвет се състои

по отношение на дружества, към които се прилага Законът за участие на работниците в управлението на предприятието, от членове, представляващи акционерите и членове, представляващи работниците,

[…]

по отношение на други дружества, само от членове, представляващи акционерите.

[…]“.

4 Член 1 от Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Закон за участие на работниците в управлението на предприятието) от 4 май 1976 г. (BGBl. 1976 I, стр. 1153, наричан по-нататък „MitbestG“), озаглавен „Предприятия, по отношение на които се прилага настоящият закон“ гласи:

„(1) В предприятията,

1. учредени като акционерно дружество, командитно дружество с акции, дружество с ограничена отговорност или кооперативно дружество и

2. като цяло наемащи повече от 2000 лица,

настоящият закон признава на работниците право на участие в управлението.

[…]“.

5 Член 3, параграф 1, точка 1 от MitbestG предвижда:

„По смисъла на настоящия закон за работници се считат:

1. лицата, посочени в член 5, параграф 1 от Закона за устройство на предприятията […]“.

6 Член 5, параграф 1, първо изречение от MitbestG гласи:

„Когато предприятие […] е с господстващо положение в рамките на концерн […], работниците в предприятията на концерна се приравняват на работниците в предприятието с господстващо положение за целите на прилагане на този закон […]“.

7 Член 7 от MitbestG гласи:

„(1) Надзорният съвет на предприятие,

[…]

3. което обикновено наброява повече от 20 000 работници, се състои от десет членове, представляващи акционерите, и от десет членове, представляващи работниците.

[…]

(2) Сред членовете на надзорния съвет, представляващи работниците, трябва да фигурират:

[…]

3. в надзорен съвет, наброяващ десетима представители на работниците, седем работници от предприятието и трима синдикални представители.

[…]“.

8 Член 10 от MitbestG предвижда следното:

„(1) Във всяко място на стопанска дейност на предприятието работниците избират делегати след тайно гласуване и съгласно принципите на пропорционално представителство.

(2) Право на глас при избора на делегати имат работниците от предприятието, които са навършили 18-годишна възраст. […]

(3) За делегати могат да бъдат избрани работниците, посочени в параграф 2, първо изречение, които отговарят на другите условия за избираемост, посочени в член 8 от Закона за устройство на предприятията.

[…]“.

9 Член 8 от Betriebsverfassungsgesetz (Закон за устройство на предприятията, BGBl. 2001 I, стр. 2518) предвижда:

„(1) Право да бъдат избирани имат всички работници, имащи право да участват в избора, които са заети от повече от шест месеца в мястото на стопанска дейност или повече от шест месеца работят надомна работа за мястото на стопанска дейност. От тези шест месеца прослужено време се приспадат периоди от време, през които работникът непосредствено преди наемането му е работил в друго място на стопанска дейност на същото предприятие или на концерна […]

(2) Ако мястото на стопанска дейност функционира от по-малко от шест месеца, по изключение от разпоредбата в параграф 1 относно прослуженото време от шест месеца, право да бъдат избирани имат тези от работниците, които са работили в мястото на стопанска дейност при избора на съвета на предприятието и които отговарят на другите условия за избираемост“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

10 Г-н Erzberger е акционер на TUI, което е начело на контролиран от него концерн (наричан по-нататък „концернът TUI“), занимаващ се с туризъм.

11 Концернът TUI работи в цял свят. В Европейския съюз концернът има около 50 000 работници, от които малко над 10 000 работят в Германия.

12 TUI попада в приложното поле на MitbestG, като дружеството се управлява от два органа, а именно управителният съвет, който отговаря за управлението на дружеството, и надзорният съвет, който осъществява надзор над управителния съвет с участието на работници. Надзорният съвет се състои от 20 членове. Половината от тях са представители на акционерите, а другата половина са представители, определени от заетите лица.

13 Запитващата юрисдикция изтъква, че според господстващото мнение в германската доктрина и съдебна практика за целите на прилагането на MitbestG за „работници“ се смятат само работниците, заети в предприятията, разположени на национална територия. Според господстващото мнение работниците от дъщерно дружество на концерна, установено извън Германия, а именно в друга държава членка, нямат право на глас и право да се кандидатират на изборите за представители на надзорния съвет на дружеството майка на съответния концерн. Освен това всеки работник на концерна TUI трябва да преустанови функциите, които изпълнява в надзорния съвет на дружеството майка на концерна, когато приема работа в някое от дъщерните дружества на концерна, установени в друга държава, различна от Федерална република Германия.

14 Този подход не се основава на текста на MitbestG, а във връзка с генезиса на въпросния закон, на „принципа на териториалност“, съгласно който германският социален ред не може да се прилага на територията на други държави.

15 Г-н Erzberger, от друга страна, изтъква, че надзорният съвет на TUI не е надлежно съставен. Обстоятелството, че работници, наети в дъщерно дружество на концерна TUI, установено в друга държава членка, различна от Федерална република Германия, за които може да се предполага, че по принцип не са германски граждани, не могат да участват в състава на надзорния съвет на TUI, нарушава член 18 ДФЕС. Освен това загубата на статута на член на надзорния съвет при преместване в друга държава членка, различна от Федерална република Германия, може да разколебае работниците да се възползват от предвиденото в член 45 ДФЕС право на свободно движение на територията на държавите членки.

16 Тъй като TUI е на противоположно мнение, г-н Erzberger се възползва от предоставеното му от националното законодателство право да сезира съда при спор във връзка със законовите разпоредби, приложими към състава на надзорния съвет.

17 Landgericht Berlin (Областен съд Берлин, Германия) отхвърля иска на последния. Според този съд няма нито дискриминация на основание гражданство, нито възпрепятстване на свободното движение на работници, тъй като загубата на правото на глас при преместване не е определяща за решението на работниците да приемат работа в друга държава членка, различна от Федерална република Германия.

18 Според Kammergericht (Берлинският областен апелативен съд, Германия), сезиран с въззивна жалба, е възможно да е налице нарушение на правото на Съюза. Според него може да се предполага, че германското законодателство в областта на съвместното управление, води до дискриминация на работниците на основание гражданство и нарушава свободното движение на работници.

19 Всъщност, от една страна, за разлика от наетите в Германия работници, тези, които са наети в друга държава членка, около 80 % от работниците в концерна TUI, не са представени в надзорния съвет на TUI.

20 От друга страна, според Kammergericht (Берлинският областен апелативен съд) опасността евентуално да загубят статута си на членове на надзорния съвет може да разколебае работниците да представят кандидатурите си за постове, които реално се предлагат в държава членка, различна от Федерална република Германия, и за тази цел да се движат свободно на територията на Съюза.

21 Запитващата юрисдикция не установява никаква достатъчна обосновка в това отношение. При тези условия Kammergericht Berlin (Берлинският областен апелативен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Съответства ли на член 18 ДФЕС [...] и на член 45 ДФЕС [...] това, че държава членка предоставя право на глас [и право на лицата да се кандидатират на избори] за представителите на работниците в надзорния орган на предприятие само на тези работници, които са заети в местата на стопанска дейност на предприятието или в предприятията на концерн, разположени на национална територия?“.

По преюдициалния въпрос

Предварителни бележки

22 За да се даде полезен отговор на поставения от запитващата юрисдикция въпрос, следва да се вземе предвид разнообразието от хипотези, под които попадат различните работници, наети от дружество на концерна TUI.

23 Следва също така да се отбележи, че както уточнява в съдебното заседание представителят на TUI, извън Германия концернът TUI има само предприятия, които са самостоятелни юридически лица.

Относно работниците на концерна TUI, заети в дъщерно дружество, установено в държава членка, различна от Федерална република Германия

24 Запитващата юрисдикция иска по същество, първо, да установи дали членове 18 ДФЕС и 45 ДФЕС трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство, съгласно която работниците на концерн, наети в дъщерно дружество, установено на територията на друга държава членка, нямат право на глас и право да се кандидатират на избори за представляващи на работниците в надзорния съвет на дружеството майка на този концерн.

25 Според постоянната съдебна практика, припомнена от генералния адвокат в точка 39 от заключението му, член 18 ДФЕС, който закрепва общия принцип за недопускане на дискриминация на основание гражданство, е предназначен да се прилага самостоятелно само в случаите, уредени от правото на Съюза, за които Договорът за функционирането на ЕС не предвижда специални правила за недопускане на дискриминация (решение от 4 септември 2014 г., Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, т. 20 и цитираната съдебна практика).

26 Член 45, параграф 2 ДФЕС обаче предвижда в полза на заетите лица специално правило за забрана на дискриминацията, основаваща се на гражданство, що се отнася до условията на труд.

27 Следователно положението на работниците, посочени в точка 24 от настоящото решение, следва да се разгледа само с оглед на член 45 ДФЕС.

28 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика разпоредбите на Договора за функционирането на ЕС в областта на свободното движение на хора не могат да се прилагат към случаи, които нямат никаква връзка с някое от уредените в правото на Съюза положения. Поради това тези разпоредби не се прилагат към работници, които никога не са упражнили свободата си на движение в Съюза и не възнамеряват да го правят (вж. в този смисъл решение от 1 април 2008 г., Правителство на Френската общност и Валонско правителство, C-212/06, EU:C:2008:178, т. 33, 37 и 38).

29 Както отбелязва генералният адвокат в точки 49 и 55 от заключението си, фактът, че дъщерното дружество, в което работят съответните работници, е контролирано от дружество майка, установено в държава членка, различна от тази, в която е установено дъщерното дружество, е ирелевантен, за да се установи привръзка с някое от положенията, предвидени в член 45 ДФЕС.

30 Следователно положението на работниците, посочени в точка 24 от настоящото решение, не попада в приложното поле на член 45 ДФЕС.

Относно работниците на концерна TUI, заети в Германия, които напускат работа, за да работят в дъщерно дружество на същия концерн, установено в друга държава членка

31 На следващо място, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали членове 18 ДФЕС и 45 ДФЕС трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство, съгласно която работниците, заети в предприятия на концерна, установени на територията на тази държава членка, нямат право на глас и право да се кандидатират на избори за представители на работниците в надзорния съвет на дружеството майка на този концерн, установено в посочената държава членка, както и евентуално право да заемат или да продължат да заемат длъжност на представител в този съвет, когато напуснат работа в такова предприятие и бъдат наети от дъщерно дружество на същия концерн, установено в друга държава членка.

32 В случая става въпрос за положение на работници, които в концерна TUI са се възползвали от правото си, предвидено в член 45 ДФЕС. Поради това, както отбелязва генералният адвокат в точка 68 от заключението си и както следва от точки 25 и 26 от настоящото решение, член 18 ДФЕС не е приложим към това положение.

33 Съгласно постоянната практика на Съда всички разпоредби на Договора, свързани със свободното движение на хора, имат за цел да улеснят гражданите на Съюза при упражняването на професионална дейност от какъвто и да е характер на територията на Съюза и не допускат мерки, които биха могли да поставят в по-неблагоприятно положение тези граждани, когато искат да упражняват дейност на територията на държава членка, различна от тяхната държава членка по произход. В този контекст гражданите на държавите членки разполагат в частност с произтичащо пряко от Договора право да напускат своята държава членка по произход, за да отидат на територията на друга държава членка, както и да пребивават там с цел упражняване на дейност. Следователно член 45 ДФЕС не допуска никаква национална мярка, която може да затрудни или да направи по-малко привлекателно упражняването от гражданите на Съюза на гарантираната от тази разпоредба основна свобода (вж. в този смисъл решения от 1 април 2008 г., Правителство на Френската общност и Валонско правителство, C-212/06, EU:C:2008:178, т. 44 и 45 и от 10 март 2011 г., Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, т. 21 и 22).

34 При все това първичното право на Съюза не може да гарантира на работника, че преместването в друга държава членка, различна от държавата членка по произход, няма да има последици от гледна точка на социалната политика, предвид съществуващите разлики между схемите и законодателствата на държавите членки такова преместване може да бъде — според случая —

повече или по-малко благоприятно за съответното лице в това отношение (вж. по аналогия решения от 26 април 2007 г., Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, т. 76 и цитираната съдебна практика и от 13 юли 2016 г., Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, т. 24).

35 Поради това, както генералният адвокат по същество посочва в точки 75 и 78 от заключението си, член 45 ДФЕС не предоставя на въпросния работник право да се позовава в приемащата държава членка на условията на труд, от които се е ползвал в държавата членка по произход съгласно националното ѝ законодателство.

36 В това отношение следва да се добави, че когато в дадена материя на равнището на Съюза липсват мерки за хармонизиране или координиране, държавите членки по принцип са свободни да определят критериите за привръзка към приложното поле на законодателството си, при условие че тези критерии са обективни и недискриминационни.

37 В този контекст правото на Съюза не е пречка в областта на представителството и на колективната защита на интересите на работниците в управителните или надзорните органи на дружество по националното право — област, която до момента не е нито хармонизирана, нито координирана на равнището на Съюза — дадена държава членка да предвиди, че приетите от нея правила се прилагат само към работници, заети в предприятия, установени на нейната територия, така както друга държава членка може да използва друг критерий за привръзка, за да прилага своите национални правила.

38 В случая на това основание установеният от MitBestG механизъм на съвместно управление, който цели да включи работниците, чрез избрани от тях представители, в стратегическите и решаващите органи на дружеството, попада в обхвата едновременно на германското дружествено право и на германското право в областта на колективните трудови отношения, поради което Федерална република Германия има правото да ограничи приложното поле до работниците, заети в предприятия, установени на нейна територия, тъй като такова ограничение се основава на обективен и недискриминационен критерий.

39 От изложеното по-горе следва, че не може да се приеме, че загубата на разглежданите в главното производство права, която понасят посочените в точка 31 от настоящото решение работници, представлява пречка за свободното движение на работници, гарантирано от член 45 ДФЕС.

40 Що се отнася по-специално до работниците, които, след като им е предоставен представителен мандат в надзорния съвет на германско дружество за периода, през който са работили в установено в Германия предприятие, напускат Германия, за да започнат работа в дружество, установено на територията на друга държава членка, фактът, че тези работници са принудени при подобни обстоятелства да се откажат от изпълнение на мандата си в Германия, е само последица от законно направения от Федерална република Германия избор да ограничи прилагането на националните си правила в областта на съвместното управление към работниците, заети в предприятие, установено на нейната територия.

41 С оглед на всички гореизложени съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 45 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че допуска правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство, съгласно която работниците, заети в предприятия на концерн, установени на територията на тази държава членка, нямат право на глас и право да се кандидатират на избори за представители на работниците в надзорния съвет на дружеството майка на този концерн, установено в посочената държава членка, както и евентуално право да заемат или да продължат да заемат длъжност на представител в този съвет, когато напуснат работа в такова предприятие и бъдат наети в дъщерно дружество на същия концерн, установено в друга държава членка.

По съдебните разноски

42 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Член 45 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че допуска правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство, съгласно която работниците, заети в предприятия на концерн, установени на територията на тази държава членка, нямат право на глас и право да се кандидатират на избори за представители на работниците в надзорния съвет на дружеството майка на този концерн, установено в посочената държава членка, както и евентуално право да заемат или да продължат да заемат длъжност на представител в този съвет, когато напуснат работа в такова предприятие и бъдат наети в дъщерно дружество на същия концерн, установено в друга държава членка.

Подписи