Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

18 päivänä heinäkuuta 2017*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden vapaa liikkuvuus – Syrjintäkiellon periaate – Työntekijöiden edustajien valitseminen yrityksen hallintoneuvostoon – Jäsenvaltion lainsäädäntö, jolla rajataan äänioikeus ja vaalikelpoisuus koskemaan ainoastaan sellaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät asianomaisen jäsenvaltion alueella

Asiassa C-566/15,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Kammergericht (Berliinin muutoksenhakutuomioistuin, Saksa) on esittänyt 16.10.2015 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 3.11.2015, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Konrad Erzberger

vastaan

TUI AG,

Vereinigung Cockpit eV:n,

Betriebsrat der TUI AG / TUI Group Services GmbH:n,

Frank Jakobin,

Andreas Barczewskin,

Peter Bremmen,

Dierk Hirschelin,

Michael Pönippin,

Wilfried H. Raun,

Carola Schwirnin,

Anette Stempelin,

Ortwin Strubeltin,

Marcell Wittin,

* Oikeudenkäyntikielet: saksa.

Wolfgang Flintermannin,

Stefan Weinhoferin ja

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaftin osallistuessa asian käsittelyyn

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti A. Tizzano, jaostojen puheenjohtajat R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič ja J. L. da Cruz Vilaça sekä tuomarit A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (esittelevä tuomari), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin ja F. Biltgen,

julkisasiamies: H. Saugmandsgaard Øe,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 24.1.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Konrad Erzberger, edustajinaan J. Brandhoff, C. Behme ja S. Richter, Rechtsanwälte,

— TUI AG, edustajinaan C. Arnold ja M. Arnold, Rechtsanwälte,

— Vereinigung Cockpit eV, edustajanaan M. Fischer, Rechtsanwältin,

— Betriebsrat der TUI AG / TUI Group Services GmbH ym., edustajanaan M. Schmidt, Rechtsanwältin,

— Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller ja T. Henze,

— Ranskan hallitus, asiamiehenään R. Coesme,

— Luxemburgin hallitus, edustajanaan P. Kinsch, avocat,

— Alankomaiden hallitus, asiamiehenään H. Stergiou,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään G. Eberhard,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. Kellerbauer ja D. Martin,

— EFTAn valvontaviranomainen, asiamiehinään M. Moustakali ja C. Zatschler,

kuultuaan julkisasiamiehen 4.5.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 18 ja SEUT 45 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Konrad Erzberger ja TUI AG, jonka kotipaikka on Saksassa ja jonka osakas Erzberger on, ja jossa on kyse tämän yhtiön hallintoneuvoston kokoonpanosta erityisesti siltä osin kuin on kyse äänioikeudesta ja oikeudesta asettua ehdolle tässä hallintoneuvostossa järjestettävissä työntekijöiden edustajien vaaleissa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

3 Osakeyhtiölain (Aktiengesetz), joka annettiin 6.9.1965 (BGBl. 1965 I, s. 1089), 96 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Yrityksen hallintoneuvosto koostuu

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain soveltamisalaan kuuluvissa yhtiöissä osakkaita edustavista jäsenistä ja työntekijöitä edustavista jäsenistä,

– –

muissa yhtiöissä vain osakkaita edustavista jäsenistä.

– –”

4 Yhteistoiminnasta yrityksissä 4.5.1976 annetun lain (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer) (BGBl. 1976 I, s. 1153; jäljempänä MitbestG), 1 §:ssä, jonka otsikko on ”Soveltamisalaan kuuluvat yritykset”, säädetään seuraavaa:

”(1) Yrityksissä,

1. jotka on perustettu osakeyhtiönä, kommandiittiyhtiönä, rajavastuuyhtiönä tai osuuskuntana ja

2. joilla on yleensä yli 2 000 työntekijää,

on tämän lain nojalla sovellettava yhteistoimintaa.

– –”

5 MitbestG:n 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä laissa tarkoitetaan työntekijöillä

1. yritysorganisaatiosta annetun lain 5 §:n 1 momentissa mainittuja henkilöitä – –”

6 MitbestG:n 5 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään seuraavaa:

”Mikäli yritys on konsernissa määräysvaltaa käyttävä yritys – –, konserniyritysten työntekijät rinnastetaan tätä lakia sovellettaessa määräysvaltaa käyttävän yrityksen työntekijöihin.”

7 MitbestG:n 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Yrityksen hallintoneuvosto

– –

3. jos yrityksellä on tavallisesti yli 20 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kymmenen on osakkaiden ja kymmenen työntekijöiden edustajia.

– –

(2) Hallintoneuvostoon kuuluvista työntekijöiden edustajista

– –

3. seitsemän on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kolmen ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kymmenen työntekijöiden edustajaa.

– –”

8 MitbestG:n 10 §:n sanamuoto on seuraava:

”(1) Työntekijät valitsevat edustajansa kussakin yrityksen toimipaikassa salaisessa vaalissa ja suhteellista vaalitapaa noudattaen.

(2) Edustajien valinnassa äänioikeutettuja ovat 18 vuotta täyttäneet yrityksen työntekijät. – –

(3) Edustajiksi voidaan valita 2 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetut työntekijät, jotka täyttävät yritysorganisaatiosta annetun Saksan lain 8 §:ssä säädetyt muut vaalikelpoisuuden edellytykset.

– –”

9 Yritysorganisaatiosta annetun lain (Betriebsverfassungsgesetz, BGBl. 2001 I, s. 2518) 8 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Vaalikelpoisia ovat kaikki äänioikeutetut, jotka ovat olleet toimipaikan palveluksessa tai jotka ovat tehneet kotona töitä pääasiallisesti kyseiselle toimipaikalle kuusi kuukautta. Tähän kuuden kuukauden palvelusaikaan lasketaan ajanjaksot, joina työntekijä on ollut välittömästi aiemmin saman yrityksen tai saman konsernin toisen toimipaikan palveluksessa – –

(2) Jos toimipaikka on ollut toiminnassa alle kuusi kuukautta, 1 momentin kuuden kuukauden palvelusaikaa koskevasta säännöksestä poiketen vaalikelpoisia ovat työntekijät, jotka työskentelevät toimipaikassa, kun hallintoneuvoston vaalit alkavat, ja jotka täyttävät muut vaalikelpoisuusedellytykset.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

10 Erzberger on osakkaana TUIssa, joka on matkailualalla toimivan konsernin huipulla oleva emoyhtiö (jäljempänä TUI-konserni).

11 TUI-konserni toimii maailmanlaajuisesti. Tällä konsernilla on Euroopan unionissa noin 50 000 työntekijää, joista vähän yli 10 000 työskentelee Saksassa.

12 Koska TUI kuuluu MitbestG:n soveltamisalaan, sitä hallinnoi kaksi elintä eli hallitus, joka vastaa yhtiön hallinnoinnista, ja hallintoneuvosto, joka valvoo hallituksen toimintaa yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. Hallintoneuvostossa on 20 jäsentä. Sen jäsenistä puolet on osakkaiden edustajia ja puolet työntekijöiden nimeämiä edustajia.

13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että saksalaisessa oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä vallitsevan käsityksen mukaan MitbestG:tä sovellettaessa työntekijöinä pidetään vain Saksan alueella sijaitsevien yritysten työntekijöitä. Tämän vallitsevan käsityksen mukaan konsernin Saksan alueen ulkopuolella sijaitsevan konsernin tytäryhtiön työntekijöillä ei ole äänioikeutta ja oikeutta asettua ehdolle asianomaisen konsernin emoyhtiön hallintoneuvostossa järjestettävissä työntekijöiden edustajien vaaleissa. Lisäksi TUI-konsernin työntekijöiden, jotka ovat tämän konsernin emoyhtiön hallintoneuvoston jäseniä, on luovuttava tästä jäsenyydestä siirtyessään konsernin sellaisen tytäryhtiön palvelukseen, joka sijaitsee muussa valtiossa kuin Saksan liittotasavallassa.

14 Tämä lähestymistapa ei perustu MitbestG:n sanamuotoon vaan alueperiaatteelle, jonka mukaan saksalaista yhteiskuntajärjestystä ei voida ulottaa koskemaan muiden jäsenvaltioiden aluetta, ja kyseisen lain syntyhistoriaan.

15 Erzberger kuitenkin katsoo, ettei TUIn hallintoneuvoston kokoonpano ole asianmukainen. Hänen mukaansa se seikka, että muussa jäsenvaltiossa kuin Saksan liittotasavallassa sijaitsevan, TUI-konsernin tytäryhtiön työntekijät, joiden voidaan olettaa olevan pääsääntöisesti muiden maiden kuin Saksan liittotasavallan kansalaisia, eivät voi olla TUIn hallintoneuvoston jäseniä, on ristiriidassa SEUT 18 artiklan kanssa. Hallintoneuvoston jäsenen aseman menettäminen muuhun jäsenvaltioon kuin Saksan liittotasavaltaan suuntautuvan siirron yhteydessä on myös omiaan vähentämään työntekijöiden halukkuutta käyttää SEUT 45 artiklan mukaista oikeuttaan liikkua vapaasti jäsenvaltioiden alueella.

16 Koska TUI puoltaa vastakkaista näkemystä, Erzberger käytti jäsenvaltion lainsäädännön mukaista oikeuttaan saattaa hallintoneuvoston kokoonpanoon sovellettavia säännöksiä koskeva riita-asia tuomioistuimen ratkaistavaksi.

17 Landgericht Berlin (Berliinin alueellinen tuomioistuin, Saksa) hylkäsi tämän viimeksi mainitun nostaman kanteen. Se katsoi, ettei kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää ollut tapahtunut ja ettei työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ollut rajoitettu, koska sillä, että työntekijä menettää siirron yhteydessä äänioikeuden, ei ole ratkaisevaa merkitystä hänen päättäessään vastaanottaa työn muussa jäsenvaltiossa kuin Saksan liittotasavallassa.

18 Asiaa valituksen perusteella käsitellyt Kammergericht (Berliinin muutoksenhakutuomioistuin, Saksa) katsoo, että unionin oikeutta on mahdollisesti rikottu. Se pitää mahdollisena, että yhteistoiminnasta annettu saksalainen lainsäädäntö johtaa kansalaisuuteen perustuvaan työntekijöiden syrjintään ja että sillä loukataan työntekijöiden oikeutta vapaaseen liikkuvuuteen.

19 Yhtäältä muissa jäsenvaltioissa työskentelevät työntekijät, jotka tässä tapauksessa edustavat 80:tä prosenttia TUI-konsernin työntekijöistä, eivät nimittäin ole – toisin kuin Saksassa työskentelevät työntekijät – edustettuina TUIn hallintoneuvostossa.

20 Toisaalta Kammergericht katsoo, että pelko menettää mahdollisesti asema hallintoneuvoston jäsenenä on omiaan vähentämään työntekijöiden halukkuutta hakea muissa jäsenvaltioissa kuin Saksan liittotasavallassa tarjolla olevia paikkoja ja liikkua vapaasti tätä varten unionin alueella.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, ettei tälle ole riittävää oikeutusperustetta. Näin ollen Kammergericht Berlin päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko SEUT 18 artiklan – – ja SEUT 45 artiklan – – kanssa yhteensopivaa, että jäsenvaltio antaa yrityksen valvontaelimessä järjestettävien työntekijöiden edustajien vaaleissa – – äänioikeuden [ja oikeuden asettua ehdolle] vain sellaisille työntekijöille, jotka työskentelevät asianomaisessa jäsenvaltiossa sijaitsevissa yrityksen toimipaikoissa tai konserniyrityksissä?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Alustava huomautus

22 Jotta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykseen voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on otettava huomioon useat erilaiset tilanteet, joissa TUI-konserniin kuuluvan yhtiön eri työntekijät voivat olla.

23 On myös havaittava, kuten TUIn edustaja istunnon aikana täsmensi, että TUI-konserniin kuuluu Saksan ulkopuolella vain yrityksiä, jotka ovat itsenäisiä oikeushenkilöitä.

Muuhun jäsenvaltioon kuin Saksan liittotasavaltaan sijoittautuneessa tytäryhtiössä työskentelevät TUI-konsernin työntekijät

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensinnäkin lähinnä, onko SEUT 18 ja SEUT 45 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan konsernin työntekijöillä, jotka työskentelevät toisen jäsenvaltion alueella sijaitsevassa tytäryhtiössä, ei ole äänioikeutta ja oikeutta asettua ehdolle kyseisen konsernin emoyhtiön hallintoneuvostossa järjestettävissä työntekijöiden edustajien vaaleissa.

25 Oikeuskäytännössä katsotaan vakiintuneesti, kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 39 kohdassa muistuttaa, että SEUT 18 artiklaa, jossa vahvistetaan kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän yleinen kielto, voidaan soveltaa itsenäisesti ainoastaan sellaisiin unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluviin tapauksiin, joita varten EUT-sopimuksessa ei ole erityisiä syrjinnän kieltäviä määräyksiä (tuomio 4.9.2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 SEUT 45 artiklan 2 kohdassa määrätään kuitenkin työntekijöiden hyväksi erityisestä kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellosta työehtoja koskevalla alalla.

27 Tästä seuraa, että tämän tuomion 24 kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden tilannetta on arvioitava vain SEUT 45 artiklan valossa.

28 Tältä osin on muistutettava, että oikeuskäytännössä katsotaan vakiintuneesti, että henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevia perustamissopimuksen määräyksiä ei voida soveltaa toimintaan, joka ei liity mitenkään unionin oikeudessa tarkoitettuihin tilanteisiin ja jonka kaikki vaikutukset rajoittuvat yhden ainoan jäsenvaltion sisälle. Näin ollen näitä sääntöjä ei voida soveltaa työntekijöihin, jotka eivät koskaan ole käyttäneet eivätkä aio käyttää vapauttaan liikkua Euroopan unionin alueella (ks. vastaavasti tuomio 1.4.2008, Gouvernement de la Communauté française et gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, 33, 37 ja 38 kohta).

29 Kuten julkisasiamies katsoo ratkaisuehdotuksensa 49 ja 55 kohdassa, sillä seikalla, että tytäryhtiö, jossa asianomaiset työntekijät työskentelevät, on toiseen jäsenvaltioon kuin siihen, johon tämä tytäryhtiö on sijoittautunut, sijoittautuneen yhtiön määräysvallassa, ei ole merkitystä muodostettaessa liittymää johonkin SEUT 45 artiklassa tarkoitetuista tilanteista.

30 Tästä seuraa, että SEUT 45 artiklaa ei sovelleta tämän tuomion 24 kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden tilanteeseen.

TUI-konsernin Saksassa työskentelevät työntekijät, jotka lähtevät kyseisestä työpaikasta työskennelläkseen saman konsernin toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneessa tytäryhtiössä

31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee seuraavaksi lähinnä, onko SEUT 18 ja SEUT 45 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tämän jäsenvaltion alueella sijaitsevien konsernin yritysten työntekijöillä ei ole äänioikeutta ja oikeutta asettua ehdolle tämän konsernin tähän jäsenvaltioon sijoittautuneen emoyhtiön hallintoneuvostossa järjestettävissä työntekijöiden edustajien vaaleissa eikä tilanteen mukaan myöskään oikeutta olla tai jatkaa tämän hallintoneuvoston jäseninä silloin, kun nämä työntekijät lähtevät työpaikastaan tällaisessa yrityksessä ja menevät samaan konserniin kuuluvan, toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen tytäryhtiön palvelukseen.

32 Tässä tarkoitetaan sellaisten työntekijöiden tilannetta, jotka käyttävät SEUT 45 artiklan mukaista oikeuttaan TUI-konsernin sisällä. Näin ollen, kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 68 kohdassa katsoo ja kuten tämän tuomion 25 ja 26 kohdasta käy ilmi, tähän tilanteeseen ei sovelleta SEUT 18 artiklaa.

33 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevien kaikkien perussopimuksen määräysten tarkoituksena on helpottaa unionin kansalaisten kaikenlaisen ansiotyön tekemistä unionin alueella ja ne ovat esteenä toimenpiteille, joilla voi olla epäsuotuisa vaikutus näihin kansalaisiin, kun nämä haluavat harjoittaa kyseistä toimintaa muun jäsenvaltion kuin kotijäsenvaltionsa alueella. Tässä suhteessa jäsenvaltioiden kansalaisilla on suoraan perussopimukseen perustuva oikeus varsinkin lähteä kotijäsenvaltiostaan siirtyäkseen toisen jäsenvaltion alueelle ja oleskellakseen siellä toiminnan harjoittamiseksi. Näin ollen SEUT 45 artikla on esteenä kaikille sellaisille toimenpiteille, jotka voivat haitata sitä, että unionin kansalaiset käyttävät perustamissopimuksessa taattuja perusvapauksia, tai jotka tekevät niiden käytöstä vähemmän houkuttelevaa (ks. vastaavasti tuomio 1.4.2008, Gouvernement de la Communauté française et gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, 44 ja 45 kohta ja tuomio 10.3.2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, 21 ja 22 kohta).

34 Unionin primaarioikeudella ei kuitenkaan taata työntekijälle, että muuttaminen toiseen jäsenvaltioon kuin hänen lähtöjäsenvaltioonsa olisi sosiaalisissa kysymyksissä neutraalia, koska tällainen muutto, kun otetaan huomioon jäsenvaltioiden järjestelmien ja lainsäädäntöjen välillä vallitsevat erot, voi olla tältä osin asianomaiselle henkilölle enemmän tai vähemmän edullinen tai epäedullinen (ks. analogisesti tuomio 26.4.2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.7.2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, 24 kohta).

35 Siten on niin, kuten julkisasiamies katsoo ratkaisuehdotuksensa 75 ja 78 kohdassa, että SEUT 45 artiklassa ei määrätä, että kyseisellä työntekijällä olisi oikeus vedota vastaanottavassa jäsenvaltiossa työehtoihin, joita häneen sovellettiin lähtöjäsenvaltiossa tämän viimeksi mainitun valtion kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

36 Tähän on lisättävä, että koska kyseisellä alalla ei ole toteutettu unionin yhdenmukaistamis- tai koordinointitoimenpiteitä, jäsenvaltiot määrittelevät lähtökohtaisesti vapaasti ne perusteet, jotka koskevat liityntää niiden lainsäädännön soveltamisalaan, edellyttäen, että nämä perusteet ovat objektiiviset ja syrjimättömät.

37 Tässä asiayhteydessä unionin oikeus ei ole esteenä sille, että kollektiivista työntekijöiden edustamista ja etujen puolustamista kansallisen oikeuden soveltamisalaan kuuluvan yhtiön hallinnointi- ja valvontaelimissä koskevalla alalla, jota ei tähän päivään mennessä ole vielä yhdenmukaistettu tai edes yhteen sovitettu unionin tasolla, jäsenvaltio säätää, että sen antamia sääntöjä sovelletaan vain sen kansallisella alueella sijaitsevien yritysten työntekijöihin samalla tavoin kuin toinen jäsenvaltio voi vapaasti käyttää toisenlaista liittymää soveltaessaan omia kansallisia sääntöjään.

38 Käsiteltävässä asiassa MitBestG:ssä käyttöön otettu yhteistoimintamenetelmä, jolla on tarkoitus saada työntekijät osallistumaan vaaleilla valittujen edustajien kautta yhtiön päätöksentekoelimiin ja strategisiin elimiin, kuuluu siis samanaikaisesti Saksan yhtiöoikeuden alaan ja työmarkkinasuhteita koskevan oikeuden alaan, ja Saksan liittotasavalta voi rajata näiden soveltamisalan alueellaan sijaitsevien yritysten työntekijöihin silloin kun tällainen rajaaminen perustuu objektiiviselle ja syrjimättömälle perusteelle.

39 Edellä todetusta seuraa, että sen, että tämän tuomion 31 kohdassa tarkoitetut työntekijät menettävät pääasiassa kyseessä olevat oikeudet, ei voida katsoa merkitsevän SEUT 45 artiklassa taatun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoittamista.

40 Siltä osin kuin on kyse erityisesti työntekijöistä, jotka ovat olleet Saksassa sijaitsevassa yrityksessä työskennellessään saksalaisen yhtiön hallintoneuvoston jäseniä ja lähtevät tämän jälkeen Saksasta toisen jäsenvaltion alueelle sijoittautuneen yhtiön palvelukseen, se seikka, että nämä työntekijät joutuvat tällaisessa tilanteessa luopumaan tuosta jäsenyydestään Saksassa, on vain seurausta Saksan liittotasavallan oikeutetusti tekemästä valinnasta rajata yhteistoimintaa koskevien kansallisten sääntöjensä soveltaminen työntekijöihin, jotka työskentelevät Saksan alueella sijaitsevassa yrityksessä.

41 Esitettyyn kysymykseen on kaiken edellä todetun perusteella vastattava, että SEUT 45 artiklaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tämän jäsenvaltion alueella sijaitsevien konsernin yritysten työntekijöillä ei ole äänioikeutta ja oikeutta asettua ehdolle tämän konsernin tähän jäsenvaltioon sijoittautuneen emoyhtiön hallintoneuvostossa järjestettävissä työntekijöiden edustajien vaaleissa eikä tilanteen mukaan myöskään oikeutta olla tai jatkaa tämän hallintoneuvoston jäseninä silloin, kun nämä työntekijät lähtevät työpaikastaan tällaisessa yrityksessä ja menevät samaan konserniin kuuluvan, toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen tytäryhtiön palvelukseen.

Oikeudenkäyntikulut

42 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

SEUT 45 artiklaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tämän jäsenvaltion alueella sijaitsevien konsernin yritysten työntekijöillä ei ole äänioikeutta ja oikeutta asettua ehdolle tämän konsernin tähän jäsenvaltioon sijoittautuneen emoyhtiön hallintoneuvostossa järjestettävissä työntekijöiden edustajien vaaleissa eikä tilanteen mukaan myöskään oikeutta olla tai jatkaa tämän hallintoneuvoston jäseninä silloin, kun nämä työntekijät lähtevät työpaikastaan tällaisessa yrityksessä ja menevät samaan konserniin kuuluvan, toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen tytäryhtiön palvelukseen.

Allekirjoitukset