



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
81/17. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2017. július 18.

A C-566/15. ügyben hozott ítélet
Konrad Erzberger kontra TUI AG

A munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló német törvény összeegyeztethető az uniós joggal

A valamely csoport Németországon kívül foglalkoztatott munkavállalóinak a munkavállalói képviselőknek a német anyavállalat felügyelőbizottságába történő választására vonatkozó aktív és passzív választójogból való kizárása nem ellentétes a munkavállalók szabad mozgásával

A TUI AG német részvénytársaság, amely az egész világra kiterjedő idegenforgalmi tevékenységet végző TUI csoportot irányítja. A csoport több mint 10 000 főt foglalkoztat Németországban, és közel 40 000 főt az Unió egyéb tagállamaiban.

Konrad Erzberger – a TUI AG részvényese – a német bíróságok előtt e társaság felügyelőbizottságának összetételét kifogásolja, amely testület feladata a társaság igazgatótanácsának ellenőrzése. A munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló német törvény értelmében a TUI AG felügyelőbizottságának felét a részvényesek, másik felét pedig a munkavállalók jelölik.

K. Erzberger arra hivatkozik, hogy a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló német törvény ellentétes az uniós joggal, mivel azt írja elő¹, hogy kizárólag a csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalói választhatnak képviselőket a felügyelőbizottságba és kizárólag ők választhatók e testületbe. Így annak megakadályozása, hogy a TUI csoport valamely más tagállamban található leányvállalata által foglalkoztatott munkavállalói – akikről általában feltételezhető, hogy nem német állampolgárok – részt vegyenek a TUI AG felügyelőbizottsága tagságában, sértene az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát. Ráadásul a felügyelőbizottsági tagi jogállásnak a valamely másik tagállamba való áthelyezés során történő elvesztése alkalmas arra, hogy a munkavállalókat eltántorítsa attól, hogy a munkavállalókat megillető szabad mozgás jogával éljenek.

E vonatkozásban a Kammergericht (berlini fővárosi bíróság, Németország) úgy határozott, hogy a Bírósághoz fordul a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló német törvénynek az uniós joggal való összeegyeztethetőségére vonatkozó kérdéssel.

A Bíróság mai ítéletében két helyzetet különböztet meg.

A TUI csoport valamely, Németországtól eltérő tagállamban foglalkoztatott munkavállalói esetén a Bíróság megállapítja, hogy a helyzetüket nem csak az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés általános tilalma, hanem a munkavállalók szabad mozgása szempontjából is vizsgálni kell, amely az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés foglalkoztatási feltételek terén érvényesülő különös szabályát képezi.

A Bíróság ezt követően megállapítja, hogy a kérdéses munkavállalók helyzete nem tartozik a munkavállalók szabad mozgásának körébe. Ugyanis a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos szabályok nem alkalmazhatók olyan munkavállalókra, akik az Unión belüli mozgás szabadságát soha nem gyakorolták és nem is szándékoznak gyakorolni azt. Az, hogy azon

¹ A Kammergericht kifejti, hogy a jogtudományban és a német ítélkezési gyakorlatban uralkodó álláspont így értelmezi a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló törvényt.

leányvállalat felett, amely az érintett munkavállalókat foglalkoztatja, az ellenőrzést egy másik tagállamban (jelen esetben Németországban) székhellyel rendelkező anyavállalat gyakorolja, e tekintetben nem releváns.

A TUI csoport azon, Németországban foglalkoztatott munkavállalóit illetően, akik e munkahelyüket a célból hagyják el, hogy az ugyanezen csoporthoz tartozó, valamely másik tagállamban található leányvállalatnál végezzenek munkát, a Bíróság megállapítja, hogy a helyzetük főszabály szerint a munkavállalók szabad mozgásának körébe tartozik. Következésképpen a helyzetüket nem kell az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés szempontjából elemezni.

Mindazonáltal, **a munkavállalói képviselőknek a német anyavállalat felügyelőbizottságába való választására vonatkozó aktív és passzív választójog, valamint – adott esetben – azon jog elvesztése, hogy e testületben tisztséget lássanak el vagy azt továbbra is ellássák, nem minősül a szabad mozgás sérelmének.**

Ugyanis a munkavállalók szabad mozgása nem biztosítja a munkavállaló számára, hogy a származási tagállamától eltérő más tagállamba történő áttelepülés szociális szempontból semleges lesz. Az ilyen áttelepülés – figyelemmel az egyes tagállamok rendszerei és jogszabályai között fennálló eltérésekre – az esettől függően lehet kisebb vagy nagyobb mértékben előnyös vagy hátrányos az ily módon érintett munkavállaló számára. Így a munkavállalók szabad mozgása nem biztosítja az ugyanolyan munkafeltételekhez való jogot, mint amilyenekben a származási tagállamában ezen állam jogszabályai alapján részesült.

Az uniós jog nem képezi akadályát annak, hogy a munkavállalóknak a valamely nemzeti jog szerinti társaság irányító- vagy felügyeleti szervében való képvisellete és kollektív érdekvédelme terén – amely területre vonatkozóan uniós szinten a mai napig nem létezik harmonizáció, de még koordináció sem – valamely tagállam előírja, hogy az általa elfogadott szabályok csak a felségterületén található telephelyek munkavállalóira legyenek alkalmazhatók.

A jelen esetben a döntéshozatalban való munkavállalói részvételre vonatkozó – a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló német törvény által bevezetett – mechanizmus, amely a munkavállalóknak a társaság döntéshozó és stratégiai szerveibe való, választott képviselők útján történő bevonására irányul, ezen az alapon egyszerre tartozik a német társasági és kollektív munkajog körébe, amelynek a Németország területén található telephelyeken foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó hatályát Németországnak jogában áll körülhatárolni, amennyiben az ilyen körülhatárolás objektív és hátrányos megkülönböztetéstől mentes szempontokon alapul.

A Bíróság, különösen a felügyelőbizottsági tagi jogállásnak a valamely más tagállamba való áthelyezést követő elvesztését illetően, megállapítja, hogy e jogállás elvesztése csak Németország azon jogszerű döntésének következménye, hogy a Németország területén található telephelyen foglalkoztatott munkavállalók döntéshozatalban való részvételére vonatkozó nemzeti szabályainak alkalmazását korlátozza.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot..

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehoczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106