



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 81/17
V Luxemburgu 18. júla 2017

Rozsudok vo veci C-566/15
Konrad Erzberger/TUI AG

Nemecký zákon o spolurozhodovaní zamestnancov je zlučiteľný s právom Únie

Vylúčenie zamestnancov skupiny, zamestnaných mimo Nemecka, z práva voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade nemeckej materskej spoločnosti nie je v rozpore s voľným pohybom pracovníkov

TUI AG, nemecká akciová spoločnosť, je na čele skupiny TUI, ktorá pôsobí na svetovom trhu v odvetví turizmu. Skupina zamestnáva približne 10 000 zamestnancov v Nemecku a 40 000 zamestnancov v iných členských štátoch Únie.

Pán Konrad Erzberger, ktorý je akcionárom spoločnosti TUI AG, namieta pred nemeckými súdmi zloženie dozornej rady tejto spoločnosti. Úlohou tejto dozornej rady je dohliadať na činnosť správnej rady, ktorá riadi spoločnosť. Podľa nemeckého zákona o spolurozhodovaní zamestnancov je polovica členov dozornej rady TUI AG volená akcionármi a polovica zamestnancami.

Pán Erzberger tvrdí, že nemecký zákon o spolurozhodovaní zamestnancov je v rozpore s právom Únie, pretože stanovuje¹, že len zamestnanci skupiny zamestnaní v Nemecku môžu voliť a byť volení vo voľbách zástupcov v dozornej rade. Skutočnosť, že zamestnanci dcérskej spoločnosti skupiny TUI nachádzajúcej sa v inom členskom štáte, v prípade ktorých možno predpokladať, že vo všeobecnosti nie sú nemeckými štátnymi príslušníkmi, sa nemôžu zúčastniť na vytvorení dozornej rady spoločnosti TUI, porušuje všeobecný zákaz zákazu diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti. Navyše strata postavenia člena dozornej rady v prípade presunutia do iného členského štátu môže odradiť pracovníkov, aby využili svoje právo na voľný pohyb pracovníkov.

V tejto súvislosti Kammergericht (Krajinský súd Berlín, Nemecko) položil Súdnemu dvoru otázku o zlučiteľnosti nemeckého zákona o spolurozhodovaní zamestnancov s právom Únie.

Súdny dvor vo svojom rozsudku z dnešného dňa rozlišuje dve situácie.

Pokiaľ ide o pracovníkov skupiny TUI zamestnaných v dcérskej spoločnosti usadenej v inom členskom štáte ako v Nemecku, Súdny dvor konštatuje, že ich situáciu treba posudzovať nie s ohľadom na všeobecný zákaz diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti, ale s ohľadom na voľný pohyb pracovníkov, ktorý predstavuje osobitné pravidlo zákazu diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti v oblasti podmienok zamestnávania.

Súdny dvor ďalej konštatuje, že na situáciu dotknutých pracovníkov sa neuplatňuje voľný pohyb pracovníkov. Pravidlá v oblasti voľného pohybu pracovníkov sa nemôžu uplatňovať na pracovníkov, ktorí nikdy nevyužili svoje právo voľne sa pohybovať v rámci Únie a ani nezamýšľajú toto právo využiť. Skutočnosť, že dcérsku spoločnosť, v ktorej sú zamestnaní dotknutí pracovníci, ovláda materská spoločnosť usadená v inom členskom štáte (v tomto prípade v Nemecku), nie je v tejto súvislosti relevantná.

Pokiaľ ide o pracovníkov skupiny TUI zamestnaných v Nemecku, ktorí opustia toto zamestnanie, aby prijali miesto v dcérskej spoločnosti, ktorá patrí do tej istej skupiny a je

¹ Kammergericht spresňuje, že podľa názoru prevládajúceho v nemeckej doktríne a judikatúre sa zákon o spolurozhodovaní zamestnancov vykladá v tomto zmysle.

usadená v inom členskom štáte, Súdny dvor konštatuje, že na ich situáciu sa v podstate vzťahuje voľný pohyb pracovníkov. Netreba preto analyzovať ich situáciu z hľadiska všeobecného zákazu diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti.

Stratu práva voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade nemeckej materskej spoločnosti, alebo prípadne stratu možnosti pokračovať vo výkone svojej funkcie zástupcu v tejto dozornej rade však nemožno považovať za prekážku voľného pohybu.

Voľný pohyb pracovníkov totiž pracovníkovi nezaručuje, že presťahovanie do iného členského štátu, než je jeho členský štát pôvodu, je v sociálnych veciach neutrálne. Takéto presťahovanie vzhľadom na rozdiely existujúce medzi režimami a právnymi poriadkami členských štátov môže byť pre zamestnanca v tomto smere viac alebo menej výhodné. Voľný pohyb pracovníkov nepriznáva zamestnancovi právo odvolávať sa v prijímajúcom členskom štáte na pracovné podmienky, ktoré mal vo svojom členskom štáte pôvodu podľa vnútroštátnej právnej úpravy tohto štátu.

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.

V predjednávanom prípade mechanizmus spolurozhodovania vytvorený nemeckým zákonom o spolurozhodovaní zamestnancov, ktorého cieľom je zapojiť zamestnancov prostredníctvom zvolených zástupcov do rozhodovacích a strategických orgánov spoločnosti, z tohto dôvodu patrí súčasne do nemeckého práva obchodných spoločností a nemeckého práva kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, takže Nemecko má právomoc obmedziť rozsah pôsobnosti na zamestnancov zamestnaných v prevádzkarňach nachádzajúcich sa jeho území za predpokladu že takéto obmedzenie spočíva na objektívnych a nediskriminačných kritériách.

Pokiaľ ide konkrétne o stratu postavenia člena dozornej rady v prípade presunutia do iného členského štátu, Súdny dvor konštatuje, že takáto strata je len dôsledkom legítimnej voľby Nemecka obmedziť pôsobnosť svojich vnútroštátnych pravidiel v oblasti spolurozhodovania na pracovníkov zamestnaných v prevádzkarňach nachádzajúcich sa na nemeckom území.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdného dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106