



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene **COMUNICAT DE PRESĂ nr. 81/17**

Luxemburg, 18 iulie 2017

Hotărârea în cauza C-566/15
Konrad Erzberger/TUI AG

Legea germană privind cogestiunea salariaților este compatibilă cu dreptul Uniunii

Excluderea salariaților unui grup, angajați în afara Germaniei, de la dreptul de a alege și de la dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților salariaților în consiliul de supraveghere al societății-mamă germane nu este contrar liberei circulații a lucrătorilor

TUI AG, o societate pe acțiuni germană, este în fruntea grupului de turism TUI care operează la nivel mondial. Grupul angajează peste 10 000 de persoane în Germania și aproape 40 000 de persoane în celelalte state membre ale Uniunii.

Domnul Konrad Erzberger, unul dintre acționarii TUI AG, contestă în fața instanțelor germane compunerea consiliului de supraveghere al acestei societăți, care are drept misiune să supravegheze consiliul de administrație care gestionează societatea. Conform Legii germane privind cogestiunea salariaților, jumătate din membrii consiliului de supraveghere al TUI AG sunt desemnați de acționari și cealaltă jumătate sunt desemnați de salariați.

Domnul Erzberger arată că Legea germană privind cogestiunea salariaților este contrară dreptului Uniunii, întrucât prevede¹ că numai salariații grupului angajați în Germania pot alege reprezentanții salariaților în cadrul consiliului de supraveghere și pot fi aleși. Astfel, faptul de a împiedica salariații angajați de o filială a grupului TUI situată în alt stat membru – cu privire la care se poate prezuma că nu sunt, în general, resortisanți germani – să participe la compunerea consiliului de supraveghere al TUI AG ar încălca interdicția generală privind discriminarea pe motiv de cetățenie. În plus, pierderea statutului de membru al consiliului de supraveghere, cu ocazia transferului în alt stat membru ar putea să îi descurajeze pe salariați să își exercite libera circulație a lucrătorilor.

În acest context, Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania) a decis să adreseze Curții de Justiție o trimitere preliminară privind compatibilitatea Legii germane privind cogestiunea salariaților cu dreptul Uniunii.

În hotărârea pronunțată azi, Curtea distinge două situații.

În ceea ce privește salariații grupului TUI angajați într-o filială cu sediul într-un alt stat membru decât Germania, Curtea constată că situația acestora trebuie analizată nu în raport cu interdicția generală privind discriminarea pe motiv de cetățenie, ci în raport cu libera circulație a lucrătorilor care constituie o normă specifică de nediscriminare întemeiată pe cetățenie în materie de condiții de muncă.

Curtea constată în continuare că **situația salariaților în discuție nu ține de libera circulație a lucrătorilor**. Astfel, normele referitoare la libera circulație a lucrătorilor nu sunt aplicabile salariaților care nu și-au exercitat niciodată libertatea de a circula în interiorul Uniunii și nici nu intenționează să o exercite. Faptul că filiala care angajează salariații respectivi este controlată de o societate-mamă cu sediul în alt stat membru (în speță Germania) este lipsită de relevanță în această privință.

¹ Kammergericht precizează că opinia majoritară a doctrinei și a jurisprudenței germane interpretează Legea privind cogestiunea salariaților în acest sens.

În ceea ce privește salariații grupului TUI care sunt angajați în Germania și care părăsesc acest loc de muncă pentru a fi angajați într-o filială care aparține aceluiași grup cu sediul în alt stat membru, Curtea constată că situația acestora ține, în principiu, de libera circulație a lucrătorilor. Prin urmare, situația lor nu trebuie analizată în raport cu interdicția generală privind discriminarea pe motiv de cetățenie.

Totuși, pierderea dreptului de a alege și a dreptului de a fi ales la alegerile reprezentanților salariaților în consiliul de supraveghere al societății-mamă germane, precum și, dacă este cazul, pierderea dreptului de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat nu constituie un obstacol în calea liberei circulații.

Astfel, libera circulație a lucrătorilor nu garantează unui salariat că o deplasare într-un alt stat membru decât statul său membru de origine va fi neutră în materie socială. O asemenea deplasare poate, având în vedere disparitățile care există între sistemele și legislațiile statelor membre, în funcție de caz, să fie mai mult sau mai puțin avantajoasă pentru salariat sub acest aspect. Astfel, libera circulație a lucrătorilor nu acordă salariatului dreptul de a se prevala, în statul membru gazdă, de condițiile de muncă de care beneficia în statul membru de origine conform legislației naționale din acest din urmă stat.

Dreptul Uniunii nu se opune ca, în materie de reprezentare și de apărare colectivă a intereselor salariaților în organele de administrare sau de supraveghere ale unei societăți de drept național – materie care, până în prezent, nu a făcut obiectul unei armonizări, nici cel puțin al unei coordonări la nivelul Uniunii –, un stat membru să prevadă că normele pe care le-a adoptat nu se aplică decât salariaților angajați de unități situate pe teritoriul său național.

În speță, mecanismul de cogestiune instituit de Legea germană privind cogestiunea salariaților, care urmărește implicarea salariaților, prin intermediul unor reprezentanți aleși, în organele decizionale și strategice ale societății, intră sub incidența, sub acest aspect, atât a dreptului german al societăților, cât și a dreptului german al raporturilor colective de muncă, al căror domeniu de aplicare Germania este îndreptățită să îl limiteze la salariații încadrați în muncă de unități stabilite pe teritoriul său, cu condiția ca o astfel de delimitare să se întemeieze pe un criteriu obiectiv și nediscriminatoriu.

În ceea ce privește în special pierderea statutului de membru al consiliului de supraveghere ca urmare a unui transfer în alt stat membru, Curtea constată că o asemenea pierdere nu este decât consecința alegerii realizate în mod legitim de Germania de a limita aplicarea normelor sale naționale în materie de cogestiune salariaților angajați de o unitate situată pe teritoriul german.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe [„Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106