



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 81/17

Lussemburgo, 18 luglio 2017

Sentenza nella causa C-566/15
Konrad Erzberger / TUI AG

Le legge tedesca sulla cogestione da parte dei lavoratori dipendenti è compatibile con il diritto dell'Unione

L'esclusione dei dipendenti di un gruppo, occupati fuori dalla Germania, dal diritto di voto attivo e passivo alle elezioni dei rappresentanti dei dipendenti al consiglio di sorveglianza della società capogruppo tedesca non è contraria alla libera circolazione dei lavoratori

La TUI AG, una società per azioni tedesca, è alla testa del gruppo di turismo TUI che opera a livello mondiale. Il gruppo occupa più di 10 000 persone in Germania e quasi 40 000 persone negli altri Stati membri dell'Unione.

Il sig. Konrad Erzberger, azionista della TUI AG, contesta dinanzi ai giudici tedeschi la composizione, in detta società, del consiglio di sorveglianza, che ha il compito di controllare il consiglio di amministrazione che gestisce la società. Conformemente alla legge tedesca sulla cogestione da parte dei lavoratori dipendenti, i membri del consiglio di sorveglianza della TUI AG sono designati per metà dagli azionisti e per metà dai dipendenti.

Il sig. Erzberger sostiene che la legge tedesca sulla cogestione da parte dei lavoratori dipendenti è contraria al diritto dell'Unione, in quanto prevede¹ che solo i dipendenti del gruppo occupati in Germania possano eleggere i rappresentanti dei lavoratori in seno al consiglio di sorveglianza ed essere ivi eletti. Quindi, impedire ai lavoratori occupati presso una società partecipata del gruppo TUI situata in un altro Stato membro - presumibilmente non tedeschi in generale - di far parte del consiglio di sorveglianza della TUI AG violerebbe il divieto generale di discriminazione fondata sulla cittadinanza. Inoltre, la perdita dello status di membro del consiglio di sorveglianza, in caso di trasferimento in un altro Stato membro, potrebbe dissuadere i dipendenti dall'esercitare il proprio diritto di libera circolazione dei lavoratori.

In tale contesto, il Kammergericht (tribunale superiore del Land di Berlino, Germania) ha deciso di interrogare la Corte di giustizia in ordine alla compatibilità con il diritto dell'Unione della legge tedesca sulla cogestione da parte dei lavoratori.

Nella sua sentenza odierna, la Corte distingue due situazioni.

Per quanto concerne i dipendenti del gruppo TUI occupati presso una società partecipata stabilita in uno Stato membro diverso dalla Germania, la Corte constata che la loro situazione dev'essere analizzata non alla luce del divieto generale di discriminazione fondato sulla cittadinanza, ma alla luce della libera circolazione dei lavoratori che pone un divieto specifico di discriminazione fondata sulla cittadinanza in materia di condizioni di lavoro.

La Corte constata poi che la situazione dei dipendenti in questione non rientra nella libera circolazione dei lavoratori. Infatti, le norme relative alla libera circolazione dei lavoratori non sono applicabili a dipendenti che non abbiano mai esercitato il proprio diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione e che non prevedano di farlo. La circostanza che la società partecipata che

¹ Il Kammergericht precisa che l'opinione prevalente in dottrina e in giurisprudenza in Germania interpreta la legge sulla cogestione da parte dei lavoratori dipendenti in tal senso.

occupa i lavoratori di cui trattasi sia controllata da una capogruppo stabilita in un altro Stato membro (nel caso di specie, la Germania) è irrilevante al riguardo.

Per quanto concerne i dipendenti del gruppo TUI occupati in Germania e che lasciano tale posto di lavoro per essere occupati presso una società partecipata appartenente al medesimo gruppo stabilita in un altro Stato membro, la Corte constata che la loro situazione rientra, in linea di principio, nella libera circolazione dei lavoratori. Pertanto, la loro situazione non va analizzata alla luce del divieto generale di discriminazione fondata sulla cittadinanza.

Tuttavia, **la perdita del diritto voto attivo e passivo alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza della società capogruppo tedesca nonché, eventualmente, la perdita del diritto di esercitare o di continuare ad esercitare le funzioni di rappresentante in seno a detto consiglio non costituiscono un ostacolo alla libera circolazione.**

Infatti, la libera circolazione dei lavoratori non garantisce ad un dipendente che il trasferimento in uno Stato membro diverso dal proprio Stato membro di origine sia neutrale in materia previdenziale. Un tale trasferimento, in considerazione delle disparità tra i regimi e le normative degli Stati membri, può, a seconda dei casi, risultare più o meno favorevole per l'interessato sotto tale profilo. Pertanto, la libera circolazione dei lavoratori non accorda al lavoratore il diritto di avvalersi, nello Stato membro ospitante, delle condizioni di lavoro di cui egli beneficiava nello Stato membro di origine in conformità alla normativa nazionale di quest'ultimo.

Il diritto dell'Unione non osta a che, in materia di rappresentanza e di tutela collettiva degli interessi dei lavoratori negli organi amministrativi e di controllo di una società di diritto nazionale - materia che, ad oggi, non è stata oggetto di armonizzazione né di coordinamento a livello dell'Unione -, uno Stato membro preveda che le norme che ha adottato si applichino solo ai lavoratori occupati presso stabilimenti situati nel proprio territorio nazionale.

Nel caso di specie, la procedura di cogestione istituita dalla legge tedesca sulla cogestione da parte dei lavoratori dipendenti, che mira a far partecipare i dipendenti, per il tramite di rappresentanti eletti, agli organi decisionali e strategici della società, riguarda, a tale titolo, sia il diritto societario tedesco che il diritto dei rapporti collettivi di lavoro tedesco, il cui campo di applicazione la Germania ha il diritto di circoscrivere ai dipendenti occupati presso stabilimenti situati nel proprio territorio, dal momento che tale delimitazione si fonda su di un criterio oggettivo e non discriminatorio.

Per quanto concerne, in particolare, la perdita dello status di membro del consiglio di sorveglianza in caso di trasferimento in un altro Stato membro, la Corte constata che essa è semplicemente conseguenza della legittima scelta operata dalla Germania di limitare l'applicazione delle proprie norme nazionali in materia di cogestione ai dipendenti occupati presso uno stabilimento situato nel territorio tedesco.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☐ ☎ (+32) 2 2964106