



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØE
přednesené dne 4. května 2017¹

Věc C-566/15

**Konrad Erzberger
proti
TUI AG**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Kammergericht Berlin (odvolací soud v Berlíně, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Volný pohyb pracovníků – Rovné zacházení – Články 18 a 45 SFEU – Volby zástupců zaměstnanců v dozorčí radě společnosti – Vnitrostátní právní úprava omezující právo volit a být volen na zaměstnance zaměstnané na území daného státu“

I. Úvod

1. Předmětem projednávané věci je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou předložil Kammergericht Berlin (odvolací soud v Berlíně, Německo) a jež se týká výkladu článku 18 SFEU, pokud jde o zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, a článku 45 SFEU, pokud jde o volný pohyb pracovníků.
2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu vedeného mezi Konradem Erzbergerem, akcionářem, a TUI AG, německou společností, ohledně ustavení dozorčí rady této společnosti. Tento akcionář poukazuje zejména na neslučitelnost německé právní úpravy v oblasti spoluúčasti pracovníků na rozhodování ve společnosti s články 18 a 45 SFEU, neboť podle této vnitrostátní právní úpravy přísluší právo volit a být voleni ve volbách zástupců pracovníků v dozorčí radě společnosti pouze zaměstnancům, kteří pracují v závodech této společnosti nebo ve společnostech náležejících do téže skupiny, jež se nacházejí na německém území.
3. Principiální otázkou, kolem které se odvíjí projednávaná věc, je, zda členské státy mohou být v kontextu tuzemského systému spoluúčasti pracovníků povinny přiznat na základě článků 18 a 45 SFEU zaměstnancům zaměstnaným v dceřiných společnostech usazených v jiných členských státech stejné právo volit a být voleni, jaké náleží pracovníkům tuzemským.
4. V tomto stanovisku vysvětlím důvody, ze kterých se domnívám, že tato otázka vyžaduje zápornou odpověď a články 18 a 45 SFEU nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení.

¹ – Původní jazyk: francouzština.

II. Německý právní rámec

A. Zákon o spoluúčasti na rozhodování

5. V ustanovení § 1 zákona o spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer²) ze dne 4. května 1976 (dále jen „MitbestG“), který je nadepsán „Podniky, na něž se vztahuje tento zákon“, se v odstavci 1 stanoví:

„V podnicích

1. založených v podobě akciové společnosti, komanditní společnosti na akcie, společnosti s ručením omezeným nebo družstva a
2. zaměstnávajících obecně více než 2 000 osob,

přiznává tento zákon zaměstnancům právo na spoluúčast na rozhodování.“

6. V ustanovení § 3 MitbestG, který je nadepsán „Zaměstnanci a podnik“, se v odstavci 1 stanoví:

„Za zaměstnance ve smyslu tohoto zákona se považují

1. osoby uvedené v § 5 odst. 1 zákona o organizaci podniku [(Betriebsverfassungsgesetz (dále jen „BetrVG“)], s výjimkou vedoucích pracovníků uvedených v § 5 odst. 3 tohoto zákona,
2. vedoucí pracovníci uvedení v § 5 odst. 3 BetrVG.

Osoby uvedené v § 5 odst. 2 BetrVG nejsou zaměstnanci ve smyslu tohoto zákona.“

7. V ustanovení § 5 MitbestG, který je nadepsán „Skupiny podniků“, se v odstavci 1 stanoví:

„Pokud je podnik [...] podnikem s dominantním postavením v rámci skupiny [§ 18 odst. 1 zákona o akciových společnostech (Aktiengesetz, dále jen „AktG“)], mají pro účely uplatnění tohoto zákona zaměstnanci podniků patřících ke skupině srovnatelné postavení se zaměstnanci podniku s dominantním postavením [...]“

8. V ustanovení § 7 MitbestG, který je nadepsán „Složení dozorčí rady“, se v odst. 1 bodě 3, odst. 2 bodě 2 a odstavci 4 stanoví³:

„(1) Dozorčí rada podniku,

[...]

3. který zaměstnává obvykle více než 20 000 zaměstnanců, je složena z deseti členů zastupujících akcionáře a deseti členů zastupujících zaměstnance.

[...]

(2) Z členů dozorčí rady zastupujících zaměstnance je

2 – BGBl. 1976 I, s. 1153.

3 – Podle § 7 odst. 1 bodů 1 a 2 a odst. 2 bodů 1 a 2 zákona o spoluúčasti zaměstnanců při rozhodování tvoří dozorčí radu v případě podniků, jež obvykle nezaměstnávají více než 10 000 zaměstnanců, dvanáct členů a v případě podniků, jež obvykle zaměstnávají více než 10 000 zaměstnanců, avšak méně než 20 000 zaměstnanců, šestnáct členů, přičemž jednu polovinu tvoří zástupci zaměstnanců (sestavující ze zaměstnanců podniku a zástupců odborů).

[...]

3. v dozorčí radě složené z deseti zástupců zaměstnanců sedm zaměstnanců podniku a tři zástupci odborů.

[...]

(4) Zaměstnanci podniku uvedení v odstavci 2 musí být starší 18 let věku a být u podniku zaměstnání alespoň po dobu 1 roku. Do tohoto jednoletého období zaměstnání v podniku je nutno připočítat období zaměstnání u jiného podniku, jehož zaměstnanci se na základě tohoto zákona účastní voleb členů dozorčí rady předmětného podniku. Tato období musí bezprostředně předcházet okamžiku, od kterého zaměstnanci získávají právo na účast ve volbách členů dozorčí rady podniku. Zároveň musí být splněny ostatní podmínky volitelnosti stanovené v § 8 odst. 1 BetrVG.“

9. V ustanovení § 10 MitbestG, který je nadepsán „Volby zástupců“, se v odstavcích 1 až 3 stanoví:

„(1) V každém závodě podniku volí zaměstnanci delegáty v tajné volbě a podle zásady poměrného zastoupení.

(2) Právo volit delegáty mají zaměstnanci podniku, kteří dovršili věk 18 let. Ustanovení § 7 druhé věty BetrVG se použije obdobně.

(3) Delegátem mohou být zvoleni zaměstnanci uvedení v odst. 2 první větě, kteří splňují požadavky volitelnosti uvedené v § 8 BetrVG.“

B. Zákon o organizaci podniku

10. V ustanovení § 7 BetrVG, ve znění ze dne 25. září 2001⁴, nadepsaného „Volební právo“, se stanoví:

„Právo volit má každý zaměstnanec podniku, který dovršil věk 18 let. Jsou-li zaměstnanci jiného zaměstnavatele přenechání k výkonu práce jinému zaměstnavateli, mají právo volit, pokud jsou v závodě zaměstnání déle než tři měsíce.“

11. V ustanovení § 8 BetrVG, nadepsaného „Volitelnost“, se stanoví:

„(1) Právo být volen mají všichni zaměstnanci, kteří mají právo volit, pracují šest měsíců v závodě či jako domácí zaměstnanci s hlavní činností pro závod. Do této šestiměsíční lhůty příslušnosti k závodu se započítává i doba, během které patřil zaměstnanec bezprostředně předtím do jiného závodu téhož podniku nebo skupiny podniků (§ 18 odst. 1 AktG). Právo být volen nemá ten, kdo v důsledku trestního odsouzení nemá způsobilost nabývat práva veřejnou volbou.

(2) Je-li závod v provozu méně než šest měsíců, mají odchýlně od odstavce 1 o šestiměsíční lhůtě příslušnosti k závodu právo být voleni zaměstnanci, kteří pracovali v závodě v době zahájení volby do závodní rady a kteří splňují ostatní podmínky volitelnosti.“

⁴ – BGBl. 2001 I, s. 2518.

III. Spor v původním řízení, předběžná otázka a řízení před Soudním dvorem

12. Žalobcem (nyní odvolatelem) ve sporu v původním řízení je K. Erzberger, který je akcionářem žalované společnosti TUI se sídlem v Berlíně (Německo) a Hannoveru (Německo). Společnost TUI stojí v čele skupiny společností, které ovládá (dále jen „skupina TUI“), jež působí v odvětví cestovního ruchu. Skupina TUI provozuje svou činnost v celosvětovém měřítku a zaměstnává přibližně 10 103 osob v Německu a přibližně 39 536 osob v jiných členských státech Evropské unie. Ani společnost TUI, ani žádná jiná společnost skupiny TUI nemá závislé pobočky či závody v jiných členských státech, než je stát jejich sídla.

13. V souladu se zákonem o spoluúčasti na rozhodování tvoří dozorčí radu společnosti TUI⁵ 20 členů, z nichž deset jsou akcionáři a deset členové zastupující zaměstnance⁶.

14. Ustanovení § 98 AktG stanoví v případě sporu o tom, podle jakých právních předpisů bude vytvořena dozorčí rada, možnost požádat o určení soudem. Této možnosti využil K. Erzberger.

15. Konrad Erzberger poukazuje zejména na to, že složení dozorčí rady společnosti TUI je nesprávné. Tato dozorčí rada měla být složena jen z členů, které zvolili akcionáři společnosti. Německá právní úprava v oblasti spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování neměla být na složení této dozorčí rady uplatněna, neboť porušuje články 18 a 45 SFEU. Společnost TUI se naproti tomu v podstatě domnívá, že tato právní úprava je v souladu s unijním právem.

16. Landgericht Berlin (krajský soud v Berlíně), který se věcí zabýval v prvním stupni, v usnesení ze dne 12. května 2015 neuznal rozpor německých ustanovení o spoluúčasti na rozhodování s unijním právem.

17. Konrad Erzberger podal proti tomuto rozhodnutí odvolání k předkládajícímu soudu, který vyjádřil pochybnosti o slučitelnosti německé právní úpravy v oblasti spoluúčasti na rozhodování s unijním právem.

18. Předkládající soud v tomto ohledu poukázal na to, že podle většinového názoru panujícího v německé judikatuře a právní vědě⁷ jsou v Německu za „zaměstnance“ pro účely zákona o spoluúčasti na rozhodování považováni jen zaměstnanci takových podniků, které se nacházejí v tuzemsku. Výše uvedené sice nevyplývá ze znění daných ustanovení tohoto zákona, avšak takový závěr lze dovodit ze zásady teritoriality, podle níž nelze rozšířit německý společenský řád na výsostná území jiných států, ve spojení s historií vzniku tohoto zákona⁸.

19. Předkládající soud poukázal rovněž na to, že podle judikatury Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo)⁹ se BetrVG, jehož § 5 odst. 1 stanoví definici pojmu „zaměstnanec“, na nějž odkazuje § 3 MitbestG¹⁰, nepoužije na závody německých podniků, které se nenacházejí v tuzemsku.

5 – Německá vláda ve svém písemném vyjádření vysvětluje, že podle německého práva jsou dozorčí rada a správní rada orgány společnosti. Zatímco správní rada má za úkol řídit společnost, úlohou dozorčí rady je dohlížet na správní radu (duální systém).

6 – Viz § 7 zákona o spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování, který je citován v bodě 8 tohoto stanoviska. Připomínám, že z deseti zástupců zaměstnanců je sedm zaměstnanců podniku a tři zástupci odborů.

7 – Předkládající soud odkazuje zejména na rozhodnutí Landgericht Düsseldorf (zemský soud v Düsseldorfu, Německo) ze dne 5. června 1979 (25 AktE 1/78, DB 1979, s. 1451). Z předkládacího rozhodnutí však vyplývá, že německá judikatura v této oblasti není jednotná. Předkládající soud zejména podotýká, že usnesením ze dne 16. února 2015 Landgericht Frankfurt am Main (zemský soud ve Frankfurtu nad Mohanem, Německo) (usnesení Az. 3-16 O 1/14) konstatoval, že zaměstnanci pracující v zahraničí nejsou vyloučeni z práva na spoluúčast při rozhodování, a proto se mají zúčastnit volby zástupců zaměstnanců do dozorčí rady. Německá vláda uvádí, že toto rozhodnutí nenabýlo dosud právní moci a řízení je v současné době přerušeno do doby, než Soudní dvůr rozhodne v projednávané věci.

8 – Podle předkládacího soudu vyplývá záměr německého zákonodárce nezapojit zaměstnance pracující v jiných členských státech do účasti na rozhodování (v rámci skupiny podniků) ze zprávy Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestages (výbor pro zaměstnání a sociální pořádek dolní komory německého parlamentu) ze dne 10. března 1976 (BT-Drucksache 7/4845, s. 4).

9 – Předkládající soud odkazuje na rozhodnutí Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud) ze dne 22. března 2000 (7 ABR 34/98, NZA 2000, s. 1119 [1121]).

10 – Viz bod 6 tohoto stanoviska.

20. Podle předkládajícího soudu vyplývá z výše uvedeného, že právo volit členy dozorčí rady z řad zaměstnanců a právo být volen jako delegát a stát se členem dozorčí rady mají jen zaměstnanci pracující v Německu. Dále musí z funkcí vykonávaných v dozorčí radě odstoupit zaměstnanec, který začne vykonávat práci v jiném členském státě, ačkoli je nadále zaměstnán u německé společnosti nebo v jednom z podniků náležejících ke skupině.

21. Předkládající soud považuje za možné, že zaměstnanec je z důvodu německé právní úpravy týkající se práva zaměstnanců na spoluúčast při rozhodování diskriminován na základě státní příslušnosti ve smyslu článku 18 SFEU tím, že na rozdíl od zaměstnanců v Německu nemohou zaměstnanci zaměstnaní v jiném členském státě, u nichž se zpravidla nejedná o německé státní příslušníky, volit do dozorčího orgánu žalované ani být do něho voleni, a nejsou tudíž v dozorčím orgánu dostatečně zastoupeni. Předkládající soud neshledává žádné dostatečné odůvodnění takové praxe.

22. Předkládající soud považuje v každém případě za možné, že německou úpravou týkající se práva zaměstnanců na spoluúčast při rozhodování je porušováno právo na volný pohyb zaměstnanců, stanoveného v článku 45 SFEU. Tato právní úprava by podle tohoto soudu mohla z důvodu hrozící ztráty členství v dozorčím orgánu odrazovat zaměstnance od ucházení se o skutečně nabízená pracovní místa a za tímto účelem se volně pohybovat na území členských států.

23. Za tohoto stavu se Kammergericht Berlin (odvolací soud v Berlíně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je slučitelné s článkem 18 SFEU (zákaz diskriminace) a s článkem 45 SFEU (volný pohyb pracovníků), že členský stát přiznává aktivní a pasivní volební právo týkající se volby zástupců zaměstnanců do dozorčího orgánu podniku pouze zaměstnancům, kteří pracují v závodech podniku nebo v podnicích náležejících do téže skupiny, jež se nacházejí v tuzemsku?“

24. Písemná vyjádření předložili K. Erzberger, společnost TUI, Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH, Franz Jakobi a další, jakož i sdružení Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (dále společně označované jako „Betriebsrat der TUI a další“), přičemž sdružení Vereinigung Cockpit e.V. podpořilo vyjádření Betriebsrat der TUI a dalších, a dále německá a rakouská vláda a Evropská komise. Na jednání konaném dne 24. ledna 2017 přednesli svá ústní vyjádření K. Erzberger, společnost TUI, Betriebsrat der TUI a další, německá, francouzská, lucemburská, nizozemská a rakouská vláda, Kontrolní úřad ESVO a Komise.

IV. Právní analýza

A. K pravomoci Soudního dvora

25. Společnost TUI úvodem tvrdí, že Soudní dvůr nemá pravomoc k zodpovězení předběžné otázky, neboť situace, která je předmětem původního řízení, nespadá do oblasti působnosti unijního práva.

26. Tato účastnice řízení v této souvislosti zdůrazňuje zejména to, že odvolatel v původním řízení, K. Erzberger, je akcionářem žalované, a nikoli jejím zaměstnancem, a není tudíž dotčen údajnými diskriminačními či omezujícími účinky dotčené německé právní úpravy, což je okolnost, na kterou poukázaly také Betriebsrat der TUI a další, jakož i lucemburská a rakouská vláda.

27. V tomto ohledu podotýkám, že podle ustálené judikatury není Soudní dvůr příslušný k rozhodování o předběžné otázce týkající se právní úpravy, která nespadá do rámce unijního práva, a předmět sporu nemá žádnou souvislost s žádnou ze situací upravených ustanoveními smluv¹¹.

11 – Viz zejména usnesení ze dne 25. ledna 2007, Kovaľský (C-302/06, nezveřejněné, EU:C:2007:64, bod 20).

28. Soudní dvůr nicméně může odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem pouze tehdy, je-li zjevné, že požadovaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázku, které jsou mu položeny¹².

29. Takový případ však v projednávané věci nenastal.

30. Je totiž sice pravda, že odvolatel v původním řízení, K. Erzberger, není jakožto akcionář společnosti TUI dotčen německými ustanoveními v oblasti spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování, avšak z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že dotyčný využil svého práva – které je stanoveno ve vnitrostátním právu¹³ – obrátit se na soud v případě sporu o to, podle kterých zákonných ustanovení bude vytvořena dozorčí rada, přičemž se dovolával zejména nepoužitelnosti těchto ustanovení na vytváření dozorčí rady společnost TUI, protože tato ustanovení jsou podle něj v rozporu s unijním právem. Předkládající soud je dále toho názoru, že jeho rozhodnutí o odvolání podaném K. Erzbergerem závisí na odpovědi Soudního dvora na předběžnou otázku. Má totiž za to, že pokud by vyšlo najevo, že německá právní úprava v oblasti spoluúčasti na rozhodování je zcela nebo zčásti nepoužitelná z důvodu, že je v rozporu s unijním právem, bylo by zapotřebí tomuto odvolání zčásti nebo v plném rozsahu vyhovět.

31. Z toho vyplývá, že výklad článků 18 a 45 SFEU, o něž žádá předkládající soud, má přímou souvislost s předmětem sporu v původním řízení.

32. Za této situace se domnívám, že Soudní dvůr má pravomoc na předběžnou otázku odpovědět.

B. K věci samé

1. K předmětu předběžné otázky

33. Svou předběžnou otázkou se předkládající soud táže na slučitelnost německé právní úpravy v oblasti spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování¹⁴ s články 18 a 45 SFEU, a to v několika ohledech.

34. Předkládající soud se předně táže, zda tato právní úprava vede vůči zaměstnancům skupiny TUI pracujícím v *jiných členských státech* než v Německu k diskriminaci na základě státní příslušnosti, neboť tito zaměstnanci nemají na rozdíl od zaměstnanců skupiny pracujících v Německu právo volit a být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců v dozorčí radě mateřské společnosti skupiny (TUI).

35. V tomto ohledu je zapotřebí konstatovat, že společnost TUI nemá závislé pobočky či závody v jiných členských státech¹⁵. Předmětem analýzy vypracované v tomto stanovisku není tudíž případ, kdy zaměstnanec vykonává práci v jiném členském státě, než je stát, ve kterém je usazena společnost. Naproti tomu je nutno určit, zda taková právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, nevede k diskriminaci zaměstnanců skupiny TUI pracujících v dceřiných společnostech skupiny usazených v jiných členských státech¹⁶.

12 – Viz rozsudek ze dne 12. října 2016, Ranks a Vasiļevičs (C-166/15, EU:C:2016:762, bod 22).

13 – Viz bod 14 tohoto stanoviska

14 – Podotýkám, že německé právo rozlišuje mezi dvěma typy spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování, a sice jednak spoluúčastí vykonávanou na úrovni závodu prostřednictvím závodní rady (Betriebsrat) a jednak spoluúčastí vykonávanou na úrovni společnosti v dozorčí radě (Aufsichtsrat). Projednávaná věc se týká pouze druhého typu spoluúčasti na rozhodování. Viz zejména Henssler, M., „Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht“, *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelberg, 2004, s. 133.

15 – Viz bod 12 tohoto stanoviska.

16 – Viz rovněž poznámku pod čarou 37 tohoto stanoviska.

36. Dále se předkládající soud táže, zda německá právní úprava nepředstavuje omezení volného pohybu pracovníků v neprospěch zaměstnanců skupiny TUI pracujících v *Německu*, neboť tato právní úprava může vzhledem k riziku ztráty práva volit a být volen odradit zaměstnance od toho, aby se ucházeli o pracovní místo nebo aby přijali pracovní místo v jiném členském státě, nebo může takové přeložení učinit méně přitažlivým.

37. Předmětem předběžné otázky jsou tak dvě rozdílné situace týkající se dvou kategorií zaměstnanců, které je zapotřebí při výkladu relevantních ustanovení unijního práva jednoznačně odlišit.

2. K vykládaným ustanovením unijního práva

38. Je zapotřebí konstatovat, že otázka položená předkládajícím soudem se týká současně článku 18 SFEU, který zakotvuje obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, a článku 45 SFEU, který se týká volného pohybu pracovníků.

39. Podle ustálené judikatury se článek 18 ES použije samostatně pouze v situacích upravených unijním právem, pro něž Smlouva nestanoví zvláštní pravidla o zákazu diskriminace¹⁷. Zásada zákazu diskriminace však nachází v oblasti volného pohybu pracovníků zvláštní vyjádření v čl. 45 odst. 2 SFEU¹⁸.

40. Není tudíž namístě, aby se Soudní dvůr vyjadřoval k článku 18 SFEU, pokud se na projednávanou věc uplatní článek 45 SFEU.

41. V této fázi naznačím, že podle mého názoru se článek 45 SFEU na zaměstnance skupiny TUI pracující mimo území Německa neuplatní, nicméně že toto ustanovení se podle mého mínění může uplatnit na zaměstnance této skupiny pracující v Německu.

3. K použitelnosti článku 45 SFEU

a) K pojmu „jiné pracovní podmínky“

42. Úvodem je třeba připomenout, že podle čl. 45 odst. 2 SFEU volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky¹⁹.

43. Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že pojem „jiné pracovní podmínky“ je nutno vykládat široce v tom smyslu, že toto ustanovení zakotvuje rovné zacházení ve všech ohledech s přímým či nepřímým vztahem k výkonu závislé činnosti v hostitelském členském státě²⁰.

17 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 4. září 2014, *Schiebel Aircraft* (C-474/12, EU:C:2014:2139, bod 20 a citovaná judikatura), a v tomto smyslu rozsudek ze dne 29. října 2015, *Nagy* (C-583/14, EU:C:2015:737, bod 24).

18 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 1. prosince 2011, *Komise v. Maďarsko* (C-253/09, EU:C:2011:795, bod 44 a citovaná judikatura), a ze dne 4. září 2014, *Schiebel Aircraft* (C-474/12, EU:C:2014:2139, bod 21 a citovaná judikatura).

19 – Viz rozsudek ze dne 2. března 2017, *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, bod 32).

20 – Viz rozsudek ze dne 8. května 2003, *Wählergruppe Gemeinsam* (C-171/01, EU:C:2003:260, bod 85). V této souvislosti Soudní dvůr zejména rozhodl, že čl. 45 odst. 2 SFEU se použije na hlasovací právo a právo být volen ve volbách do takových institucí, jako jsou profesní komory, ve kterých je členství pracovníků povinné a jimž mají povinnost platit členský příspěvek, které jsou pověřeny obranou, jakož i zastupováním jejich zájmů. Viz rozsudek ze dne 16. září 2004, *Komise v. Rakousko* (C-465/01, EU:C:2004:530, body 28 a 30 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudek ze dne 18. května 1994, *Komise v. Lucembursko* (C-118/92, EU:C:1994:198).

44. Za těchto okolností se domnívám, že pojem „jiné pracovní podmínky“ ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU se vztahuje na právo volit a být volen ve volbách zástupců zaměstnanců v dozorčí radě společnosti, tak jak je stanoví dotčená německá právní úprava²¹. Podle této právní úpravy totiž právo volit a být volen závisí právě na tom, zda je příslušná osoba „zaměstnancem“ ve smyslu uvedené právní úpravy²². Toto právo se tudíž vztahuje přímo k výkonu závislé činnosti v Německu.

b) *K existenci kritéria spojitosti s unijním právem*

1) *Obecné poznámky*

45. K tomu, aby byl článek 45 SFEU použitelný na projednávanou věc, je ještě zapotřebí, aby věc v původním řízení vykazovala vazbu na některou ze situací uvedených v tomto ustanovení.

46. Společnost TUI, Betriebsrat der TUI a další, jakož i německá vláda zpochybňují použitelnost článku 45 SFEU na projednávanou věc, přičemž se v podstatě dovolávají neexistence přeshraničního prvku. Konrad Erzberger, Kontrolní úřad ESVO a Komise mají naopak za to, že tento prvek je ve skutečnosti dán, zejména proto, že zaměstnanec německé společnosti, který přijme pracovní místo v jiném členském státě, ztrácí právo volit a být volen ve volbách do dozorčí rady, přestože zůstává zaměstnancem této společnosti.

47. Podotýkám, že pokud jde o otázku použitelnosti článku 45 SFEU, je zapotřebí odlišit dvě kategorie zaměstnanců, kterých se týká předběžná otázka, a to jednak zaměstnanců skupiny TUI zaměstnaných v dceřiných společnostech usazených v jiných členských státech než Německu a jednak zaměstnanců skupiny TUI zaměstnaných v Německu²³.

2) *K zaměstnancům skupiny TUI zaměstnaným v dceřiných společnostech usazených v jiných členských státech*

48. Pokud jde o zaměstnance skupiny TUI zaměstnané v dceřiných společnostech usazených v jiných členských státech než Německu, je nutno konstatovat, že tito zaměstnanci nejsou nutně osoby, které využily práva na volný pohyb pracovníků na základě článku 45 SFEU. Je totiž velmi pravděpodobné, že tato kategorie zaměstnanců zahrnuje velký počet osob, které jsou státními příslušníky či rezidenty členského státu, v němž je daná dceřiná společnost usazena a kde dochází k výkonu jejich závislé činnosti.

49. Uznání použitelnosti článku 45 SFEU na takové osoby, jež nikdy nevyužily práva na volný pohyb a jež kromě toho nemají žádný vztah k trhu práce členského státu, jehož právní úprava byla zpochybněna, a to na základě pouhé skutečnosti, že dceřiná společnost, v níž jsou zaměstnání, je kontrolována společností usazenou ve zmíněném členském státě, by – pokud je mi známo – bylo v judikatuře Soudního dvora v oblasti volného pohybu pracovníků bezprecedentní²⁴.

21 – Tento závěr ostatně účastníci řízení ani zúčastněné osoby, jež Soudnímu dvoru předložily svá vyjádření, nepochybovali. Ačkoli však Betriebsrat der TUI a další uznávají, že právo volit a být volen ve volbách do dozorčí rady představuje pracovní podmínku ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU, domnívají se, že totéž neplatí pro mandát v dozorčí radě. Mám za to, že není namístě provádět takové rozlišování mezi právem být volen na jedné straně a mandátem v dozorčí radě na straně druhé. Oba aspekty jsou totiž podle mého názoru bytostně propojené.

22 – Viz body 5 až 11 tohoto stanoviska.

23 – Viz body 33 až 37 tohoto stanoviska.

24 – Podotýkám, že na rozdíl od projednávané věci se věc, v níž byl vydán rozsudek ze dne 8. května 1994, Komise v. Lucembursko (C-118/92, EU:C:1994:198), týkala právní úpravy, jež státním příslušníkům jiných členských států *zaměstnaným v dotčeném členském státě* upírala právo na účast ve volbách do profesních komor.

50. Soudní dvůr totiž konstatoval, že cílem všech ustanovení Smlouvy týkajících se volného pohybu osob je usnadnit státním příslušníkům Evropské unie výkon povolání všeho druhu na území Unie, přičemž tato ustanovení brání opatřením, která mohou znevýhodnit tyto občany, pokud si přejí vykonávat hospodářskou činnost na území jiného členského státu než členského státu jejich původu. V tomto kontextu mají příslušníci členských států zvláště právo, které jim vyplývá přímo ze Smlouvy, opustit členský stát svého původu za účelem odchodu na území jiného členského státu a pobývat na jeho území za účelem výkonu hospodářské činnosti²⁵.

51. Článek 45 SFEU tak do značné míry zaručuje volný pohyb ve dvou ohledech. Zaprvé, státní příslušníci členských států mají na základě tohoto článku právo na stejné zacházení jako tuzemští pracovníci na trhu práce *hostitelského členského státu*²⁶. Zadruhé, uvedený článek zakazuje *členskému státu původu* bezdůvodně omezovat právo svých státních příslušníků na opuštění státního území za účelem výkonu hospodářské činnosti v jiném členském státě²⁷.

52. Situace pracovníků skupiny TUI zaměstnaných dceřinými společnostmi v jiných členských státech neodpovídá žádnému z těchto případů, pokud tito pracovníci nikdy nevykonali své právo na volný pohyb²⁸. Uplatnění článku 45 SFEU na tyto zaměstnance by tedy znamenalo značné rozšíření oblasti působnosti tohoto článku²⁹.

53. Z teleologického hlediska si přitom dokážu jen obtížně představit, jak by cíl článku 45 SFEU mohl odůvodnit takové rozšíření oblasti působnosti tohoto ustanovení. Domnívám se totiž, že přeshraniční povaha vztahů uvnitř skupiny společnosti nemění nic na skutečnosti, že situace těchto zaměstnanců je ve skutečnosti čistě vnitrostátní, neboť všechny prvky určující pracovní situaci jsou omezeny na území jediného členského státu³⁰.

25 – Viz rovněž rozsudek ze dne 13. července 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 23 a citovaná judikatura).

26 – Viz rovněž články 7 a 8 nařízení **Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie** (Úř. věst. 2011, L 141, s. 1), jež stanoví rovné zacházení s pracovníkem, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je *zaměstnán na území jiného členského státu*.

27 – Soudní dvůr konstatoval, že článek 45 SFEU brání také takové právní úpravě, která znevýhodňuje zaměstnance na základě pouhé skutečnosti, že využil svého práva na volný pohyb. V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 10. března 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, body 29 a 30), a ze dne 13. července 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, body 24 až 26).

28 – Podotýkám, že pokud by takový zaměstnanec tím, že byl přeložen ze závodu či dceřiné společnosti skupiny, která se nachází v Německu, do zahraničí, skutečně využil práva na volný pohyb, uplatnil by se na jeho situaci druhý případ uvedený v předběžné otázce, tedy případ zaměstnanců skupiny zaměstnaných v Německu. Viz bod 36 tohoto stanoviska.

29 – V tomto ohledu připomínám, že úvahy, k nimž dospěl Soudní dvůr v rozsudku ze dne 30. dubna 1996, Boukhalfa (C-214/94, EU:C:1996:174), a na něž se odvolává Komise, nejsou v žádném případě použitelné na projednávanou situaci. Totéž platí i o rozsudcích ze dne 6. června 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296); ze dne 16. ledna 2003, Komise v. Itálie (C-388/01, EU:C:2003:30), a ze dne 11. ledna 2007, ITC (C-208/05, EU:C:2007:16), na něž odkazuje Kontrolní úřad ESVO.

30 – Připomínám, že podle ustálené judikatury Soudního dvora nemohou být ustanovení SFEU v oblasti volného pohybu osob uplatněna na činnosti, které nevykazují žádnou vazbu k jakékoliv situaci upravené unijním právem a jejichž všechny prvky se omezují na území jediného členského státu. Viz zejména rozsudek ze dne 6. října 2015, Brouillard (C-298/14, EU:C:2015:652, bod 26 a citovaná judikatura). Stran ustanovení SFEU v oblasti svobody usazování, volného pohybu služeb a volného pohybu kapitálu viz rovněž rozsudek ze dne 15. listopadu 2016, Ullens de Schooten (C-268/15, EU:C:2016:874, bod 47).

54. Například mám za to, že situace zaměstnance zaměstnaného francouzskou dceřinou společností skupiny TUI je čistě vnitrostátní situací Francouzské republiky. Tento pracovník je totiž zaměstnán ve Francii společností podle francouzského práva³¹ a tímto právem se zpravidla řídí rovněž pracovní smlouva toto zaměstnance³² a obecně jeho pracovní podmínky³³. V tomto ohledu nemá místo, ze kterého je vlastněna či kontrolována společnost, u níž je daný zaměstnanec zaměstnán, dopad na jeho pracovní situaci, která je vlastně plně srovnatelná se situací jiných zaměstnanců zaměstnaných ve Francii.

55. Za těchto podmínek mám za to, že skutečnost, že společnost zaměstnávající tohoto zaměstnance je vlastněna či kontrolována společností usazenou v jiném členském státě, nepostačuje sama o sobě k tomu, aby byla kritériem spojitosti s kteroukoli ze situací upravených článkem 45 SFEU. Jinými slovy, převzetí zaměstnavatele společností usazenou v jiném členském státě nemůže mít vliv na volný pohyb pracovníků. Z hlediska situace zaměstnance totiž tato okolnost představuje vnější faktor, který nemá vztah k jednání zaměstnance³⁴.

56. Tento závěr nelze zpochybnit prostřednictvím argumentů přednesených K. Erzbergerem, spočívajících v tom, že pracovníci zaměstnaní v dceřiných společnostech společnosti TUI, jež se nacházejí v jiných členských státech, jsou přímo dotčeni rozhodnutími dozorčí rady společnosti TUI³⁵, a dále v tom, že vyloučení prvně jmenovaných zaměstnanců z německého systému spoluúčasti na rozhodování vede k neúměrně velkému zastoupení zájmů tuzemských zaměstnanců v této radě, což je problematické zejména v případě rozhodnutí o zřízení či uzavření závodů v jiných členských státech³⁶.

57. Aniž je dotčena relevantnost těchto úvah ve vnitrostátním politickém kontextu, je zapotřebí konstatovat, že tyto úvahy nemohou vést k tomu, aby do oblasti působnosti článku 45 SFEU spadaly situace, jež nevykazují žádnou spojitost s volným pohybem pracovníků.

58. Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že se článek 45 SFEU nepoužije na pracovníky skupiny TUI zaměstnané v dceřiných společnostech této skupiny, jež se nacházejí v jiných členských státech³⁷.

31 – Stran vazby společnosti na právní řád členského státu viz rozsudky ze dne 9. března 1999, Centros (C-212/97, EU:C:1999:126, bod 20); ze dne 5. listopadu 2002, Überseering (C-208/00, EU:C:2002:632, bod 57); ze dne 30. září 2003, Inspire Art (C-167/01, EU:C:2003:512, bod 97), a ze dne 12. prosince 2006, Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation (C-374/04, EU:C:2006:773, bod 43).

32 – V tomto ohledu viz čl. 8 odst. 2 nařízení **Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)** (Úř. věst. 2008, L 177, s. 6), podle něhož se v míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, smlouva řídí právem země, v níž, či případně z níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci.

33 – V tomto ohledu viz body 74 a 75 tohoto stanoviska.

34 – Na druhou stranu se může struktura složení kapitálu dceřiné společnosti ukázat jako relevantní z hlediska použitelnosti *jiných* ustanovení Smlouvy týkajících se základních svobod. Podle judikatury Soudního dvora tak do věcné působnosti ustanovení Smlouvy o svobodě usazování náleží vnitrostátní ustanovení, která se uplatní v případě, kdy státní příslušník dotyčného členského státu vlastní podíl na základním kapitálu společnosti usazené v jiném členském státě umožňující mu vykonávat nepochybný vliv na rozhodování této společnosti a určovat její činnost. Viz rozsudek ze dne 29. března 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, bod 22 a citovaná judikatura). Naproti tomu vnitrostátní ustanovení, která se použijí na podíly nabyté pouze s cílem investovat bez úmyslu ovlivňovat řízení a kontrolu podniku, musí být přezkoumána výlučně z hlediska volného pohybu kapitálu. Viz rozsudek ze dne 13. listopadu 2012, Test Claimants in the FII Group Litigation (C-35/11, EU:C:2012:707, bod 92).

35 – V tomto ohledu K. Erzberger zdůrazňuje, že sféra vlivu této rady není omezena na německé území, ale zahrnuje celou skupinu společností, včetně závodů a dceřiných společností, jež se nacházejí v jiných členských státech.

36 – Ohledně tvrzené „chybějící legitimacy“ německého systému spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování z důvodu vyloučení pracovníků zaměstnaných mimo německé území viz Hellgardt, A., „Unionsrechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung“, a Hellwig, H.-J., „Vorschlag zur Einbeziehung im Ausland tätiger Arbeitnehmer in die deutsche Unternehmensmitbestimmung: Inpflichtnahme des Vorstands anstelle der Betriebsverfassungsorgane zur Organisation der Wahlen“, *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang*, Fachmedien Recht und Wirtschaft, dfv Mediengruppe, Frankfurt am Main, 2016, s. 25, 26, 162 a 163, zpráva Kommission Mitbestimmung, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1998, s. 106 a 107, a návrh pracovní skupiny „Unternehmerische Mitbestimmung“ (ZIP 2009, p. 885), oddíl A.II.1.

37 – Podotýkám, že analýza popsaná v tomto stanovisku se netýká případu, kdy je zaměstnanec zaměstnán v závodě či pobočce nacházející se v jiném členském státě, než kde je usazena společnost, neboť o takovou situaci se ve věci v původním řízení nejedná. Viz body 12 a 35 tohoto stanoviska. Nelze tudíž vyloučit, že by v budoucnu mohlo být nutné upřesnit použitelnost článku 45 SFEU v takové situaci. Pokud by totiž byl zaměstnanec přímo zaměstnán danou společností, měl by samotný pracovní poměr přeshraniční povahu.

59. Kromě toho podotýkám, že na rozdíl od toho, co patrně tvrdí K. Erzberger a Komise, nelze na tyto zaměstnance uplatnit ani článek 18 SFEU. Jak vyplývá z ustálené judikatury Soudního dvora, zásada zákazu diskriminace zakotvená v tomto článku nemůže být uplatněna na čistě vnitrostátní situace členského státu, jež nevykazují žádnou vazbu s jakoukoli situací upravenou unijním právem³⁸.

3) K zaměstnancům skupiny TUI zaměstnaným v Německu

60. Co se týče zaměstnanců skupiny TUI zaměstnaných v Německu, mám naproti tomu za to, že na rozdíl od tvrzení společnosti TUI a německé vlády je článek 45 SFEU použitelný.

61. V této souvislosti se domnívám, že článek 45 SFEU se vztahuje na situaci, když zaměstnanec společnosti TUI zaměstnaný v Německu opustí nebo má v úmyslu opustit tento členský stát za účelem výkonu práce v dceřiné společnosti, která patří k téže skupině a je usazena v jiném členském státě.

62. Na rozdíl od společnosti TUI se domnívám, že se nejedná o čistě hypotetickou pracovní vyhlídku, což by bylo způsobilé zabránit uplatnění článku 45 SFEU³⁹. Právě naopak, v případě skupiny společností přeshraniční povahy, jako je ta, jejíž součástí je žalovaná⁴⁰, se mi možnost, že zaměstnanec bude – ať už z vlastního podnětu nebo na žádost zaměstnavatele – přeložen do jiné společnosti, která je součástí skupiny a nachází se v jiném členském státě, jeví jako naprosto myslitelná.

63. Nemohu souhlasit ani s argumentem, který podle všeho uplatňuje německá vláda a podle něhož se článek 45 SFEU nepoužije na zaměstnance skupiny TUI pracující v Německu, protože čl. 45 odst. 3 písm. c) SFEU přiznává pracovníkům pouze právo pobývat v členském státě za účelem výkonu zaměstnání „v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků“.

64. V tomto ohledu je nutno konstatovat, že cílem odstavce 3 článku 45 SFEU není vymezit oblast působnosti tohoto článku, ale spíše upřesnit *obsah* práva na volný pohyb v případě, že se tento článek skutečně uplatní⁴¹.

65. Konečně podotýkám, že na rozdíl od toho, co podle všeho tvrdí společnost TUI a německá vláda, nemůže mít neexistence harmonizace na unijní úrovni v oblasti spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování žádný dopad na uplatnitelnost článku 45 SFEU na projednávanou věc.

38 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. ledna 1986, Hurd (44/84, EU:C:1986:2, bod 55 a citovaná judikatura).

39 – V tomto ohledu podotýkám, že úvahy Soudního dvora rozvedené v rozsudku ze dne 28. června 1984, Moser (180/83, EU:C:1984:233), na něž poukazuje společnost TUI, nejsou na okolnosti projednávané věci použitelné, neboť se týkají situace, která je odlišná od situace podrobené výkladu Soudního dvora v projednávané věci.

40 – Připomínám, že skupina TUI zaměstnává přibližně 10 103 osob v Německu a asi 39 536 osob v jiných členských státech Unie. Viz bod 12 tohoto stanoviska.

41 – V článku 45 odst. 3 písm. c) SFEU se stanoví, že „[s] výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje [volný pohyb pracovníků] právo: [...] c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků“ (kurziva provedena autorem stanoviska). Na druhou stranu se domnívám, že toto ustanovení je relevantní v případě, kdy jde o určení, zda sporná právní úprava vede k omezení volného pohybu pracovníků. V tomto ohledu viz body 74 a násl. tohoto stanoviska.

66. Je sice pravda, že v případě neexistence takové harmonizace⁴² mohou členské státy v zásadě svobodně určit míru zapojení pracovníků do řízení společností působících na jejich území, avšak při výkonu této pravomoci musí dodržovat unijní právo, a zejména ustanovení článku 45 týkající se volného pohybu pracovníků⁴³.

67. Na základě toho, co bylo uvedeno výše, se domnívám, že se článek 45 SFEU použije na zaměstnance skupiny TUI pracující v Německu, když tito zaměstnanci opouštějí nebo mají v úmyslu opustit tento členský stát za účelem výkonu práce v dceřiné společnosti, která patří k téže skupině a jež se nachází v jiném členském státě.

68. S ohledem na výše uvedené úvahy je tudíž namíste se zabývat slučitelností takové právní úpravy, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, s článkem 45 SFEU. Naproti tomu není namíste tuto právní úpravu posuzovat z hlediska článku 18 SFEU⁴⁴.

69. V následující analýze vyložím, proč se domnívám, že taková právní úprava neomezuje volný pohyb pracovníků [pododdíl a) oddílu 4]. Podpůrně vysvětlím, proč mám za to, že případné omezující účinky takové právní úpravy jsou opodstatněné naléhavými důvody obecného zájmu [pododdíl b) oddílu 4].

4. Ke slučitelnosti takové vnitrostátní právní úpravy, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, s článkem 45 SFEU

a) K neexistenci omezení

70. Je zapotřebí připomenout, že z judikatury Soudního dvora vyplývá, že i když ustanovení týkající se volného pohybu pracovníků podle jejich znění směřují k zajištění národního zacházení v hostitelském členském státě, brání rovněž tomu, aby členský stát původu narušoval svobodné přijetí a výkon zaměstnání jedním z jeho státních příslušníků v jiném členském státě⁴⁵.

71. V této souvislosti Soudní dvůr upřesnil, že vnitrostátní předpisy, které pracovníkovi, jenž je příslušníkem určitého členského státu, brání opustit stát svého původu za účelem výkonu práva na volný pohyb nebo ho od toho odrazují, tvoří překážku této svobody, i když jsou používány nezávisle na státní příslušnosti dotčených pracovníků⁴⁶. Soudní dvůr dále konstatoval, že článek 45 SFEU brání veškerým opatřením, která i když se použijí bez diskriminace na základě státní příslušnosti, mohou bránit občanům Unie ve výkonu základních svobod zaručených Smlouvou nebo tento jejich výkon učinit méně přitažlivým⁴⁷.

72. Konrad Erzberger, Kontrolní úřad ESVO a Komise se opírají o tuto judikaturu a tvrdí, že vyloučení zaměstnanců skupiny TUI zaměstnaných v jiných členských státech z německého systému spoluúčasti na rozhodování vede k omezení volného pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU. Skutečnost, že zaměstnanec zaměstnaný v Německu ztrácí své právo volit a být volen ve volbách zástupců

42 – S výjimkou evropské společnosti (SE), evropské družstevní společnosti (SCE), podniků působících na úrovni Společenství a skupin podniků působících na úrovni Společenství, jakož i přeshraničních fúzí kapitálových společností nebyla – pokud se nemýlím – otázka účasti zaměstnanců na rozhodování společností předmětem právní úpravy na evropské úrovni. V tomto ohledu viz směrnici Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců (Úř. věst. 2001, L 294, s. 22; Zvl. vyd. 06/04, s. 272), směrnici Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců (Úř. věst. 2003, L 207, s. 25; Zvl. vyd. 05/04, s. 338, oprava Úř. věst. 2012, L 107, s. 12), směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (Úř. věst. 2009, L 122, s. 28), a článek 16 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshraničních fúzích kapitálových společností (Úř. věst. 2005, L 310, s. 1)

43 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. února 2015, Martens (C-359/13, EU:C:2015:118, bod 23).

44 – Viz body 39 a 40 tohoto stanoviska.

45 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 26. května 2016, Kohll a Kohll-Schlesser (C-300/15, EU:C:2016:361, bod 36 a citovaná judikatura).

46 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 17. března 2005, Kranemann (C-109/04, EU:C:2005:187, bod 26 a citovaná judikatura).

47 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 10. března 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, bod 22 a citovaná judikatura).

zaměstnanců v dozorčí radě mateřské společnosti skupiny v případě, když je přeložen do dceřiné společnosti skupiny, která je usazena v jiném členském státě, je podle nich způsobilá odradit jej od využití jeho práva na volný pohyb, nebo přinejmenším výkon tohoto práva učinit méně přitažlivým. Platí to zejména v případě zaměstnanců, kteří již byli do dozorčí rady zvoleni, neboť tito zaměstnanci se musí vzdát svého mandátu v radě, pokud přejdou k dceřiné společnosti usazené v jiném členském státě⁴⁸.

73. Společnost TUI, Betriebsrat der TUI a dalších a německá, lucemburská, nizozemská a rakouská vláda tvrdí, že k omezení volného pohybu pracovníků nedochází.

74. Podotýkám, že v souladu se zněním čl. 45 odst. 3 písm. c) SFEU zahrnuje právo pracovníků na volný pohyb, které je v tomto článku upraveno, zejména právo „pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků“⁴⁹.

75. Migrující pracovník má tedy na základě článku 45 SFEU právo na stejné zacházení jako tuzemští pracovníci v hostitelském členském státě, takže v tomto státě může vykonávat hospodářskou činnost v souladu s právními předpisy tohoto členského státu. Článek 45 SFEU na druhou stranu tomuto pracovníkovi nepřiznává právo „vyvážet“ pracovní podmínky, za nichž vykonává práci ve svém členském státě původu, do jiného členského státu. Jak totiž zdůraznil generální advokát N. Fennelly ve svém stanovisku ve věci Graf, „[z]a běžných okolností musí migrující pracovník přijmout tuzemský trh práce tak, jak je“⁵⁰.

76. Z ustálené judikatury logicky vyplývá, že se článek 45 SFEU nevztahuje na případné odlišnosti v zacházení, které mohou vyplývat z rozdílů v právní úpravě, které existují mezi jednotlivými členskými státy, pokud jsou jimi dotčeny všechny osoby spadající do jejich působnosti, podle objektivních kritérií a bez ohledu na jejich státní příslušnost⁵¹. V témže smyslu Soudní dvůr dále v souvislosti s článkem 18 SFEU konstatoval, že uplatňování vnitrostátních právních předpisů nemůže být považováno za porušení zásady zákazu diskriminace jen proto, že se v jiných členských státech údajně uplatňují mírnější právní předpisy⁵².

77. Soudní dvůr kromě toho konstatoval, že unijní primární právo nemůže pojištěnci zaručit, že přestěhování do jiného členského státu než členského státu jeho původu bude z hlediska sociálního zabezpečení neutrální, jelikož takové přestěhování může být vzhledem k rozdílům existujícím mezi systémy a právními předpisy členských států v konkrétním případě z hlediska sociální ochrany pro dotčenou osobu více či méně výhodné⁵³. Tento argument je podle mého názoru přímo uplatnitelný na systémy členských států týkající se spoluúčasti zaměstnanců. V tomto ohledu připomínám, že právo volit a být volen ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady společnosti, tak jak je stanoveno v dotčené německé právní úpravě, představuje podle mého názoru pracovní podmínku ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU⁵⁴.

48 – Podle K. Erzbergera by zaměstnanec, který je členem dozorčí rady, ztratil při předložení do jiného členského státu kromě vlivu a prestiže také peněžité nároky spojené se členstvím v této radě. Podle tohoto účastníka řízení dostávají členové dozorčí rady společnosti TUI na základě stanov žalované paušální náhradu ve výši 50 000 eur ročně, navýšenou o náhradu za poskytnuté výkony, k níž se dále připočítává ještě odměna za účast. Předsedům a jejich zástupcům je údajně vyplácen několikanásobek této odměny.

49 – Kurziva provedena autorem stanoviska. Viz rovněž článek 2 nařízení č. 492/2011, podle něhož „[k]aždý státní příslušník členského státu a každý zaměstnavatel vykonávající činnost na území členského státu si mohou vyměňovat nabídky volných pracovních míst a žádosti o zaměstnání a uzavírat a provádět pracovní smlouvy v souladu s platnými právními a správními předpisy, aniž by to mohlo vést k jakékoli diskriminaci“ (kurziva provedena autorem stanoviska).

50 – Stanovisko generálního advokáta N. Fennellyho ve věci Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, bod 32).

51 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 28. června 1978, Kenny (1/78, EU:C:1978:140, bod 18).

52 – Viz rozsudek ze dne 17. října 1995, Fishermen's Organisations a další (C-44/94, EU:C:1995:325, bod 45 a citovaná judikatura).

53 – V tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 13. července 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 24). Pokud jde o zdanění, viz rovněž rozsudky ze dne 26. dubna 2007, Alevizos (C-392/05, EU:C:2007:251, bod 76 a citovaná judikatura) a ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, bod 46).

54 – Viz body 42 až 44 tohoto stanoviska.

78. Z toho podle mého názoru vyplývá, že si zaměstnanec, který opustí Německo za účelem výkonu hospodářské činnosti v jiném členském státě, nemůže na základě článku 45 SFEU ponechat práva spoluúčasti, která stanoví německá právní úprava. Na druhou stranu tento zaměstnanec obdrží práva spoluúčasti v tomto jiném členském státě, pokud mu právní úprava tohoto členského státu taková práva přiznává.

79. V projednávané věci však vyvstává otázka, zda tyto závěry platí také v případě přeložení zaměstnance *v rámci skupiny společností*. Jinými slovy, je zapotřebí určit, zda se zaměstnanec, který je přeložen z jedné společnosti do jiné, jež se nachází v jiném členském státě, avšak náleží k téže skupině, může dovolávat článku 45 SFEU s cílem ponechat si po přeložení některá práva v oblasti spoluúčasti na rozhodování v mateřské společnosti skupiny, která mu přiznávají právní předpisy členského státu jeho původu. Konrad Erzberger, Kontrolní úřad ESVO a Komise v podstatě tvrdí, že tomu tak je.

80. Podle mne je třeba na tuto otázku podat zápornou odpověď.

81. Nenacházím totiž ve Smlouvě ani v judikatuře Soudního dvora žádnou oporu pro odlišení situace zaměstnance, který změní zaměstnání a přejde do jiné – nepřidružené – společnosti usazené v jiném členském státě, od situace zaměstnance, který je přeložen do jiné společnosti náležející téže skupině společností, avšak usazené v jiném členském státě. Z hlediska volného pohybu pracovníků se v obou případech jedná o přemístění z jednoho členského státu do druhého, se všemi důsledky, jež z toho pro zaměstnance plynou, k nimž patří zejména změna příslušných pracovních podmínek. Jak již bylo uvedeno, nemění přeshraniční povaha *skupiny společností* nic na skutečnosti, že situace *zaměstnance* se zásadně řídí právními předpisy členského státu, v němž je závislá činnost vykonávána⁵⁵.

82. Ačkoli jsem nakloněn myšlence, že každý pracovník zaměstnaný ve skupině společností by měl mít v rámci Unie stejná práva na spoluúcast při rozhodování v této skupině, a to bez ohledu na to, kde se nachází místo jeho výkonu práce, je nutno konstatovat, že za současného stavu unijního práva není zapojení zaměstnanců do řízení tuzemských společností členských států předmětem harmonizace na evropské úrovni⁵⁶. Vzhledem k neexistenci takové harmonizace mám za to, že otázka zapojení či nezapojení zaměstnanců skupiny zaměstnaných v jiných členských státech do vnitrostátního systému spoluúčasti na rozhodování je věcí svobodného rozhodnutí členských států⁵⁷.

55 – Viz body 53 až 54 tohoto stanoviska.

56 – Viz poznámku pod čarou 42 tohoto stanoviska. Připomínám, že Komise v roce 1972 navrhla částečnou harmonizaci pravidel členských států týkajících se účasti zaměstnanců na jmenování nebo odvolávání členů dozorčího orgánu akciových společností, avšak tento návrh nezískal podporu Rady. Viz rovněž osmý bod odůvodnění a článek 4 návrhu páté směrnice o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 58 odst. 2 Smlouvy v souvislosti se strukturou akciových společností a pravomocemi a povinnostmi jejich orgánů – předloženého Komisí dne 9. října 1972 – [COM(1972)887]. Tento návrh byl vzat zpět sdělením Komise ze dne 21. prosince 2001 [COM (2001)763 final/2].

57 – Podotýkám, že právní předpisy členských států v oblasti zapojení zaměstnanců vykazují značné rozdíly. V tomto ohledu viz přílohu III závěrečné zprávy skupiny odborníků *Systèmes européens d'implication des salariés* z května 1997 (Davignonova zpráva) (C4-0455/97) a bod 3.2 zprávy Reflection Group On the Future of EU Company Law ze dne 5. dubna 2011, jež byly vypracovány na základě zadání Komise. Obě zprávy výslovně zmiňují německý systém spoluúčasti na rozhodování. Viz rovněž *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten* (op. cit. výše v poznámce pod čarou 14) a Wansleben, T., „Arbeitnehmermitbestimmung auf Organebene in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rechtsvergleich“, *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang* (op. cit. výše v poznámce pod čarou 36), s. 108 až 134.

83. Jinak řečeno, domnívám se, že za současného stavu unijního práva nejsou členské státy na základě článku 45 SFEU povinny přiznat pracovníkům, kteří opustí jejich území za účelem výkonu hospodářské činnosti v jiném členském státě, stejná práva na spoluúčast při rozhodování, která náležejí pracovníkům zaměstnaným v tuzemsku, ale mohou tak učinit svobodně na základě svého vnitrostátního práva⁵⁸.

84. Docházím tedy k závěru, že taková právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že právo volit a být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců v dozorčí radě společnosti náleží pouze zaměstnancům, kteří pracují v závodech této společnosti nebo ve společnostech náležejících do téže skupiny, jež se nacházejí v tuzemsku, nepředstavuje omezení volného pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU.

85. V zájmu úplnosti a pro případ, že by Soudní dvůr rozhodl, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, vede k omezení volného pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU, se budu v následujícím pododdíle zabývat důvody, ze kterých se domnívám, že takové omezení by v každém případě bylo odůvodněné⁵⁹.

b) *Podpůrně, k existenci případného odůvodnění*

86. Podle judikatury Soudního dvora lze vnitrostátní opatření, které je způsobilé být na překážku volnému pohybu pracovníků, což je v zásadě zakázáno článkem 45 SFEU, připustit pouze tehdy, sleduje-li některý z legitimních cílů stanovených ve Smlouvě nebo je-li odůvodněno naléhavými důvody obecného zájmu. V takovém případě je však ještě třeba, aby použití takového opatření bylo způsobilé zaručit uskutečnění daného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné⁶⁰.

87. V projednávané věci se žádný z účastníků řízení a zúčastněných osob, již Soudnímu dvoru předložili svá vyjádření, nedovolával žádného z legitimních cílů výslovně vyjmenovaných v čl. 45 odst. 3 SFEU⁶¹. Tito účastníci řízení a zúčastněné osoby naproti tomu pro případ, že by Soudní dvůr konstatoval, že předmětná německá právní úprava vede k omezení volného pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU, poukazují na naléhavé důvody obecného zájmu.

58 – Některé členské státy skutečně přiznávají pracovníkům zaměstnaným v jiných členských státech právo volit a být voleni ve volbách do správních a řídicích orgánů tuzemských společností. Co se týče Dánska, viz § 140 odst. 1 a § 141 odst. 1 a 3 lovbekeendtgørelse nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven) (nařízení s mocí zákona č. 1089 o obchodních společnostech) ze dne 14. září 2015, a § 2, § 15, § 16 a § 48 bekendtgørelse nr. 344 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber (nařízení č. 344 o zastoupení zaměstnanců v obchodních společnostech) ze dne 30. března 2012. Podle těchto ustanovení jsou pracovníci zaměstnaní v závodech dánské společnosti, jež se nacházejí v jiných členských státech Unie a Evropského hospodářského prostoru (EHP), zahrnuti do systému účasti v řídicím orgánu této společnosti. Valná hromada dánské společnosti kromě toho může také rozhodnout o zapojení pracovníků zaměstnaných v dceřiných společnostech této společnosti, jež se nacházejí v jiných členských státech Unie a EHP, do systému účasti v řídicím orgánu dánské mateřské společnosti. Kontrolní úřad ESVO uvádí, že i norské právní předpisy stanoví možnost začlenit pracovníky skupiny zaměstnané v zahraniční do systému účasti v dozorčím orgánu norské mateřské společnosti.

59 – Pro úplnost poukazují na to, že za tohoto předpokladu nelze judikaturu ve věci Graf (rozsudek ze dne 27. ledna 2000, C-190/98, EU:C:2000:49, body 24 a 25 a citovaná judikatura), již se dovolávalo několik účastníků řízení a zúčastněných stran, uplatnit na takovou právní úpravu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení. Domnívám se totiž, že v případě přeložení zaměstnance do jiného členského státu nelze ztrátu práva volit a být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců v dozorčí radě společnosti, a případně ztrátu mandátu v radě považovat za příliš nejistou nebo příliš nepřímou okolnost ve smyslu této judikatury. V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 1. dubna 2008, Vláda Francouzského společenství a Valonská vláda (C-212/06, EU:C:2008:178, bod 51). Obdobně k volnému pohybu kapitálu, který je upraven v člancích 63 SFEU a násl., viz rovněž rozsudek ze dne 14. února 2008, Komise v. Španělsko (C-274/06, nezveřejněné, EU:C:2008:86, bod 24).

60 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, body 35 a 36 a citovaná judikatura).

61 – Připomínám, že čl. 45 odst. 3 SFEU připouští omezení odůvodněná veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a veřejným zdravím.

1) *K dovolávaným naléhavým důvodům obecného zájmu*

88. Společnost TUI a německá i rakouská vláda se v zásadě dovolávají důvodů plynoucích ze zásady teritoriality uznané mezinárodním a unijním právem⁶². Z této zásady podle nich vyplývá, že pravomoc německého zákonodárce je omezena na německé území, což vylučuje zapojení pracovníků zaměstnaných v jiných členských státech do německého systému spoluúčasti na rozhodování. Francouzská vláda je spíše tohoto názoru, že projednávaná věc je pro Soudní dvůr příležitostí, aby dovodil nový naléhavý důvod obecného zájmu vyplývající z nutnosti uznat rozmanitost sociálních modelů členských států v oblasti spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování. Stejným směrem uvažují Betriebsrat der TUI a další, když odkazují na čl. 4 odst. 2 SEU, podle něhož Unie respektuje národní identitu členských států. A konečně se Komise domnívá, že omezení volného pohybu pracovníků může odůvodnit potřeba zajistit řádné fungování pravidel v oblasti spoluúčasti na rozhodování, což musí určit vnitrostátní soud⁶³.

89. Konrad Erzberger a Kontrolní úřad ESVO se naproti tomu domnívají, že naléhavé důvody obecného zájmu, na něž je v projednávané věci poukazováno, nemohou odůvodnit omezení volného pohybu pracovníků vyplývající z předmětné právní úpravy. Tento postoj podle všeho sdílí také předkládající soud⁶⁴.

2) *K odůvodnění vycházejícímu ze zásady teritoriality*

90. Úvodem je zapotřebí konstatovat, že v rámci projednávané věci je na zásadu teritoriality poukazováno jako na překážku uplatnění německého systému spoluúčasti na rozhodování na zaměstnance zaměstnané mimo Německo. Z této zásady by totiž vyplývalo, že německý zákonodárce nemá nezbytnou legislativní pravomoc k zahrnutí těchto zaměstnanců do uvedeného systému.

91. Jak vyplývá z výše uvedené analýzy, mám za to, že Spolková republika Německo *nemá* na základě článku 45 SFEU *povinnost* přiznat zaměstnancům, kteří opouštějí její území za účelem výkonu hospodářské činnosti v jiném členském státě, stejná práva spoluúčasti na rozhodování, která mají zaměstnanci zaměstnaní v Německu na základě předmětné německé právní úpravy⁶⁵. V případě, že by Soudní dvůr rozhodl, že tato právní úprava vede k omezení volného pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU, se nicméně domnívám, že zásada teritoriality *nebrání* Spolkové republice Německo zahrnout první uvedené zaměstnance do svého systému spoluúčasti na rozhodování.

62 – Zejména odkazují na rozsudky ze dne 24. listopadu 1992, Poulsen a Diva Navigation (C-286/90, EU:C:1992:453, body 9, 28 a 29); ze dne 14. července 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296, body 46 et 47); ze dne 5. října 1994, van Schaik (C-55/93, EU:C:1994:363, bod 16); ze dne 13. prosince 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, bod 36 a násl.), a ze dne 29. listopadu 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, bod 43 a násl.).

63 – V tomto ohledu by vnitrostátní soud měl podle Komise zejména prověřit, zda lze spoluúčast na rozhodování podle německé právní úpravy z praktického a organizačního hlediska uplatnit i na pracovníky zaměstnané v jiných členských státech.

64 – Viz bod 21 tohoto stanoviska.

65 – Viz bod 83 tohoto stanoviska. Navíc ani směrnice o zapojení zaměstnanců v evropské společnosti (SE) a evropské družstevní společnosti (SCE) nestanoví uplatnění tuzemského systému spoluúčasti na pracovníky zaměstnané v jiných členských státech. Viz rovněž referenční ustanovení uvedená v části I písm. a) a písm. b) prvním pododstavci přílohy směrnice 2001/86 a 2003/72. Totéž platí o zřízení evropské rady zaměstnanců v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, v souladu s podpůrnými pravidly, jež přijaly členské státy na základě směrnice 2009/38. Viz bod 1 písm. b) přílohy I této poslední jmenované směrnice.

92. Zásada teritoriality byla Soudním dvorem uznána za legitimní cíl, který je způsobilý odůvodnit omezení volného pohybu, zejména v souvislosti s vnitrostátními právními úpravami v daňové oblasti, které jsou na překážku svobodě usazování stanovené Smlouvou⁶⁶. V tomto ohledu byla zmíněná zásada často posuzována spolu s jiným legitimním cílem, a sice se zachováním rozdělení zdaňovací pravomoci mezi členskými státy⁶⁷. V této souvislosti Soudní dvůr konstatoval, že účelem zásady teritoriality je zavést při uplatňování práva Společenství nezbytnost zohlednění mezí daňových pravomocí členských států⁶⁸.

93. Mám vážné pochybnosti o tom, že by judikaturu v daňové oblasti bylo možné uplatnit na situaci v projednávané věci.

94. Zprvve v daňové oblasti je cílem zásady teritoriality, tak jak ji uznal Soudní dvůr, vyřešit specifické otázky této oblasti, zejména zabránit dvojímu zdanění⁶⁹ a předcházet situacím, které mohou ohrozit právo členského státu původu uplatňovat svou daňovou pravomoc ve vztahu k činnostem vykonávaným na jeho území⁷⁰.

95. V rámci systému spoluúčasti pracovníků na rozhodování však takové otázky nevyvstávají. Nic tudíž podle mého názoru nebrání tomu, aby pracovník zaměstnaný dceřinou společností usazenou v jiném členském státě, než ve kterém se nachází mateřská společnost, byl oprávněn ke „dvojímu zastoupení“, tedy jednak v dceřiné společnosti na základě právní úpravy členského státu zaměstnání, a jednak ve společnosti mateřské, v souladu s právní úpravou členského státu, ve kterém je usazena tato mateřská společnost.

96. Z druhého se na rozdíl od tvrzení společnosti TUI, jakož i německé a nizozemské vlády domnívám, že pokud by do německého systému spoluúčasti na rozhodování byli zahrnuti zaměstnanci zaměstnaní v jiných členských státech, neznamenalo by to samo o sobě zásah do suverenity či legislativních pravomocí těchto jiných členských států. Mám totiž – ve shodě s Kontrolním úřadem ESVO a Komisí – za to, že otázka, kteří zaměstnanci se mohou účastnit voleb členů dozorčí rady německé společnosti, náleží zcela do pravomoci německého zákonodárce⁷¹. Jinými slovy se nejedná o kompetenční spor⁷².

97. Za těchto podmínek nelze podle mého názoru vyloučení pracovníků zaměstnaných v jiných členských státech z německého systému spoluúčasti na rozhodování považovat za projev zásady teritoriality.

66 – Viz zejména rozsudek ze dne 13. prosince 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, bod 39). Pro úplnost dodávám, že uznání zásady teritoriality Soudním dvorem se neomezuje na daňovou oblast. Judikatura týkající se této zásady v jiných oblastech se nicméně netýká základních svobod zaručených Smlouvou a nemá tedy pro projednávanou věc žádný význam.

67 – Viz mimo jiné rozsudky ze dne 7. září 2006, N (C-470/04, EU:C:2006:525, body 41 až 46); ze dne 29. listopadu 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, body 45 až 48); ze dne 16. dubna 2015, Komise v. Německo (C-591/13, EU:C:2015:230, body 64 a 65), a ze dne 8. června 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, bod 65). Viz rovněž rozsudek ze dne 21. března 2002, Cura Anlagen (C-451/99, EU:C:2002:195, bod 40), v němž Soudní dvůr konstatoval, že členské státy mohou „rozdělit tuto daňovou pravomoc mezi sebou na základě takových kritérií, jako je území, na němž je vozidlo skutečně provozováno, nebo kritérium bydliště řidiče, což jsou různé složky zásady teritoriality“ (kurziva provedena autorem stanoviska).

68 – Viz rozsudek ze dne 29. března 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, bod 69). Soudní dvůr v tomto ohledu odkazuje na stanovisko generálního advokáta M. Poiares Madura ve věci Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2006:350, bod 49).

69 – V tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 21. prosince 2016, Komise v. Portugalsko (C-503/14, EU:C:2016:979, body 50 a 51 a citovaná judikatura).

70 – Viz zejména rozsudek ze dne 16. dubna 2015, Komise v. Německo (C-591/13, EU:C:2015:230, bod 65 a citovaná judikatura).

71 – V tomto ohledu se projednávaná věc liší od věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 14. července 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296), jehož se dovolávaly společnost TUI a německá vláda.

72 – V tomto ohledu viz rozsudky ze dne 29. března 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, bod 69), a ze dne 8. června 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, bod 66). Připomínám, že některé členské státy Unie a EHP skutečně přiznávají pracovníkům zaměstnaným v jiných členských státech právo volit a být volen ve volbách do správních a řídicích orgánů tuzemských společností. Viz poznámku pod čarou 58 tohoto stanoviska.

98. Německá vláda je ovšem tohoto názoru, že v souvislosti s německým systémem spoluúčasti na rozhodování vyvstává otázka extraterritoriality, neboť tento systém ukládá v rámci volebního řádu⁷³ všem společnostem náležejícím ke skupině společností a zaměstnancům, kteří se voleb účastní, určité povinnosti týkající se organizace a provádění voleb⁷⁴. Podle tohoto volebního řádu nejsou volby do dozorčí rady německé společnosti organizovány centralizovaně vedením této společnosti, ale spíše decentralizovaně samotnými zaměstnanci v rámci každé jednotlivé společnosti náležející ke skupině. Dceřiným společnostem usazeným v jiných členských státech a jejich zaměstnancům přitom německý zákonodárce nemůže vzhledem k tomu, že nejsou subjekty německého práva, ukládat povinnosti podle volebního řádu, a zahrnout je tak do německého systému spoluúčasti na rozhodování.

99. Podotýkám tedy, že podle německé vlády je překážkou zahrnutí zaměstnanců zaměstnaných v jiných členských státech do německého systému spoluúčasti na rozhodování *specifická koncepce* tohoto německého systému, a zejména povinnosti vyplývající z volebního řádu. Vyloučení těchto zaměstnanců tedy není absolutní nutností spojenou s hranicemi legislativních pravomocí německého zákonodárce, ale spíše důsledkem určitých rozhodnutí tohoto zákonodárce, zejména pokud jde o volební podmínky⁷⁵.

100. Je tudíž namístě se zabývat otázkou, zda právní úprava dotčená v původním řízení může být odůvodněna cílem zajistit spoluúčast pracovníků na rozhodování ve společnosti v souladu se sociálními, ekonomickými a kulturními zvláštnostmi daného státu, jak v podstatě tvrdí francouzská vláda a Betriebsrat der TUI a další⁷⁶.

3) *K odůvodnění vycházejícímu z cíle zajistit spoluúčast zaměstnanců na rozhodování ve společnosti v souladu se sociálními, ekonomickými a kulturními zvláštnostmi daného státu*

101. Je nutno konstatovat, že zatímco Betriebsrat der TUI a další se opírají o ustanovení čl. 4 odst. 2 SEU⁷⁷, podle něhož Unie ctí národní identitu členských států, která spočívá v jejich základních politických a ústavních systémech, německá vláda se tohoto ustanovení nedovolávala⁷⁸.

102. Německá vláda však uvádí, že německá právní úprava týkající se spoluúčasti pracovníků na rozhodování a ustanovení volebních řádů upravující konkrétně volby členů dozorčí rady zastupujících pracovníky je přizpůsobena německým podnikatelským, obchodněspolečenským a odborovým strukturám a že tato právní úprava slouží nejen výlučně zájmům pracovníků, ale spíše obecnému zájmu, neboť jejím cílem je zajištění spolupráce a zapojení, a to při zvažování i jiných než

73 – Německá vláda poukazuje zejména na třetí volební řád k zákonu o spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování (Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz) (3. WOMitbestG) ze dne 27. května 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1741), ve znění naposledy pozměněném nařízením (Verordnung) ze dne 26. srpna 2015 (BGBl. 2015 I, s. 1443).

74 – Vláda zmiňuje zejména povinnost dceřiné společnosti podpořit zřízení volebních výborů, poskytnout seznamy zaměstnanců a další údaje, aby tyto výbory mohly vytvořit volební seznamy v souladu s příslušnými ustanoveními, a uvolnit beze ztráty odměny zaměstnance, aby mohli plnit úkoly volebního výboru.

75 – Německá vláda na jednání v odpověď na otázku položenou Soudním dvorem připustila, že pokud by spoluúčast na rozhodování byla organizována takovým způsobem, že vedení mateřské společnosti přizná právo volit a být volen pracovníkům zaměstnaným v jejich dceřiných společnostech v zahraničí a že tyto volby samo zorganizuje, nedošlo by k zásahu do pravomocí jiných členských států.

76 – Viz bod 88 tohoto stanoviska.

77 – Viz bod 88 tohoto stanoviska.

78 – Připomínám, že v judikatuře Soudního dvora bylo rovněž uznáno, že ochrana národní identity členských států představuje legitimní cíl, který je unijním právním řádem ctěn. Viz rozsudek ze dne 2. července 1996, Komise v. Lucembursko (C-473/93, EU:C:1996:263, bod 35). V souvislosti s čl. 4 odst. 2 SEU viz také rozsudky ze dne 22. prosince 2010, Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, bod 92); ze dne 12. května 2011, Runevič-Vardyn a Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, bod 86), a ze dne 2. června 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, bod 73).

bezprostředních vlastních zájmů⁷⁹. Tato vláda na jednání dále uvedla, že spoluúčast pracovníků na rozhodování je ústředním prvkem kultury spolupráce v Německu a ztělesňuje legislativní vývoj svobody sdružování a umožňuje využívání této svobody, která je zaručena v Grundgesetz (Základní zákon)⁸⁰.

103. Za těchto podmínek se zdráhám označit německý systém spoluúčasti na rozhodování za prvek národní identity ve smyslu čl. 4 odst. 2 SEU. Podle mého názoru však není pochyb o tom, že tento systém představuje podstatnou náležitost německého trhu práce a – obecně – německého společenského řádu.

104. Dále je zapotřebí konstatovat, že spoluúčast pracovníků na řízení společnosti představuje legitimní cíl s ohledem na unijní právo⁸¹. Unijní právo nicméně uznává rozmanitost vnitrostátních pravidel a zvyklostí v oblasti sociální politiky⁸², zejména pokud jde o způsob, jakým se zástupci zaměstnanců podílejí na rozhodování v rámci společnosti⁸³. Za současného stavu unijního práva je členským státům ponechána jednak možnost volby, zda přijmou či nepřijmou právní úpravu v oblasti zapojení pracovníků do řízení společnosti, a jednak agenda stanovení podmínek v rámci jejich příslušných systémů⁸⁴.

105. Pokud jde o zvláštnosti německého systému spolurozhodování, je zapotřebí konstatovat, že tento systém je charakterizován zvláště vysokým stupněm zapojení pracovníků do řízení společnosti⁸⁵. V rámci tohoto systému jsou zároveň prostřednictvím volebního řádu⁸⁶ stanoveny poměrně složité postupy zahrnující několik procesních fází, jejichž cílem je zajistit řádný průběh voleb zástupců pracovníků a svobodné, spravedlivé a tajné volby členů dozorčí rady zastupujících pracovníky⁸⁷. V tomto kontextu německá vláda uvádí, že německý systém spoluúčasti na rozhodování vychází ze zásady, podle níž jsou organizace a provádění voleb zástupců pracovníků svěřeny zaměstnancům, kteří se musí v rámci každé společnosti náležitě ke skupině sami zorganizovat a již musí spolupracovat s odbory a společnostmi náležejícími ke skupině.

79 – Německá vláda vychází z rozhodnutí Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo) ze dne 1. března 1979 (1 BvR 532/77, 1 BvL 21/78, 1 BvR 419/78, a 1 BvR 533/77) (NJW 1979, s. 699), bod 189, a zdůrazňuje, že cílem právní úpravy v oblasti spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování je zmírnit prostřednictvím institucionalizované účasti na rozhodnutích podniku rozhodovací vliv třetích osob, který ve společnostech o určité velikosti vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanci podléhají v oblasti vedení a organizace pravomocem osob, jež nejsou součástí společnosti, a nahradit ekonomickou legitimitou vedení společnosti legitimitou sociální. V souvislosti s vývojem německého systému spoluúčasti na rozhodování viz kapitolu 3 zprávy Kommission Mitbestimmung, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven* (op. cit. výše v poznámce pod čarou 36 tohoto stanoviska).

80 – Vláda dále zmiňuje skutečnost, že zastřešující organizace německých sociálních partnerů ve společném otevřeném dopise označily uvedený systém za zásadní sociální pilíř německého sociálního systému a trhu práce. Tato vláda rovněž uvádí, že německý prezident navíc uvedl, že spoluúčast na rozhodování představuje zavedený prvek národní kultury a je jednou ze základních složek identity.

81 – Viz zejména bod 17 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, na niž odkazuje čl. 151 první pododstavec SFEU. Viz dále čl. 153 odst. 1 písm. f) SFEU. Viz také článek 27 Listiny základních práv Evropské unie, který se týká práva na informování a na projednávání v podniku.

82 – Viz zejména čl. 151 druhý pododstavec a čl. 152 první pododstavec SFEU.

83 – Viz body 5 a 9 odůvodnění směrnic 2001/86 a 2003/72. Pokud jde zásadu subsidiarity, viz bod 20 odůvodnění směrnice 2009/38. Podotýkám, že na rozdíl od této poslední uvedené směrnice nebyly směrnice 2001/86 a 2003/72 přijaty na základě ustanovení Smlouvy o FEU týkajících se sociální politiky, ale spíše na základě článku 352 SFEU.

84 – Pokud jde o odlišnosti mezi právními předpisy členských států v této oblasti, viz poznámku pod čarou 57 tohoto stanoviska.

85 – Připomínám, že podle německé právní úpravy v oblasti spoluúčasti na rozhodování přísluší zaměstnancům zapojeným do systému spoluúčasti na rozhodování v takové situaci, jaká nastala v původním řízení, právo volit společně s odbory polovinu členů dozorčí rady společnosti. Viz bod 8 tohoto stanoviska.

86 – Viz poznámku pod čarou 73 tohoto stanoviska.

87 – Podle německé vlády trvají ve skupině určité velikosti volby těchto členů šest až dvanáct měsíců a přípravy začínají v praxi ještě mnohem dříve.

106. Domnívám se, že v rámci takového vnitrostátního systému spoluúčasti pracovníků představují takové úvahy týkající se podmínek organizace a provádění voleb vyjádření určitých legitimních rozhodnutí v rámci hospodářské a sociální politiky, která za současného stavu unijního práva náležejí do prostoru pro uvážení členských států⁸⁸. Jsem tudíž toho názoru, že taková právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, je odůvodněna cílem spočívajícím v zajištění spoluúčasti pracovníků na rozhodování ve společnosti v souladu se sociálními, hospodářskými a kulturními zvláštnostmi daného státu.

107. Kromě toho se domnívám, že tato právní úprava je ve vztahu k tomuto cíli přiměřená, tedy že je způsobilá zaručit realizaci spoluúčasti pracovníků na rozhodování ve společnosti, a to v souladu se sociálními, hospodářskými a kulturními zvláštnostmi daného státu, a nepřekračuje meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné.

108. V tomto ohledu připomínám, že Soudní dvůr již konstatoval, že není nezbytné, aby omezující opatření odpovídalo pojetí sdílenému všemi členskými státy, pokud jde o způsob ochrany dotčeného základního práva nebo legitimního zájmu, a naopak nezbytnost a proporcionalita přijatých ustanovení nejsou vyloučeny jen z toho důvodu, že jeden členský stát zvolil systém ochrany odlišný od toho, který byl přijat jiným státem⁸⁹.

109. Kromě toho je nutno připustit, že není možné zahrnout do oblasti osobní působnosti německého systému spoluúčasti na rozhodování pracovníky zaměstnané mimo území Německa, aniž je nutné změnit základní charakteristiky tohoto systému. Takové rozšíření německého systému by totiž předpokládalo přesun odpovědnosti za organizaci a provedení voleb ze zaměstnanců a společností náležejících ke skupině na vedení německé mateřské společnosti, což by bylo v rozporu se zásadami, na nichž je uvedený systém založen.

110. Ačkoli je – jak tvrdí Komise – skutečně možné uložit mateřské společnosti, aby na základě svého určujícího vlivu na společnosti náležející ke skupině přiznala právo volit a být volen do dozorčí rady také zaměstnancům zaměstnaným v jiných členských státech, mám za to, že členské státy nemají na základě unijního práva povinnost takový přístup v rámci svých systémů zapojení pracovníků do řízení společnosti zvolit.

111. Za těchto podmínek jsem toho názoru, že v případě, že by Soudní dvůr konstatoval, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, vede k omezení volného pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU, bylo by za stávající situace v unijním právu nutno považovat zachování takové právní úpravy za odůvodněné, pokud je projevem určitých legitimních rozhodnutí v rámci hospodářské a sociální politiky náležejících členským státům.

112. Vzhledem k výše uvedenému mám za to, že článek 45 SFEU nebrání takové právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle níž právo volit a být volen ve volbách zástupců pracovníků v dozorčí radě společnosti náleží pouze zaměstnancům zaměstnaným v závodech této společnosti nebo ve společnostech náležejících do téže skupiny, jež se nacházejí v tuzemsku.

88 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. července 1981, Oebel (155/80, EU:C:1981:177, bod 12), a ze dne 23. listopadu 1989, B & Q (C-145/88, EU:C:1989:593, bod 14).

89 – Viz rozsudek ze dne 2. června 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, bod 73 a citovaná judikatura).

V. Závěry

113. S přihlédnutím k výše uvedeným úvahám navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžnou otázku položenou Kammergericht Berlin (Odvolací soud v Berlíně, Německo) odpověděl následovně:

„Články 18 a 45 SFEU je nutno vykládat v tom smyslu, že nebrání takové právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle níž právo volit a být volen ve volbách zástupců pracovníků v dozorčí radě společnosti náleží pouze zaměstnancům zaměstnaným v závodech této společnosti nebo ve společnostech náležejících do téže skupiny, jež se nacházejí v tuzemsku.“