



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
της 4ης Μαΐου 2017¹

Υπόθεση C-566/15

**Konrad Erzberger
κατά
TUI AG**

[αίτηση του Kammergericht Berlin (εφετείο του Βερολίνου, Γερμανία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων – Ίση μεταχείριση – Άρθρα 18 και 45 ΣΛΕΕ – Εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο εταιρίας – Εθνική ρύθμιση που περιορίζει το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στους εργαζομένους που απασχολούνται εντός της εθνικής επικράτειας»

I. Εισαγωγή

1. Η υπό κρίση υπόθεση έχει ως αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως που υπέβαλε το Kammergericht Berlin (εφετείο του Βερολίνου, Γερμανία) σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 18 ΣΛΕΕ που θεσπίζει την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ιθαγενείας και του άρθρου 45 ΣΛΕΕ περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.

2. Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Konrad Erzberger, μετόχου, και της TUI AG, γερμανικής εταιρίας, σχετικά με τη συγκρότηση του εποπτικού συμβουλίου της εν λόγω εταιρίας. Ο μέτοχος επικαλείται, μεταξύ άλλων, ότι η γερμανική νομοθεσία περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των σχετικών με την εταιρία αποφάσεων είναι αντίθετη προς τα άρθρα 18 και 45 ΣΛΕΕ, καθόσον προβλέπει ότι μόνον οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις εταιρίας ή στις εταιρίες του ομίλου στον οποίο ανήκει η εταιρία, που βρίσκονται στη γερμανική επικράτεια, έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εν λόγω εταιρίας.

3. Το ζήτημα αρχής που βρίσκεται στο επίκεντρο της υπό κρίση υποθέσεως είναι το κατά πόσον, στο πλαίσιο εθνικού καθεστώτος συμμετοχής των εργαζομένων, τα κράτη μέλη μπορούν να υποχρεωθούν, δυνάμει των άρθρων 18 και 45 ΣΛΕΕ, να παράσχουν στους εργαζομένους που απασχολούνται σε θυγατρικές εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη το ίδιο δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι του οποίου απολαύουν οι ημεδαποί εργαζόμενοι.

4. Στις παρούσες προτάσεις μου, θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους θεωρώ ότι στην ερώτηση αυτή πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση και ότι εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη δεν αντίκειται στα άρθρα 18 και 45 ΣΛΕΕ.

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

II. Το γερμανικό νομικό πλαίσιο

A. Ο νόμος περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων

5. Το άρθρο 1 του Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG) (νόμος περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων), της 4ης Μαΐου 1976² (στο εξής: νόμος περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων), το οποίο φέρει τον τίτλο «Υπαγόμενες επιχειρήσεις», ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«Στις επιχειρήσεις

1. που έχουν συσταθεί υπό μορφή ανώνυμης εταιρίας, ετερόρρυθμης κατά μετοχές εταιρίας, εταιρίας περιορισμένης ευθύνης ή συνεταιρισμού και
2. απασχολούν γενικώς περισσότερα από 2 000 άτομα,

ο παρών νόμος αναγνωρίζει δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων.

6. Το άρθρο 3 του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που φέρει τον τίτλο «Οι εργαζόμενοι και η επιχείρηση» ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«Νοούνται ως εργαζόμενοι κατά την έννοια του παρόντος νόμου

1. τα πρόσωπα που προσδιορίζονται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, [του Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (νόμου περί οργάνωσης των επιχειρήσεων)], εκτός των ανώτερων στελεχών που προσδιορίζονται στο άρθρο 5, παράγραφος 3, του ίδιου νόμου,
2. τα ανώτερα στελέχη που προσδιορίζονται στο άρθρο 5, παράγραφος 3, του νόμου περί οργάνωσης των επιχειρήσεων.

Τα πρόσωπα που προσδιορίζονται στο άρθρο 5, παράγραφος 2, του νόμου περί οργάνωσης των επιχειρήσεων δεν θεωρούνται εργαζόμενοι κατά την έννοια του παρόντος νόμου.»

7. Το άρθρο 5 του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, το οποίο φέρει τον τίτλο «Οι όμιλοι επιχειρήσεων», ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«Εφόσον επιχείρηση [...] είναι η δεσπίζουσα επιχείρηση του ομίλου [άρθρο 18, παράγραφος 1, του Aktiengesetz (νόμου περί ανωνύμων εταιριών)], οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων του ομίλου εξομοιώνονται με τους εργαζομένους της δεσπίζουσας επιχείρησης για τους σκοπούς της εφαρμογής του παρόντος νόμου [...].»

8. Το άρθρο 7 του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, το οποίο φέρει τον τίτλο «Σύνθεση του εποπτικού συμβουλίου», ορίζει, στην παράγραφο 1, σημείο 3, στην παράγραφο 2, σημείο 3, και στην παράγραφο 4³, τα εξής:

«(1) Το εποπτικό συμβούλιο επιχείρησης

2 BGBl. 1976 I, σ. 1153.

3 Σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 1, σημεία 1 και 2, και παράγραφος 2, σημεία 1 και 2, του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, το εποπτικό συμβούλιο απαρτίζεται, αντιστοίχως, για τις επιχειρήσεις που δεν έχουν συνήθως περισσότερους από 10 000 εργαζομένους και για τις επιχειρήσεις που έχουν συνήθως περισσότερους από 10 000 αλλά λιγότερους από 20 000 εργαζομένους, από δώδεκα και δεκαέξι μέλη, το ήμισυ των οποίων είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων (που κατανέμονται μεταξύ εργαζομένων της επιχείρησης και εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργάνωσης).

[...]

3. που έχει συνήθως περισσότερους από 20 000 εργαζομένους απαρτίζεται από δέκα μέλη που εκπροσωπούν τους μετόχους και δέκα μέλη που εκπροσωπούν τους εργαζομένους.

[...]

(2) Μεταξύ των μελών του εποπτικού συμβουλίου που εκπροσωπούν τους εργαζομένους περιλαμβάνονται

[...]

3. σε εποπτικό συμβούλιο όπου μετέχουν δέκα εκπρόσωποι των εργαζομένων, επτά εργαζόμενοι της επιχειρήσεως και τρεις εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

[...]

(4) Οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως που αναφέρονται στην παράγραφο 2 πρέπει να έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους και να απασχολούνται στην επιχείρηση επί ένα έτος. Στο έτος απασχολήσεώς τους στην επιχείρηση προστίθενται οι περίοδοι απασχολήσεως σε άλλη επιχείρηση της οποίας οι εργαζόμενοι μετέχουν στην εκλογή των μελών του εποπτικού συμβουλίου της εν λόγω επιχειρήσεως σύμφωνα με τον παρόντα νόμο. Οι περίοδοι αυτές πρέπει να είναι αμέσως προηγούμενες του χρόνου από τον οποίο οι εργαζόμενοι αποκτούν δικαίωμα συμμετοχής στην εκλογή των μελών του εποπτικού συμβουλίου της επιχειρήσεως. Πρέπει να πληρούνται επίσης οι λοιπές προϋποθέσεις εκλογιμότητας τις οποίες προβλέπει το άρθρο 8, παράγραφος 1, του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων».

9. Το άρθρο 10 του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, το οποίο φέρει τον τίτλο «Εκλογή των εκπροσώπων», ορίζει, στις παραγράφους 1 έως 3, τα εξής:

«(1) Σε κάθε εγκατάσταση της επιχειρήσεως, οι εργαζόμενοι εκλέγουν εκπροσώπους με μυστική ψηφοφορία και βάσει συστήματος αναλογικού τύπου.

(2) Δικαίωμα του εκλέγειν για την εκλογή των εκπροσώπων έχουν οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους. Το άρθρο 7, δεύτερη περίοδος, του γερμανικού νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων εφαρμόζεται *mutatis mutandis*.

(3) Δικαίωμα του εκλέγεσθαι για τη θέση του εκπροσώπου έχουν οι οριζόμενοι στην παράγραφο 2, πρώτη περίοδος, εργαζόμενοι οι οποίοι πληρούν τις προϋποθέσεις εκλογιμότητας του άρθρου 8 του γερμανικού νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων».

B. Ο νόμος περί οργανώσεως των επιχειρήσεων

10. Το άρθρο 7 του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, όπως ισχύει μετά την τροποποίηση που δημοσιεύθηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2001⁴, το οποίο φέρει τον τίτλο «Δικαίωμα του εκλέγειν», ορίζει τα εξής:

«Δικαίωμα του εκλέγειν έχουν όλοι οι εργαζόμενοι της επιχειρηματικής εγκαταστάσεως οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους. Εάν έχουν παραχωρηθεί εργαζόμενοι άλλου εργοδότη για την παροχή εργασίας, αυτοί έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν εφόσον η διάρκεια της παραχωρήσεως υπερβαίνει τους τρεις μήνες.»

⁴ *BGBI.* 2001 I, σ. 2518.

11. Το άρθρο 8 του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, το οποίο φέρει τον τίτλο «Δικαίωμα του εκλέγεσθαι», ορίζει τα εξής:

«(1) Δικαίωμα του εκλέγεσθαι έχουν όλοι οι έχοντες το δικαίωμα του εκλέγειν, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχειρηματική εγκατάσταση επί διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών ή έχουν εργαστεί από την οικία τους κατά κύρια απασχόληση για την επιχειρηματική εγκατάσταση επί διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών. Σε αυτήν την εξάμηνη αρχαιότητα στην επιχειρηματική εγκατάσταση συνυπολογίζεται ο χρόνος κατά τον οποίον ο εργαζόμενος εργαζόταν αμέσως προηγουμένως σε άλλη εγκατάσταση της ίδιας επιχειρήσεως ή του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων (άρθρο 18, παράγραφος 1, του νόμου περί ανωνύμων εταιριών). Στερείται του δικαιώματος του εκλέγεσθαι όποιος λόγω ποινικής καταδίκης δεν δύναται να αποκτήσει δικαιώματα από δημόσιες εκλογές.

(2) Εάν η επιχειρηματική εγκατάσταση υφίσταται λιγότερο από έξι μήνες, δικαίωμα του εκλέγεσθαι έχουν, κατά παρέκκλιση από τη διάταξη της παραγράφου 1 σχετικά με την εξάμηνη αρχαιότητα στην επιχειρηματική εγκατάσταση, όσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στην επιχειρηματική εγκατάσταση κατά την έναρξη των εκλογών για την ανάδειξη του συμβουλίου εργαζομένων και πληρούν τις λοιπές προϋποθέσεις εκλογιμότητας.»

III. Η διαφορά της κύριας δίκης, το προδικαστικό ερώτημα και η ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία

12. Ο εκκαλών της κύριας δίκης, K. Erzberger, είναι μέτοχος της εφεσίβλητης TUI, εταιρίας με έδρα στο Βερολίνο (Γερμανία) και στο Ανόβερο (Γερμανία). Η TUI είναι επικεφαλής ομίλου εταιριών τις οποίες ελέγχει (στο εξής: όμιλος TUI), που δραστηριοποιείται στον τουριστικό τομέα. Ο όμιλος TUI δραστηριοποιείται σε παγκόσμια κλίμακα και απασχολεί περίπου 10 103 άτομα στη Γερμανία και περίπου 39 536 άτομα στα λοιπά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ούτε η TUI ούτε καμία άλλη εταιρία του ομίλου TUI διαθέτει εξαρτώμενα υποκαταστήματα ή εγκαταστάσεις σε κράτη μέλη διαφορετικά από εκείνο της έδρας της.

13. Σύμφωνα με τον νόμο περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, το εποπτικό συμβούλιο της TUI⁵ αποτελείται από 20 μέλη, εκ των οποίων δέκα μέλη εκπροσωπούν τους μετόχους και δέκα μέλη εκπροσωπούν τους εργαζομένους⁶.

14. Το άρθρο 98 του νόμου περί ανωνύμων εταιριών προβλέπει τη δυνατότητα επιλύσεως με δικαστική απόφαση των διαφορών περί των εφαρμοστέων επί της συγκροτήσεως του εποπτικού συμβουλίου νομοθετικών διατάξεων. Ο K. Erzberger έκανε χρήση αυτής της δυνατότητας.

15. Ο K. Erzberger υποστηρίζει, μεταξύ άλλων, ότι το εποπτικό συμβούλιο της TUI δεν έχει συγκροτηθεί νομίμως. Το εν λόγω συμβούλιο θα έπρεπε να απαρτίζεται αποκλειστικά από μέλη διορισμένα από τους μετόχους της εταιρίας. Η γερμανική ρύθμιση περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων δεν έπρεπε να έχει εφαρμοστεί στη συγκρότηση του εποπτικού συμβουλίου, καθόσον αντιβαίνει στα άρθρα 18 και 45 ΣΛΕΕ. Αντιθέτως, η TUI θεωρεί, κατά κύριο λόγο, ότι η ρύθμιση αυτή είναι σύμφωνη με το δίκαιο της Ένωσης.

5 Η Γερμανική Κυβέρνηση εξηγεί, με τις γραπτές παρατηρήσεις της, ότι, βάσει του γερμανικού δικαίου, το εποπτικό συμβούλιο και το διοικητικό συμβούλιο είναι όργανα της εταιρίας. Ενώ το διοικητικό συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με τη διαχείριση της εταιρίας, το εποπτικό συμβούλιο έχει ως αποστολή να εποπτεύει το διοικητικό συμβούλιο (δυναμικό σύστημα).

6 Βλ. άρθρο 7 του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που παρατίθεται στο σημείο 8 των παρούσων προτάσεων. Υπενθυμίζεται ότι από τους δέκα εκπροσώπους των εργαζομένων, επτά είναι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως και τρεις είναι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

16. Με διάταξη της 12ης Μαΐου 2015, το Landgericht Berlin (πρωτοδικείο του Βερολίνου, Γερμανία), το οποίο επιλήφθηκε της υποθέσεως σε πρώτο βαθμό, έκρινε ότι η γερμανική νομοθεσία περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων δεν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης.

17. Ο K. Erzberger άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, το οποίο εκφράζει αμφιβολίες όσον αφορά τη συμφωνία της γερμανικής νομοθεσίας περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων με το δίκαιο της Ένωσης.

18. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά την κρατούσα στη γερμανική θεωρία και νομολογία άποψη⁷, ως «εργαζόμενοι» για τους σκοπούς της εφαρμογής του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων νοούνται αποκλειστικά οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που βρίσκονται στην εθνική επικράτεια. Μολονότι αυτό δεν προκύπτει από το γράμμα των διατάξεων του εν λόγω νόμου, το συμπέρασμα αυτό συνάγεται από μια προσέγγιση που συνδυάζει την αρχή της εδαφικότητας, σύμφωνα με την οποία η γερμανική κοινωνική τάξη δεν μπορεί να επεκταθεί στην επικράτεια άλλων κρατών, με το ιστορικό θεσπίσεως του εν λόγω νόμου⁸.

19. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία)⁹, ο νόμος περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, του οποίου το άρθρο 5, παράγραφος 1, προβλέπει ορισμό της έννοιας του «εργαζομένου» στον οποίο παραπέμπει το άρθρο 3 του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων¹⁰, δεν εφαρμόζεται στις εγκαταστάσεις γερμανικών επιχειρήσεων που βρίσκονται στην αλλοδαπή.

20. Κατά το αιτούν δικαστήριο, από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι μόνον οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στη Γερμανία δύνανται να εκλέγουν τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου που εκπροσωπούν τους εργαζομένους, έχουν δικαίωμα του εκλέγεσθαι ως εκπρόσωποι και δύνανται να γίνουν μέλη του εποπτικού συμβουλίου. Εξάλλου, εργαζόμενος ο οποίος αναλαμβάνει θέση εργασίας σε άλλο κράτος μέλος, έστω και αν συνεχίζει να απασχολείται από τη γερμανική εταιρία ή από επιχείρηση του ίδιου ομίλου, πρέπει να αποχωρήσει από τα καθήκοντα που ασκεί ως μέλος του εποπτικού συμβουλίου.

21. Το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι είναι δυνατόν η γερμανική νομοθεσία περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων να προκαλεί δυσμενή διάκριση λόγω ιθαγένειας κατά την έννοια του άρθρου 18 ΣΛΕΕ, καθόσον, σε αντίθεση με τους εργαζομένους που απασχολούνται στη Γερμανία, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε άλλο κράτος μέλος και οι οποίοι ευλόγως μπορεί να θεωρηθεί ότι, κατά κανόνα, δεν είναι Γερμανοί, δεν μπορούν να εκλέξουν το εποπτικό όργανο της εφεσίβλητης ή να εκλεγούν σε αυτό και, συνεπώς, δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στο εποπτικό της όργανο. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι δεν υφίσταται επαρκής δικαιολόγηση γι' αυτό.

7 Το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει, ιδίως, στην απόφαση του Landgericht Düsseldorf (πρωτοδικείου του Ντύσελντορφ, Γερμανία) της 5ης Ιουνίου 1979 (25 AktE 1/78, DB 1979, σ. 1451). Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει, εντούτοις, ότι η γερμανική νομολογία για το θέμα δεν είναι ενιαία. Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει, μεταξύ άλλων, ότι, με διάταξη της 16ης Φεβρουαρίου 2015, το Landgericht Frankfurt am Main (πρωτοδικείο της Φραγκφούρτης επί του Μάιν, Γερμανία) (Beschluss Az. 3-16 O 1/14) έκρινε ότι οι απασχολούμενοι στην αλλοδαπή εργαζόμενοι δεν αποκλείονται από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και, ως εκ τούτου, πρέπει να συμμετέχουν στην εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο. Κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, η απόφαση αυτή δεν έχει αποκτήσει ακόμα ισχύ δεδικασμένου και η δίκη έχει ανασταλεί εν αναμονή της αποφάσεως του Δικαστηρίου στην υπό κρίση υπόθεση.

8 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η βούληση αυτή του Γερμανού νομοθέτη να μην περιλάβει τους εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλο κράτος μέλος στη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (στο πλαίσιο ομίλου επιχειρήσεων) προκύπτει από έκθεση της Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestages (επιτροπή για την εργασία και την κοινωνική τάξη της γερμανικής ομοσπονδιακής βουλής) της 10ης Μαρτίου 1976 (BT-Drucksache 7/4845, σ. 4).

9 Το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει την απόφαση της 22ας Μαρτίου 2000 του Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών) (7 ABR 34/98, NZA 2000, σ. 1119 [1121]).

10 Βλ. σημείο 6 των παρουσών προτάσεων.

22. Εν πάση περιπτώσει, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι θα μπορούσε να γίνει δεκτό πως η γερμανική νομοθεσία περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων παραβιάζει την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων την οποία προβλέπει το άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Λόγω του κινδύνου απώλειας της ιδιότητας του μέλους εποπτικού οργάνου, η νομοθεσία αυτή είναι, ενδεχομένως, ικανή να αποθαρρύνει τους εργαζομένους από την υποβολή υποψηφιότητας για πραγματικά προσφερόμενες θέσεις εργασίας και από την ελεύθερη κυκλοφορία τους, για τον σκοπό αυτόν, στην επικράτεια των κρατών μελών.

23. Στο πλαίσιο αυτό, το Kammergericht Berlin (εφετείο του Βερολίνου) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Συνάδει με το άρθρο 18 ΣΛΕΕ (αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων) και το άρθρο 45 ΣΛΕΕ (ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων) η απονομή από κράτος μέλος του δικαιώματος του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό όργανο επιχειρήσεως μόνο στους εργαζομένους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις της επιχειρήσεως ή στις επιχειρήσεις του ομίλου οι οποίες βρίσκονται στην ημεδαπή;»

24. Γραπτές παρατηρήσεις υπέβαλαν ο K. Erzberger, η TUI, οι Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH, Franz Jakobi κ.λπ. και Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (καλούμενοι στο εξής, από κοινού: Betriebsrat der TUI κ.λπ.), η Vereinigung Cockpit e.V η οποία προσυπέγραψε τις παρατηρήσεις των Betriebsrat der TUI κ.λπ., η Γερμανική και η Αυστριακή Κυβέρνηση καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση που πραγματοποιήθηκε στις 24 Ιανουαρίου 2017, ανέπτυξαν προφορικές παρατηρήσεις ο K. Erzberger, η TUI, οι Betriebsrat der TUI κ.λπ., η Γερμανική, η Γαλλική, η Λουξεμβουργιανή, η Ολλανδική και η Αυστριακή Κυβέρνηση, η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ καθώς και η Επιτροπή.

IV. Νομική εκτίμηση

A. Επί της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου

25. Προκαταρκτικώς, η TUI υποστηρίζει ότι το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο για να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα, καθόσον η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης.

26. Στο πλαίσιο αυτό, η TUI επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι ο εκκαλών της κύριας δίκης, K. Erzberger, δεδομένου ότι είναι μέτοχος της εφεσίβλητης εταιρίας και όχι εργαζόμενος σε αυτήν, δεν επηρεάζεται από τα φερόμενα ως εισάγοντα δυσμενείς διακρίσεις ή περιορισμούς αποτελέσματα της επίμαχης γερμανικής ρυθμίσεως, γεγονός το οποίο επικαλούνται επίσης οι Betriebsrat der TUI κ.λπ., καθώς και η Λουξεμβουργιανή και η Αυστριακή Κυβέρνηση.

27. Επισημαίνω συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφανθεί προδικαστικώς σχετικά με ρύθμιση που δεν εμπίπτει στο πεδίο του δικαίου της Ένωσης, καθώς και όταν το αντικείμενο της διαφοράς δεν εμφανίζει κανένα συνδεδετικό στοιχείο με οποιαδήποτε από τις περιπτώσεις που ρυθμίζουν οι διατάξεις των Συνθηκών¹¹.

¹¹ Βλ., μεταξύ άλλων, διάταξη της 25ης Ιανουαρίου 2007, Koval'ský (C-302/06, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2007:64, σκέψη 20).

28. Εντούτοις, άρνηση του Δικαστηρίου να αποφανθεί επί της υποβληθείσας από εθνικό δικαστήριο αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως χωρεί μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης η οποία ζητείται ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει λυσιτελή απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν¹².

29. Αυτό όμως δεν συμβαίνει στην υπό κρίση περίπτωση.

30. Πράγματι, μολοντί είναι αληθές ότι ο εκκαλών της κύριας δίκης, K. Erzberger, ως μέτοχος της TUI, δεν θίγεται από τις γερμανικές διατάξεις περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο ενδιαφερόμενος έκανε χρήση του δικαιώματός του, το οποίο προβλέπει το εθνικό δίκαιο¹³, να προσφύγει στη δικαιοσύνη σε περίπτωση διαφωνίας σχετικά με τις νομοθετικές διατάξεις που διέπουν τη συγκρότηση του εποπτικού συμβουλίου, επικαλούμενος, μεταξύ άλλων, ότι οι διατάξεις αυτές δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν στη συγκρότηση του εποπτικού συμβουλίου της TUI, διότι αντίκεινται στο δίκαιο της Ένωσης. Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η απόφασή του επί της εφέσεως που άσκησε ο K. Erzberger εξαρτάται από την απάντηση που θα δοθεί από το Δικαστήριο στο προδικαστικό ερώτημα. Συγκεκριμένα, κατά το αιτούν δικαστήριο, εάν κριθεί ότι η γερμανική ρύθμιση περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων δεν μπορεί να εφαρμοστεί, εν όλω ή εν μέρει, λόγω παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης, η εν λόγω έφεση θα γίνει, εν όλω ή εν μέρει, δεκτή.

31. Επομένως, η ερμηνεία των άρθρων 18 και 45 ΣΛΕΕ την οποία ζητεί το αιτούν δικαστήριο έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης.

32. Υπό τις συνθήκες αυτές, φρονώ ότι το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα.

B. Επί της ουσίας

1. Επί του αντικειμένου του προδικαστικού ερωτήματος

33. Με το προδικαστικό ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατά πόσον η γερμανική ρύθμιση περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων¹⁴ συνάδει με τα άρθρα 18 και 45 ΣΛΕΕ και αυτό για πολλούς λόγους.

34. Αφενός, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί κατά πόσον, έναντι των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη εκτός της Γερμανίας, η ρύθμιση αυτή προκαλεί δυσμενή διάκριση λόγω ιθαγένειας, καθόσον, σε αντίθεση με τους εργαζομένους του ομίλου που απασχολούνται στη Γερμανία, οι πρώτοι εργαζόμενοι δεν έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της μητρικής εταιρίας του ομίλου (TUI).

12 Βλ. απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2016, Ranks και Vasiļevičs (C-166/15, EU:C:2016:762, σκέψη 22).

13 Βλ. σημείο 14 των παρουσών προτάσεων

14 Επισημαίνεται ότι το γερμανικό δίκαιο διακρίνει δύο είδη συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, ήτοι, αφενός, τη συμμετοχή που λαμβάνει χώρα στο επίπεδο της εγκαταστάσεως, μέσω του συμβουλίου εγκαταστάσεως (Betriebsrat) και, αφετέρου, τη συμμετοχή που λαμβάνει χώρα στο επίπεδο της εταιρίας στο πλαίσιο του εποπτικού συμβουλίου (Aufsichtsrat). Η υπό κρίση υπόθεση αφορά αποκλειστικά το δεύτερο είδος συμμετοχής. Βλ., μεταξύ άλλων, Henssler, M., «Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht», *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Χαϊδελβέργη, 2004, σ. 133.

35. Συναφώς επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η TUI δεν διαθέτει εξαρτώμενα υποκαταστήματα ή εγκαταστάσεις σε άλλα κράτη μέλη¹⁵. Επομένως, η ανάλυση που ακολουθεί στις παρούσες προτάσεις δεν αφορά την περίπτωση εργαζομένου που απασχολείται σε εγκατάσταση ή εξαρτώμενο υποκατάστημα το οποίο βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος, πλην εκείνου στο οποίο είναι εγκατεστημένη η εταιρία. Αντιθέτως, θα πρέπει να προσδιοριστεί κατά πόσο ρύθμιση όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης προκαλεί δυσμενή διάκριση εις βάρος των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται στις εγκαταστημένες σε άλλα κράτη μέλη θυγατρικές του ομίλου¹⁶.

36. Αφετέρου, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατά πόσον η γερμανική νομοθεσία συνιστά, έναντι των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται *στη Γερμανία*, περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, καθόσον, λόγω του κινδύνου απώλειας του δικαιώματος του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι, η νομοθεσία αυτή είναι ικανή να αποθαρρύνει τους μισθωτούς αυτούς να ζητήσουν ή να αποδεχθούν θέση εργασίας σε άλλο κράτος μέλος ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική μια τέτοια μετάθεση.

37. Κατά συνέπεια, το προδικαστικό ερώτημα αφορά δύο διαφορετικές καταστάσεις που αφορούν δύο κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες θα πρέπει να διακριθούν σαφώς κατά την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.

2. Επί των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης που χρήζουν ερμηνείας

38. Επισημαίνεται ότι το ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο αφορά τόσο το άρθρο 18 ΣΛΕΕ, το οποίο θεσπίζει τη γενική αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ιθαγένειας, όσο και το άρθρο 45 ΣΛΕΕ περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.

39. Κατά πάγια νομολογία, το άρθρο 18 ΣΛΕΕ μπορεί να εφαρμοστεί αυτοτελώς μόνο σε διεπόμενες από το δίκαιο της Ένωσης καταστάσεις για τις οποίες η Συνθήκη δεν προβλέπει ειδικούς κανόνες απαγορεύσεως των διακρίσεων¹⁷. Η αρχή όμως της απαγορεύσεως των διακρίσεων συγκεκριμενοποιείται, στον τομέα της κυκλοφορίας των εργαζομένων, στο άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ¹⁸.

40. Συνεπώς, αν στην υπό κρίση υπόθεση είναι εφαρμοστέο το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο δεν χρειάζεται να αποφανθεί σχετικά με το άρθρο 18 ΣΛΕΕ.

41. Επισημαίνω εκ προοιμίου ότι, κατά την άποψή μου, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν είναι εφαρμοστέο στους εργαζομένους του ομίλου TUI που απασχολούνται εκτός Γερμανίας, αλλά η διάταξη αυτή μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να εφαρμοστεί στους εργαζομένους του ομίλου που απασχολούνται στη Γερμανία.

15 Βλ. σημείο 12 των παρουσών προτάσεων.

16 Βλ., επίσης, υποσημείωση 37 των παρουσών προτάσεων.

17 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 4ης Σεπτεμβρίου 2014, Schiebel Aircraft (C-474/12, EU:C:2014:2139, σκέψη 20 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), καθώς και, συναφώς, απόφαση της 29ης Οκτωβρίου 2015, Nagy (C-583/14, EU:C:2015:737, σκέψη 24).

18 Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 1ης Δεκεμβρίου 2011, Επιτροπή κατά Ουγγαρίας (C-253/09, EU:C:2011:795, σκέψη 44 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 4ης Σεπτεμβρίου 2014, Schiebel Aircraft (C-474/12, EU:C:2014:2139, σκέψη 21 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

3. Επί της δυνατότητας εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ

α) Επί της έννοιας των «άλλων όρων εργασίας»

42. Καταρχάς, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι, κατά το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας¹⁹.

43. Όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια «λοιποί όροι εργασίας» πρέπει να νοείται ως έχουσα ευρύ περιεχόμενο, στο μέτρο που η διάταξη αυτή προβλέπει ίση μεταχείριση για ό,τι σχετίζεται άμεσα ή έμμεσα με την άσκηση μισθωτής δραστηριότητας στο κράτος μέλος υποδοχής²⁰.

44. Υπό τις συνθήκες αυτές, φρονώ ότι το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εταιρίας, όπως προβλέπεται από την οικεία γερμανική ρύθμιση, εμπίπτει στους «άλλους όρους εργασίας» κατά την έννοια του άρθρου 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ²¹. Πράγματι, δυνάμει της εν λόγω ρυθμίσεως, το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι εξαρτάται ακριβώς από το κατά πόσον ο ενδιαφερόμενος έχει την ιδιότητα του «εργαζομένου» κατά την έννοια της εν λόγω ρυθμίσεως²². Συνεπώς, άπτεται ευθέως της ασκήσεως μισθωτής δραστηριότητας στη Γερμανία.

β) Επί της υπάρξεως συνδεδειγμένου στοιχείου με το δίκαιο της Ένωσης

1) Γενικές παρατηρήσεις

45. Για να είναι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ εφαρμοστέο εν προκειμένω, πρέπει η υπόθεση της κύριας δίκης να παρουσιάζει κάποιο σύνδεσμο με μια από τις καταστάσεις που διέπει η εν λόγω διάταξη.

46. Η TUI, οι Betriebsrat der TUI κ.λπ. και η Γερμανική Κυβέρνηση αμφισβητούν τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ στην υπό κρίση υπόθεση, επικαλούμενοι, κατ' ουσίαν, την απουσία διασυνοριακού στοιχείου. Αντιθέτως, ο Κ. Erzberger, η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ και η Επιτροπή θεωρούν ότι υφίσταται πράγματι διασυνοριακό στοιχείο, καθόσον, μεταξύ άλλων, εργαζόμενος που απασχολείται από γερμανική εταιρία και μετατίθεται σε άλλο κράτος μέλος χάνει το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στο εποπτικό συμβούλιο, ακόμα και αν συνεχίζει να απασχολείται από την εν λόγω εταιρία.

19 Βλ. απόφαση της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψη 32).

20 Βλ. απόφαση της 8ης Μαΐου 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260, σκέψη 85). Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει κρίνει, μεταξύ άλλων, ότι το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ έχει εφαρμογή στο δικαίωμα του εκλέγειν και στο δικαίωμα του εκλέγεσθαι επί εκλογών που διεξάγονται σε οργανισμούς όπως τα επαγγελματικά επιμελητήρια, μέλη των οποίων είναι υποχρεωτικώς οι εργαζόμενοι έναντι καταβολής εισφοράς και τα οποία είναι επιφορτισμένα με την προάσπιση και την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Βλ. απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2004, Επιτροπή κατά Αυστρίας (C-465/01, EU:C:2004:530, σκέψεις 28 και 30 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, απόφαση της 18ης Μαΐου 1994, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-118/92, EU:C:1994:198).

21 Το συμπέρασμα αυτό δεν αμφισβητήθηκε, εξάλλου, από τους διαδίκους της κύριας δίκης και τους μετέχοντες στη διαδικασία που υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο. Ωστόσο, οι Betriebsrat der TUI κ.λπ., μολονότι παραδέχονται ότι το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στις εκλογές για το εποπτικό συμβούλιο συνιστά όρο εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, εκτιμούν ότι δεν ισχύει το ίδιο για τη θητεία στο εποπτικό συμβούλιο. Φρονώ ότι δεν υπάρχει λόγος να γίνει τέτοια διάκριση μεταξύ, αφενός, του δικαιώματος του εκλέγεσθαι και, αφετέρου, της θητείας στο εποπτικό συμβούλιο. Πράγματι, οι δύο αυτές πτυχές συνδέονται, κατά τη γνώμη μου, άρρηκτα.

22 Βλ. σημεία 5 έως 11 των παρούσων προτάσεων

47. Επισημαίνεται ότι, όσον αφορά το ζήτημα της δυνατότητας εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, θα πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ δύο κατηγοριών εργαζομένων τις οποίες αφορά το προδικαστικό ερώτημα, δηλαδή, αφενός, των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται σε θυγατρικές εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη πλην της Γερμανίας και, αφετέρου, εκείνων που απασχολούνται στην Γερμανία²³.

2) *Επί των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται σε θυγατρικές εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη*

48. Όσον αφορά τους εργαζομένους του ομίλου TUI που απασχολούνται σε θυγατρικές εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη πλην της Γερμανίας, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν είναι αναγκαστικά πρόσωπα που έχουν κάνει χρήση του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας που τους απονέμει το άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Πράγματι, είναι πολύ πιθανό αυτή η κατηγορία εργαζομένων να περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό προσώπων που είναι υπήκοοι ή κάτοικοι του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένη η θυγατρική και όπου ασκείται η μισθωτή δραστηριότητά τους.

49. Το να αναγνωριστεί δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ σε αυτά τα πρόσωπα που ουδέποτε έκαναν χρήση του δικαιώματός τους για ελεύθερη κυκλοφορία και δεν έχουν, εξάλλου, κανένα δεσμό με την αγορά εργασίας του κράτους μέλους του οποίου αμφισβητείται η νομοθεσία, εκ μόνου του λόγου ότι η θυγατρική στην οποία απασχολούνται ελέγχεται από εταιρία εγκατεστημένη στο εν λόγω κράτος μέλος, δεν μπορεί, εξ όσων γνωρίζω, να θεμελιωθεί στη νομολογία του Δικαστηρίου περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων²⁴.

50. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει διαπιστώσει ότι το σύνολο των διατάξεων της Συνθήκης για την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων αποσκοπεί στη διευκόλυνση της εκ μέρους των υπηκόων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ασκήσεως επαγγελματικών δραστηριοτήτων οποιασδήποτε φύσεως στο έδαφος της Ένωσης και αποκλείει μέτρα που θα μπορούσαν να είναι δυσμενή για τους εν λόγω υπηκόους οι οποίοι επιθυμούν να ασκήσουν οικονομική δραστηριότητα στο έδαφος άλλου κράτους μέλους πλην του κράτους μέλους καταγωγής τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι υπήκοοι των κρατών μελών έχουν, ιδίως, το δικαίωμα, το οποίο αρύονται απευθείας από τη Συνθήκη, να εγκαταλείπουν το κράτος μέλος καταγωγής τους και να μεταβαίνουν στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προκειμένου να διαμείνουν σ' αυτό και να ασκήσουν εκεί οικονομική δραστηριότητα²⁵.

51. Επομένως, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ εγγυάται, σε γενικές γραμμές, την ελεύθερη κυκλοφορία από δύο απόψεις. Αφενός, οι υπήκοοι των κρατών μελών έχουν το δικαίωμα, δυνάμει του εν λόγω άρθρου, να απολαμβάνουν της ίδιας μεταχειρίσεως με τους ημεδαπούς εργαζομένους στην αγορά εργασίας του *κράτους μέλους υποδοχής*²⁶. Αφετέρου, το εν λόγω άρθρο απαγορεύει στο *κράτος μέλος καταγωγής* να περιορίζει αδικαιολόγητα το δικαίωμα των υπηκόων του να εγκαταλείπουν το έδαφός του για την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος²⁷.

23 Βλ. σημεία 33 έως 37 των παρουσών προτάσεων.

24 Επισημαίνεται ότι, σε αντίθεση με την υπό κρίση υπόθεση, η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 8ης Μαΐου 1994, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-118/92, EU:C:1994:198), αφορούσε ρύθμιση η οποία δεν έδιδε στους υπηκόους άλλων κρατών μελών που απασχολούνταν στο οικείο κράτος μέλος το δικαίωμα να μετέχουν στις εκλογές για τα επαγγελματικά επιμελητήρια.

25 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Ιουλίου 2016, Rörperl (C-187/15, EU:C:2016:550, σκέψη 23 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

26 Βλ., επίσης, άρθρα 7 και 8 του κανονισμού (ΕΕ) 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης (ΕΕ 2011, L 141, σ. 1), τα οποία προβλέπουν την ίση μεταχείριση εργαζομένου υπηκόου κράτους μέλους που απασχολείται στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους.

27 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι αντίκειται επίσης στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ νομοθεσία που περιάγει σε μειονεκτική θέση τον εργαζόμενο εκ μόνου του λόγου ότι έκανε χρήση του δικαιώματός του για ελεύθερη κυκλοφορία. Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 10ης Μαρτίου 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, σκέψεις 29 και 30), και της 13ης Ιουλίου 2016, Rörperl (C-187/15, EU:C:2016:550, σκέψεις 24 έως 26).

52. Η κατάσταση των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται από τις εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη θυγατρικές δεν αντιστοιχεί σε καμία από αυτές τις περιπτώσεις, αν οι εργαζόμενοι αυτοί δεν άσκησαν ποτέ το δικαίωμά τους για ελεύθερη κυκλοφορία²⁸. Η εφαρμογή του άρθρου 45 ΣΛΕΕ στους εργαζομένους αυτούς συνεπάγεται επομένως σημαντική επέκταση του πεδίου εφαρμογής του εν λόγω άρθρου²⁹.

53. Από τελεολογική άποψη, δεν μπορώ όμως να αντιληφθώ πώς ο σκοπός του άρθρου 45 ΣΛΕΕ θα μπορούσε να δικαιολογήσει μια τέτοια επέκταση του πεδίου εφαρμογής της εν λόγω διατάξεως. Συγκεκριμένα, θεωρώ ότι ο διασυννοριακός χαρακτήρας των σχέσεων στο εσωτερικό ομίλου εταιριών δεν επηρεάζει το γεγονός ότι η κατάσταση των εν λόγω εργαζομένων είναι, στην πραγματικότητα, αμιγώς εσωτερική, καθόσον όλα τα στοιχεία που καθορίζουν την εργασιακή τους κατάσταση περιορίζονται στο εσωτερικό ενός μόνο κράτους μέλους³⁰.

54. Για παράδειγμα, φρονώ ότι η κατάσταση εργαζομένου που απασχολείται από τη γαλλική θυγατρική του ομίλου TUI αποτελεί αμιγώς εσωτερικό θέμα της Γαλλικής Δημοκρατίας. Ο εργαζόμενος αυτός απασχολείται στη Γαλλία από εταιρία που έχει συσταθεί δυνάμει του γαλλικού δικαίου³¹, στο οποίο υπόκεινται επίσης, κατά γενικό κανόνα, η σύμβαση εργασίας του³² και, γενικότερα, οι όροι εργασίας του³³. Συναφώς, ο τόπος στον οποίο βρίσκεται ο ιδιοκτήτης της εταιρίας η οποία απασχολεί τον εν λόγω εργαζόμενο ή ο τόπος από τον οποίο ασκείται ο έλεγχος επί της εταιρίας αυτής δεν επηρεάζει την εργασιακή του κατάσταση η οποία, στην πράξη, είναι εντελώς όμοια με εκείνη άλλων εργαζομένων που απασχολούνται στη Γαλλία.

28 Επισημαίνεται ότι, στο μέτρο που ένας τέτοιος εργαζόμενος έχει πράγματι ασκήσει το δικαίωμά του για ελεύθερη κυκλοφορία, λαμβάνοντας από εγκατάσταση ή θυγατρική του ομίλου εγκατεστημένη στη Γερμανία μετάθεση στην αλλοδαπή, η κατάστασή του εμπίπτει στην έτερη περίπτωση την οποία αφορά το προδικαστικό ερώτημα, δηλαδή στην περίπτωση των εργαζομένων του ομίλου που απασχολούνται στη Γερμανία. Βλ. σημείο 36 των παρουσών προτάσεων.

29 Επισημαίνεται, συναφώς, ότι η συλλογιστική την οποία ανέπτυξε το Δικαστήριο με την απόφαση της 30ής Απριλίου 1996, Boukhalfa (C-214/94, EU:C:1996:174), την οποία επικαλείται η Επιτροπή, ουδόλως ισχύει στην υπό κρίση περίπτωση. Το ίδιο ισχύει όσον αφορά τις αποφάσεις της 6ης Ιουνίου 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296), της 16ης Ιανουαρίου 2003, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-388/01, EU:C:2003:30) και της 11ης Ιανουαρίου 2007, ITC (C-208/05, EU:C:2007:16), τις οποίες επικαλείται η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ.

30 Υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι διατάξεις της Συνθήκης ΛΕΕ περί ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων δεν εφαρμόζονται στις δραστηριότητες οι οποίες δεν παρουσιάζουν κανένα συνδετικό στοιχείο με οποιαδήποτε από τις καλυπτόμενες από το δίκαιο της Ένωσης καταστάσεις και των οποίων όλα τα κρίσιμα στοιχεία περιορίζονται στο εσωτερικό ενός και μόνο κράτους μέλους. Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2015, Brouillard (C-298/14, EU:C:2015:652, σκέψη 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ. επίσης, όσον αφορά τις διατάξεις της Συνθήκης ΛΕΕ περί ελευθερίας εγκαταστάσεως, ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και ελεύθερης κυκλοφορίας των κεφαλαίων, απόφαση της 15ης Νοεμβρίου 2016, Ullens de Schooten (C-268/15, EU:C:2016:874, σκέψη 47).

31 Βλ., όσον αφορά τη σύνδεση εταιρίας με την έννομη τάξη κράτους μέλους, αποφάσεις της 9ης Μαρτίου 1999, Centros (C-212/97, EU:C:1999:126, σκέψη 20), της 5ης Νοεμβρίου 2002, Überseering (C-208/00, EU:C:2002:632, σκέψη 57), της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Inspire Art (C-167/01, EU:C:2003:512, σκέψη 97), και της 12ης Δεκεμβρίου 2006, Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation (C-374/04, EU:C:2006:773, σκέψη 43).

32 Βλ., συναφώς, άρθρο 8, παράγραφος 2, του κανονισμού (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι) (ΕΕ 2008, L 177, σ. 6), δυνάμει του οποίου, στο μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης.

33 Βλ. συναφώς 74 και 75 των παρουσών προτάσεων.

55. Υπ' αυτές τις συνθήκες, φρονώ ότι το γεγονός ότι η εταιρία που απασχολεί τον εργαζόμενο ανήκει σε εταιρία εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος ή ελέγχεται από αυτήν δεν αρκεί, αυτό καθαυτό, προκειμένου να αποτελέσει συνδετικό στοιχείο με οποιαδήποτε από τις καταστάσεις που προβλέπει το άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Με άλλα λόγια, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων δεν μπορεί να επηρεάζεται από το γεγονός ότι η εργοδότη εταιρία αποκτήθηκε από εταιρία εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος. Πράγματι, από την άποψη της καταστάσεως του εργαζομένου, το γεγονός αυτό συνιστά εξωτερικό παράγοντα που δεν έχει καμία σχέση με τις ενέργειες του εργαζομένου³⁴.

56. Το συμπέρασμα αυτό δεν κλονίζεται από τα επιχειρήματα που προβάλλει ο K. Erzberger σύμφωνα με τα οποία, αφενός, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις ευρισκόμενες σε άλλα κράτη μέλη θυγατρικές της TUI επηρεάζονται άμεσα από τις αποφάσεις του εποπτικού συμβουλίου της TUI³⁵, και, αφετέρου, ο αποκλεισμός των εργαζομένων αυτών από το γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων προκαλεί υπερεκπροσώπηση των συμφερόντων των ημεδαπών εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο, πράγμα που είναι ιδιαίτερα προβληματικό σε περίπτωση αποφάσεων σχετικά με την ίδρυση ή το κλείσιμο εγκαταστάσεων σε άλλα κράτη μέλη³⁶.

57. Πράγματι, οι σκέψεις αυτές, χωρίς να προδικάζεται κατά πόσον είναι χρήσιμες στο εθνικό πολιτικό πλαίσιο, διαπιστώνεται ότι δεν είναι ικανές να οδηγήσουν στο να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ καταστάσεις που δεν εμφανίζουν κανένα συνδετικό στοιχείο με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

58. Κατόπιν των προεκτεθέντων, φρονώ ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν εφαρμόζεται στους εργαζομένους του ομίλου TUI που απασχολούνται σε θυγατρικές του ομίλου ευρισκόμενες σε άλλα κράτη μέλη³⁷.

59. Επιπλέον, επισημαίνω ότι, σε αντίθεση με ό,τι φαίνεται να υποστηρίζουν ο K. Erzberger και η Επιτροπή, στους εν λόγω εργαζομένους δεν μπορεί να εφαρμοστεί ούτε το άρθρο 18 ΣΛΕΕ. Όπως προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που καθιερώνει το εν λόγω άρθρο δεν μπορεί να έχει εφαρμογή σε αμιγώς εσωτερικές καταστάσεις κράτους μέλους που δεν έχουν κανένα συνδετικό στοιχείο με οποιαδήποτε από τις καταστάσεις που προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης³⁸.

34 Αντιθέτως, η δομή και η σύνθεση του κεφαλαίου της θυγατρικής μπορούν να αποδειχθούν κρίσιμες για τη δυνατότητα εφαρμογής άλλων διατάξεων της Συνθήκης σχετικών με τις θεμελιώδεις ελευθερίες. Έτσι, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, εμπίπτουν στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της Συνθήκης περί ελευθερίας εγκαταστάσεως οι διατάξεις εθνικής νομοθεσίας που έχουν εφαρμογή επί συμμετοχής υπηκόου κράτους μέλους στο κεφάλαιο εταιρίας εγκατεστημένης εντός άλλου κράτους μέλους, συμμετοχής η οποία του παρέχει τη δυνατότητα να ασκεί αναμφισβήτητη επιρροή στις αποφάσεις της εταιρίας και να καθορίζει τις δραστηριότητές της. Βλ. απόφαση της 29ης Μαρτίου 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Αντιθέτως, εθνικές διατάξεις οι οποίες τυγχάνουν εφαρμογής σε περίπτωση εταιρικών συμμετοχών που αποκτώνται με μοναδικό σκοπό την πραγματοποίηση χρηματικής επενδύσεως, χωρίς πρόθεση ασκήσεως επιρροής στη διαχείριση και στον έλεγχο της επιχειρήσεως, πρέπει να εξετάζονται αποκλειστικώς από την άποψη της ελεύθερης κυκλοφορίας των κεφαλαίων. Βλ. απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2012, Test Claimants in the FII Group Litigation (C-35/11, EU:C:2012:707, σκέψη 92).

35 Συναφώς, ο K. Erzberger επισημαίνει ότι η ζώνη επιρροής του εν λόγω συμβουλίου δεν περιορίζεται στη γερμανική επικράτεια, αλλά περιλαμβάνει το σύνολο του ομίλου εταιριών, συμπεριλαμβανομένων των εγκαταστάσεων και των θυγατρικών που βρίσκονται σε άλλα κράτη μέλη.

36 Βλ., όσον αφορά το φερόμενο «έλλειμμα νομιμοποιήσεως» του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων λόγω του αποκλεισμού των εργαζομένων που απασχολούνται εκτός της γερμανικής επικρατείας, Hellgardt, A., «Unionsrechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung», και 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, σ. 25, 26, 162 και 163, έκθεση της Kommission Mitbestimmung, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1998, σ. 106 και 107 και πρόταση της ομάδας εργασίας «Unternehmerische Mitbestimmung» (ZIP 2009, σ. 885), τμήμα A.II.1.

37 Υπογραμμίζεται ότι η ανάλυση που εκτίθεται στις παρούσες προτάσεις δεν αφορά την περίπτωση στην οποία ο εργαζόμενος απασχολείται σε εγκατάσταση ή εξαρτώμενο υποκατάστημα που βρίσκεται σε κράτος μέλος διαφορετικό εκείνου στο οποίο είναι εγκατεστημένη η εταιρία, δεδομένου ότι η περίπτωση αυτή δεν απαντά στην υπόθεση της κύριας δίκης. Βλ. σημεία 12 και 35 των παρούσων προτάσεων. Συνεπώς, δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο να χρειαστεί στο μέλλον να δοθούν διευκρινίσεις σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ σε μια τέτοια περίπτωση. Πράγματι, στο μέτρο που ο εργαζόμενος απασχολείται απευθείας από την εταιρία, η ίδια η εργασιακή σχέση αποκτά διασυνοριακό χαρακτήρα.

38 Βλ., συναφώς, απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 1986, Hurd (44/84, EU:C:1986:2, σκέψη 55 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

3) *Επί των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται στη Γερμανία*

60. Όσον αφορά, αντιθέτως, τους εργαζομένους του ομίλου TUI που απασχολούνται στη Γερμανία, φρονώ ότι, σε αντίθεση προς ό,τι υποστηρίζουν η TUI και η Γερμανική Κυβέρνηση, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ μπορεί να τύχει εφαρμογής.

61. Φρονώ, συνεπώς, ότι είμαστε πράγματι αντιμέτωποι με κατάσταση που εμπίπτει στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ, όταν εργαζόμενος του ομίλου TUI που απασχολείται στη Γερμανία εγκαταλείπει ή επιθυμεί να εγκαταλείψει το εν λόγω κράτος μέλος για να αναλάβει μια θέση σε θυγατρική ανήκουσα στον ίδιο όμιλο, εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος.

62. Σε αντίθεση με την TUI, φρονώ ότι δεν πρόκειται για καθαρά υποθετική επαγγελματική προοπτική, ικανή να καταστήσει ανεφάρμοστο το άρθρο 45 ΣΛΕΕ³⁹. Αντιθέτως, στην περίπτωση ομίλου εταιριών διασυνοριακού χαρακτήρα, όπως ο όμιλος στον οποίο ανήκει η εφεσίβλητη εταιρία⁴⁰, η δυνατότητα να μετατεθεί εργαζόμενος, είτε κατόπιν ιδίας πρωτοβουλίας είτε κατόπιν αιτήματος του εργοδότη του σε άλλη εταιρία μέλος του ομίλου που βρίσκεται σε διαφορετικό κράτος μέλος είναι, κατά την άποψή μου, απολύτως πιθανή.

63. Δεν μπορώ να δεχθώ ούτε το επιχείρημα που φαίνεται να προβάλλει η Γερμανική Κυβέρνηση, σύμφωνα με το οποίο το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν είναι εφαρμοστέο στους εργαζομένους του ομίλου TUI που απασχολούνται στη Γερμανία, διότι το άρθρο 45, παράγραφος 3, στοιχείο γ', ΣΛΕΕ παρέχει στους εργαζομένους απλώς δικαίωμα να διαμένουν σε κράτος μέλος με τον σκοπό να ασκούν εκεί ορισμένη εργασία «σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν την απασχόληση των εργαζομένων υπηκόων αυτού του κράτους μέλους».

64. Συναφώς επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η παράγραφος 3 του άρθρου 45 ΣΛΕΕ δεν έχει σκοπό να οριοθετήσει το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω άρθρου, αλλά μάλλον να διευκρινίσει το *περιεχόμενο* του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας στις περιπτώσεις στις οποίες είναι πράγματι εφαρμοστέο το εν λόγω άρθρο⁴¹.

65. Τέλος, επισημαίνω ότι, σε αντίθεση προς ό,τι φαίνεται να ισχυρίζονται η TUI και η Γερμανική Κυβέρνηση, η απουσία εναρμονίσεως στο επίπεδο της Ένωσης στον τομέα της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων δεν μπορεί να επηρεάσει τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ στη διαφορά της κύριας δίκης.

39 Επισημαίνεται, συναφώς, ότι η συλλογιστική την οποία ανέπτυξε το Δικαστήριο με την απόφαση της 28ης Ιουνίου 1984, Moser (180/83, EU:C:1984:233), και την οποία επικαλείται η TUI δεν είναι εφαρμοστέα υπό τις συνθήκες της υπό κρίση υποθέσεως, δεδομένου ότι αφορούσε περίπτωση διαφορετική από αυτή που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως.

40 Υπενθυμίζεται ότι ο όμιλος TUI απασχολεί περίπου 10 103 άτομα στη Γερμανία και περίπου 39 536 άτομα στα λοιπά κράτη μέλη της Ένωσης. Βλ. σημείο 12 των παρούσων προτάσεων.

41 Κατά το άρθρο 45, παράγραφος 3, στοιχείο γ', ΣΛΕΕ, «[μ]ε την επιφύλαξη των περιορισμών που δικαιολογούνται για λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας και δημοσίας υγείας, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων περιλαμβάνει το δικαίωμά τους» «να διαμένουν σε ένα από τα κράτη μέλη με τον σκοπό να ασκούν εκεί ορισμένη εργασία σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν την απασχόληση των εργαζομένων υπηκόων αυτού του κράτους μέλους» (η υπογράμμισή δική μου). Αντιθέτως, φρονώ ότι η διάταξη αυτή είναι κρίσιμη, προκειμένου να προσδιοριστεί αν η επίμαχη νομοθεσία προκαλεί περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Βλ., συναφώς, σημεία 74 επ. των παρούσων προτάσεων.

66. Μολονότι αληθεύει ότι, εφόσον δεν υφίσταται ανάλογη εναρμόνιση⁴², τα κράτη μέλη είναι κατ' αρχήν ελεύθερα να καθορίζουν τον βαθμό αναμίξεως των εργαζομένων στη διαχείριση των εταιριών που δραστηριοποιούνται στην αντίστοιχη επικράτειά τους, πρέπει, εντούτοις, να ασκούν την αρμοδιότητα αυτή κατά τρόπο σύμφωνο με το δίκαιο της Ένωσης, ιδίως δε με τις διατάξεις του άρθρου 45 ΣΛΕΕ περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων⁴³.

67. Βάσει των προεκτεθέντων, φρονώ ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ είναι εφαρμοστέο στους εργαζομένους του ομίλου TUI που απασχολούνται στη Γερμανία, όταν εγκαταλείπουν ή επιθυμούν να εγκαταλείψουν το εν λόγω κράτος μέλος προκειμένου να αναλάβουν θέση εργασίας σε θυγατρική του ομίλου ευρισκόμενη σε άλλο κράτος μέλος.

68. Θα πρέπει συνεπώς, σε σχέση με αυτό το σενάριο, να εξεταστεί κατά πόσον ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη συνάδει με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Αντιθέτως, δεν χρειάζεται να εξεταστεί η ρύθμιση αυτή με γνώμονα το άρθρο 18 ΣΛΕΕ⁴⁴.

69. Στην ανάλυση που ακολουθεί θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους φρονώ ότι μια τέτοια ρύθμιση δεν περιορίζει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων [τμήμα α) της ενότητας 4]. Επικουρικώς, θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους φρονώ ότι ενδεχόμενα περιοριστικά αποτελέσματα μιας τέτοιας ρυθμίσεως δικαιολογούνται για επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος [τμήμα β) της ενότητας 4].

4. Επί της συμβατότητας ρυθμίσεως όπως η επίμαχη ρύθμιση της κύριας δίκης με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ

α) Επί της ανυπαρξίας περιορισμού

70. Υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, μολονότι, κατά το γράμμα τους, οι διατάξεις περί ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων έχουν ως σκοπό ιδίως να εξασφαλίζουν το ευεργέτημα της εθνικής μεταχειρίσεως εντός του κράτους μέλους υποδοχής, εντούτοις απαγορεύουν και στο κράτος μέλος καταγωγής να εμποδίσει έναν από τους υπηκόους του να δεχθεί και να ασκήσει ελεύθερα εργασία σε άλλο κράτος μέλος⁴⁵.

71. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι εθνικές διατάξεις που εμποδίζουν ή αποθαρρύνουν υπήκοο κράτους μέλους να εγκαταλείψει τη χώρα καταγωγής του προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμά του για ελεύθερη κυκλοφορία συνιστούν εμπόδια στην άσκηση αυτής της ελευθερίας, έστω και αν εφαρμόζονται ανεξαρτήτως της ιθαγένειας των οικείων εργαζομένων⁴⁶. Το

42 Με εξαίρεση την ευρωπαϊκή εταιρία και τον ευρωπαϊκό συνεταιρισμό, τις επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, καθώς και τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις κεφαλαιουχικών εταιριών, το ζήτημα της συμμετοχής των εργαζομένων στην εταιρία δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο, αν δεν κάνω λάθος, ρυθμίσεως σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Βλ. συναφώς, αντιστοίχως, οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου, της 8ης Οκτωβρίου 2001, για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων (ΕΕ 2001, L 294, σ. 22), οδηγία 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, για τη συμπλήρωση του καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων (ΕΕ 2003, L 207, σ. 25), οδηγία 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 6ης Μαΐου 2009, για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους (ΕΕ 2009, L 122, σ. 28), και άρθρο 16 της οδηγίας 2005/56/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Οκτωβρίου 2005, για τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις κεφαλαιουχικών εταιριών (ΕΕ 2005, L 310, σ. 1).

43 Βλ., συναφώς, απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 2015, Martens (C-359/13, EU:C:2015:118, σκέψη 23).

44 Βλ. σημεία 39 και 40 των παρουσών προτάσεων.

45 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 26ης Μαΐου 2016, Kohll και Kohll-Schlesser (C-300/15, EU:C:2016:361, σκέψη 36 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

46 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 17ης Μαρτίου 2005, Kranemann (C-109/04, EU:C:2005:187, σκέψη 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

Δικαστήριο έχει κρίνει επίσης ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ αποκλείει οποιοδήποτε μέτρο το οποίο, έστω και αν εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγενείας, δύναται να παρακωλύσει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την άσκηση, από τους υπηκόους της Ένωσης, των θεμελιωδών ελευθεριών που κατοχυρώνει η Συνθήκη⁴⁷.

72. Στηριζόμενοι σε αυτή τη νομολογία, ο K. Erzberger, η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων του ομίλου TUI που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη από το γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων επιφέρει περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ. Κατά την άποψή τους, το γεγονός ότι εργαζόμενος που απασχολείται στη Γερμανία χάνει το δικαίωμα του εκλέγει και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της μητρικής εταιρίας του ομίλου, αν μετατεθεί σε θυγατρική του ομίλου εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος, είναι δυνατόν να τον αποθαρρύνει του να κάνει χρήση του δικαιώματός του για ελεύθερη κυκλοφορία, ή τουλάχιστον να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την άσκηση του δικαιώματος αυτού. Αυτό ισχύει ιδίως για τους εργαζόμενους που έχουν ήδη εκλεγεί στο εποπτικό συμβούλιο, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι αυτοί πρέπει να παραιτηθούν από την ολοκλήρωση της θητείας τους στο εν λόγω συμβούλιο, όταν μετατεθούν σε θυγατρική εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος⁴⁸.

73. Από την πλευρά τους, η TUI, οι Betriebsrat der TUI κ.λπ., η Γερμανική, η Λουξεμβουργιανή, η Ολλανδική και η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι δεν υφίσταται περιορισμός της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.

74. Επισημαίνω εκ προοιμίου ότι, σύμφωνα με το γράμμα του άρθρου 45, παράγραφος 3, στοιχείο γ', ΣΛΕΕ, το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, το οποίο καθιερώνει το εν λόγω άρθρο, περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα «να διαμένουν σε ένα από τα κράτη μέλη με τον σκοπό να ασκούν εκεί ορισμένη εργασία σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν την απασχόληση των εργαζομένων υπηκόων αυτού του κράτους μέλους»⁴⁹.

75. Συνεπώς, ο διακινούμενος εργαζόμενος χαίρει, δυνάμει του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, ίσης μεταχειρίσεως με τους ημεδαπούς εργαζομένους στο κράτος μέλος υποδοχής, έτσι ώστε να μπορεί να ασκεί εκεί οικονομική δραστηριότητα σύμφωνα με τη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους. Αντιθέτως, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν παρέχει στον εν λόγω εργαζόμενο το δικαίωμα να «εξαγάγει» τους όρους εργασίας των οποίων χαίρει στο κράτος μέλος καταγωγής του σε άλλο κράτος μέλος. Συγκεκριμένα, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας N. Fennelly στις προτάσεις του επί της υποθέσεως Graf, «κατά κανόνα, ο διακινούμενος εργαζόμενος πρέπει να δεχθεί την εθνική αγορά εργασίας ως έχει»⁵⁰.

76. Όπως είναι λογικό, η νομολογία δέχεται παγίως ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν αφορά τις διαφορές μεταχειρίσεως που ενδέχεται να προκύψουν μεταξύ κρατών μελών από διαφορές που υφίστανται μεταξύ των νομοθεσιών των διαφόρων κρατών μελών, αρκεί οι νομοθεσίες αυτές να επηρεάζουν όλα τα πρόσωπα που υπάγονται στην εφαρμογή τους σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια και ασχέτως της

47 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 10ης Μαρτίου 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

48 Εκτός της απώλειας επιρροής και κύρους, εργαζόμενος που είναι μέλος του εποπτικού συμβουλίου χάνει επίσης, κατά τον K. Erzberger, τα χρηματικά δικαιώματα που συνδέονται με τη συμμετοχή του στο εν λόγω συμβούλιο, σε περίπτωση μεταθέσεώς του σε άλλο κράτος μέλος. Κατά τον εν λόγω διάδικο της κύριας δίκης, τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου της TUI λαμβάνουν, βάσει του καταστατικού της εφεσίβλητης εταιρίας, πάγια αποζημίωση 50 000 ευρώ ετησίως, στην οποία προστίθεται αποζημίωση υπολογιζόμενη σε συνάρτηση με τις παρασχεθείσες υπηρεσίες, επιπλέον δε κουπόνια παραστάσεως. Οι πρόεδροι και οι εκπρόσωποί τους λαμβάνουν πολλαπλάσιο αυτής της αποζημιώσεως.

49 Η υπογράμμιση δική μου. Βλ. επίσης άρθρο 2 του κανονισμού 492/2011, δυνάμει του οποίου «[κ]άθε υπήκοος κράτους μέλους και κάθε εργοδότης που ασκεί δραστηριότητα στην επικράτεια κράτους μέλους δύνανται να ανταλλάσσουν μεταξύ τους αιτήσεις και προσφορές εργασίας, να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας και να τις εκτελούν, *συμφώνως προς τις ισχύουσες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις*, χωρίς να δύναται να προκύψει εξ αυτού διάκριση» (η υπογράμμιση δική μου).

50 Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly επί της υποθέσεως Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, σημείο 32).

ιθαγένειάς τους⁵¹. Υπό την ίδια έννοια, το Δικαστήριο έχει κρίνει επίσης, όσον αφορά το άρθρο 18 ΣΛΕΕ, ότι δεν μπορεί να θεωρείται ως αντίθετη προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων η εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας εκ μόνου του λόγου ότι άλλα κράτη μέλη εφαρμόζουν διατάξεις λιγότερο αυστηρές⁵².

77. Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι το πρωτογενές δίκαιο της Ένωσης δεν εγγυάται σε έναν ασφαλισμένο ότι η μετακίνηση σε άλλο κράτος μέλος πλην του κράτους μέλους καταγωγής του θα είναι ουδέτερη από πλευράς κοινωνικής ασφαλίσεως, δεδομένου ότι μια τέτοια μετακίνηση, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των συστημάτων και των νομοθεσιών των κρατών μελών, είναι δυνατόν, αναλόγως της περιπτώσεως, να είναι περισσότερο ή λιγότερο ευμενής για το οικείο πρόσωπο όσον αφορά την κοινωνική προστασία⁵³. Η συλλογιστική αυτή μπορεί, κατά την άποψή μου, να μεταφερθεί ευθέως στα καθεστώτα των κρατών μελών σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων. Υπενθυμίζω, συναφώς, ότι το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εταιρίας, όπως προβλέπεται από την οικεία γερμανική ρύθμιση, συνιστά, κατά την άποψή μου, όρο εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ⁵⁴.

78. Επομένως, φρονώ ότι εργαζόμενος που εγκαταλείπει τη Γερμανία προκειμένου να ασκήσει οικονομική δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος δεν μπορεί να διατηρήσει, δυνάμει του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, το ευεργέτημα των δικαιωμάτων συμμετοχής που προβλέπει η γερμανική ρύθμιση. Αντιθέτως, θα χαίρει, στο εν λόγω κράτος μέλος, δικαιωμάτων συμμετοχής, στον βαθμό που η νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους του παρέχει τέτοια δικαιώματα.

79. Στην υπό κρίση υπόθεση, εντούτοις, ανακύπτει το ερώτημα κατά πόσον τα προεκτεθέντα συμπεράσματα ισχύουν και σε περίπτωση μεταθέσεως του εργαζομένου *στο εσωτερικό ομίλου εταιριών*. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να καθοριστεί αν εργαζόμενος που μετατίθεται από μια εταιρία σε άλλη, η οποία είναι εγκατεστημένη σε διαφορετικό κράτος μέλος αλλά ανήκει στον ίδιον όμιλο, μπορεί να επικαλεστεί το άρθρο 45 ΣΛΕΕ προκειμένου να διατηρήσει, μετά τη μετάθεσή του, ορισμένα δικαιώματα σχετικά με τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων στο πλαίσιο της μητρικής εταιρίας του ομίλου, τα οποία του παρέχει η νομοθεσία του κράτους μέλους καταγωγής του. Αυτό υποστηρίζουν, κατ' ουσίαν, ο K. Erzberger, η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ και η Επιτροπή.

80. Φρονώ ότι στο ερώτημα αυτό πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση.

81. Συγκεκριμένα, δεν νομίζω ότι η διάκριση μεταξύ του εργαζομένου που μετακινείται μεταξύ δύο μη συνδεδεμένων εταιριών εγκατεστημένων σε διαφορετικά κράτη μέλη και του εργαζομένου που μετακινείται μεταξύ δύο εταιριών μελών του ίδιου ομίλου εταιριών, αλλά εγκατεστημένων σε διαφορετικά κράτη μέλη, βρίσκει έρεισμα στις Συνθήκες ή στη νομολογία του Δικαστηρίου. Από την άποψη της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων πρόκειται, και στις δύο περιπτώσεις, για μετακίνηση από ένα κράτος μέλος προς άλλο, με όλες τις συνέπειες που προκύπτουν για τον εργαζόμενο, μεταξύ των οποίων η μεταβολή των εφαρμοστέων όρων εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, ο διασυννοριακός χαρακτήρας του *ομίλου* εταιριών δεν επηρεάζει το γεγονός ότι η εργασιακή κατάσταση του *εργαζομένου* προσδιορίζεται κατά κύριο λόγο από τη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ασκείται η μισθωτή δραστηριότητα⁵⁵.

51 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 28ης Ιουνίου 1978, Kenny (1/78, EU:C:1978:140, σκέψη 18).

52 Βλ. απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1995, Fishermen's Organisations κ.λπ. (C-44/94, EU:C:1995:325, σκέψη 45 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

53 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Ιουλίου 2016, Röpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, σκέψη 24). Βλ. επίσης, σχετικά με τη φορολογία, αποφάσεις της 26ης Απριλίου 2007, Αλεβίζος (C-392/05, EU:C:2007:251, σκέψη 76 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψη 46).

54 Βλ. σημεία 42 έως 44 των παρούσων προτάσεων.

55 Βλ. σημεία 53 και 54 των παρούσων προτάσεων.

82. Παρότι αντιμετωπίζω θετικά την άποψη σύμφωνα με την οποία κάθε εργαζόμενος που απασχολείται από όμιλο εταιριών θα έπρεπε να χαίρει, εντός της Ένωσης, των ίδιων δικαιωμάτων συμμετοχής στο πλαίσιο του εν λόγω ομίλου, ανεξαρτήτως του τόπου εργασίας του, δεν μπορώ παρά να διαπιστώσω ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, η ανάμιξη των εργαζομένων στη διαχείριση των ημεδαπών εταιριών των κρατών μελών δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο εναρμονίσεως σε ευρωπαϊκό επίπεδο⁵⁶. Ελλείπει μιας τέτοιας εναρμονίσεως, φρονώ ότι το κατά πόσον οι εργαζόμενοι του ομίλου που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη θα υπαχθούν στο εθνικό καθεστώς συμμετοχής ή όχι αποτελεί επιλογή των κρατών μελών⁵⁷.

83. Με άλλα λόγια, φρονώ ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της ΕΕ, τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται, δυνάμει του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, να παρέχουν στους εργαζομένους που εγκαταλείπουν την επικράτειά τους για να ασκήσουν οικονομική δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος, τα ίδια δικαιώματα συμμετοχής με αυτά των οποίων χαίρουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην εθνική επικράτεια, αλλά παραμένουν ελεύθερα να το πράξουν βάσει του εθνικού τους δικαίου⁵⁸.

84. Επομένως, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία προβλέπει ότι μόνον οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις εταιρίας ή στις εταιρίες του ομίλου που βρίσκονται στην εθνική επικράτεια έχουν δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εταιρίας, δεν αποτελεί περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ.

85. Για λόγους πληρότητας και για την περίπτωση που το Δικαστήριο τυχόν κρίνει ότι εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη επιφέρει περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, θα εκθέσω στη συνέχεια των προτάσεών μου τους λόγους για τους οποίους θεωρώ ότι ένας τέτοιος περιορισμός θα ήταν, σε κάθε περίπτωση, δικαιολογημένος⁵⁹.

56 Βλ. υποσημείωση 42 των παρουσών προτάσεων. Επισημαίνεται ότι η Επιτροπή είχε προτείνει, το 1972, τη μερική εναρμόνιση των κανόνων των κρατών μελών περί της συμμετοχής των εργαζομένων στον διορισμό ή στην ανάκληση των μελών του εποπτικού οργάνου των ανωνύμων εταιριών, πρόταση που όμως δεν έτυχε στηρίξεως από το Συμβούλιο. Βλ., μεταξύ άλλων, όγδοη αιτιολογική σκέψη και άρθρο 4 της προτάσεως πέμπτης οδηγίας περί συντονισμού των εγγυήσεων που απαιτούνται στα κράτη μέλη για τις επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 58, παράγραφος 2, της Συνθήκης προκειμένου να προστατευθούν τα συμφέροντα τόσο των επιχειρήσεων όσο και τρίτων όσον αφορά τη δομή των ανωνύμων εταιριών καθώς και τις εξουσίες και τις υποχρεώσεις των οργάνων τους, την οποία υπέβαλε η Επιτροπή στις 9 Οκτωβρίου 1972 [COM(1972) 887]. Η πρόταση αποσύρθηκε με την ανακοίνωση της Επιτροπής της 21ης Δεκεμβρίου 2001 [COM(2001) 763 τελικό/2].

57 Επισημαίνεται ότι οι νομοθεσίες των κρατών μελών περί της συμμετοχής των εργαζομένων αποτελούν αντικείμενο σημαντικών αποκλίσεων. Βλ., συναφώς, παράρτημα III της τελικής εκθέσεως της ομάδας εμπειρογνομίωνων, *Ευρωπαϊκά συστήματα συμμετοχής των εργαζομένων*, του Μαΐου 1997 (έκθεση Davignon) (C4-0455/97) και σημείο 3.2 της εκθέσεως της Reflection Group On the Future of EU Company Law [ομάδας μελέτης για το μέλλον του εταιρικού δικαίου της Ένωσης], της 5ης Απριλίου 2011, που εκπονήθηκαν αμφότερες κατόπιν πρωτοβουλίας της Επιτροπής. Στις δύο εκθέσεις γίνεται ρητή μνεία του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων. Βλ., επίσης, *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten* (ό.π., υποσημείωση 14) και Wansleben, T., «Arbeitnehmermitbestimmung auf Organebene in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rechtsvergleich», *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang* (ό.π., υποσημείωση 57), σ. 108 έως 134.

58 Ορισμένα κράτη μέλη παρέχουν πράγματι στους εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στις εκλογές για τα διοικητικά ή τα διαχειριστικά όργανα των ημεδαπών εταιριών. Βλ., όσον αφορά τη Δανία, άρθρο 140, παράγραφος 1, και άρθρο 141, παράγραφοι 1 και 3, του *lovbekendtgørelse nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven)* (νομοθετικού διατάγματος 1089 περί εταιριών) της 14ης Σεπτεμβρίου 2015, και άρθρα 2, 15, 16 και 48 του *bekendtgørelse nr. 344 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber* (διατάγματος 344 περί της εκπροσωπήσεως των εργαζομένων στις εταιρίες) της 30ης Μαρτίου 2012. Δυνάμει των εν λόγω διατάξεων, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε εγκαταστάσεις δανικής εταιρίας ευρισκόμενες σε άλλα κράτη μέλη της Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) υπάγονται στο καθεστώς συμμετοχής στο διαχειριστικό όργανο της εν λόγω εταιρίας. Εξάλλου, η γενική συνέλευση της δανικής εταιρίας μπορεί επίσης να αποφασίσει να υπαγάγει τους εργαζομένους που απασχολούνται σε θυγατρικές της εν λόγω εταιρίας που βρίσκονται σε άλλα κράτη μέλη της Ένωσης και του ΕΟΧ στο καθεστώς συμμετοχής στο διαχειριστικό όργανο της δανικής μητρικής εταιρίας. Η Εποπεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ αναφέρει ότι η νορβηγική νομοθεσία προβλέπει επίσης τη δυνατότητα υπαγωγής των εργαζομένων του ομίλου που απασχολούνται στην αλλοδαπή στο καθεστώς συμμετοχής στο εποπτικό όργανο της νορβηγικής μητρικής εταιρίας.

59 Για λόγους πληρότητας επισημαίνεται ότι, στην περίπτωση αυτή, η νομολογία Graf (απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2000, C-190/98, EU:C:2000:49, σκέψεις 24 και 25 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), την οποία επικαλούνται πολλοί διάδικοι της κύριας δίκης και μετέχοντες στη διαδικασία, δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε ρύθμιση όπως αυτή της κύριας δίκης. Πράγματι, η απώλεια του δικαιώματος του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εταιρίας και, ενδεχομένως, η διακοπή της θητείας στο συμβούλιο αυτό, σε περίπτωση μεταθέσεως του εργαζομένου σε άλλο κράτος μέλος δεν μπορεί να θεωρηθεί, κατά την άποψή μου, λιαν αμφίβολη και έμμεση περίπτωση κατά την έννοια αυτής της νομολογίας Βλ., συναφώς, απόφαση της 1ης Απριλίου 2008, *Gouvernement de la Communauté française και gouvernement wallon* (C-212/06, EU:C:2008:178, σκέψη 51). Βλ. επίσης, στο ίδιο πνεύμα, σε σχέση με την ελεύθερη κυκλοφορία των κεφαλαίων την οποία προβλέπουν τα άρθρα 63 επ. ΣΛΕΕ, απόφαση της 14ης Φεβρουαρίου 2008, *Επιτροπή κατά Ισπανίας* (C-274/06, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2008:86, σκέψη 24).

β) Επικουρικός, επί της ενδεχόμενης υπάρξεως δικαιολογήσεως

86. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, εθνικό μέτρο ικανό να αποτελέσει εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, πράγμα το οποίο απαγορεύεται κατ' αρχήν από το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, δεν μπορεί να γίνει δεκτό παρά μόνον αν επιδιώκει έναν από τους θεμιτούς σκοπούς που διακηρύσσονται στη Συνθήκη ή αν δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος. Είναι όμως απαραίτητο, σε μια τέτοια περίπτωση, η εφαρμογή του μέτρου αυτού να είναι κατάλληλη να διασφαλίσει την υλοποίηση του εν λόγω σκοπού και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο για την επίτευξή του μέτρο⁶⁰.

87. Στην υπό κρίση υπόθεση, οι διάδικοι της κύριας δίκης και οι μετέχοντες στη διαδικασία που υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο δεν επικαλέστηκαν κανέναν από τους θεμιτούς σκοπούς τους οποίους προβλέπει ρητώς το άρθρο 45, παράγραφος 3, ΣΛΕΕ⁶¹. Αντιθέτως, οι εν λόγω διάδικοι της κύριας δίκης και μετέχοντες στη διαδικασία επικαλούνται επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος για την περίπτωση στην οποία το Δικαστήριο θα έκρινε ότι η επίμαχη γερμανική νομοθεσία επιφέρει περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ.

1) Επί των προβληθέντων επιτακτικών λόγων γενικού συμφέροντος

88. Η TUI καθώς και η Γερμανική και η Αυστριακή Κυβέρνηση προβάλλουν, κατά κύριο λόγο, δικαιολογίες που αντλούνται από την αρχή της εδαφικότητας, όπως αυτή αναγνωρίζεται από το διεθνές δίκαιο και από το δίκαιο της Ένωσης⁶². Από την αρχή αυτή προκύπτει, κατά την άποψή τους, ότι η αρμοδιότητα του Γερμανού νομοθέτη περιορίζεται στη γερμανική επικράτεια, πράγμα που εμποδίζει την υπαγωγή στο γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων των εργαζομένων που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη. Η Γαλλική Κυβέρνηση είναι μάλλον της γνώμης ότι η κρινόμενη υπόθεση προσφέρει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να συναγάγει έναν νέο επιτακτικό λόγο γενικού συμφέροντος, αντλούμενο από την ανάγκη να αναγνωριστεί η πολυμορφία των κοινωνικών μοντέλων που ακολουθούν τα κράτη μέλη σε σχέση με την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Στην ίδια συλλογιστική, οι Betriebsrat der TUI κ.λπ. παραπέμπουν στο άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ, δυνάμει του οποίου η Ένωση σέβεται την εθνική ταυτότητα των κρατών μελών. Τέλος, η Επιτροπή θεωρεί ότι η ανάγκη να εξασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία των κανόνων περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων θα μπορούσε να δικαιολογήσει περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, πράγμα που εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να προσδιορίσει⁶³.

89. Αντιθέτως, ο K. Erzberger και η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ είναι της γνώμης ότι οι επιτακτικοί λόγοι γενικού συμφέροντος που προβλήθηκαν στην υπό κρίση υπόθεση δεν μπορούν να δικαιολογήσουν τον περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων που θα συνεπαγόταν η επίδικη ρύθμιση. Την άποψη αυτή νομίζω ότι συμερίζεται και το αιτούν δικαστήριο⁶⁴.

60 Βλ., συναφώς, απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψεις 35 και 36 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

61 Υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 45, παράγραφος 3, ΣΛΕΕ δέχεται περιορισμούς που δικαιολογούνται για λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας και δημοσίας υγείας.

62 Παραπέμπουν, μεταξύ άλλων, στις αποφάσεις της 24ης Νοεμβρίου 1992, Poulsen και Diva Navigation (C-286/90, EU:C:1992:453, σκέψεις 9, 28 και 29), της 14ης Ιουλίου 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296, σκέψεις 46 και 47), της 5ης Οκτωβρίου 1994, van Schaik (C-55/93, EU:C:1994:363, σκέψη 16), της 13ης Δεκεμβρίου 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, σκέψεις 36 επ.), και της 29ης Νοεμβρίου 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, σκέψεις 43 επ.).

63 Συναφώς, το εθνικό δικαστήριο θα πρέπει, μεταξύ άλλων, να εξακριβώσει, κατά την Επιτροπή, αν η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σύμφωνα με τη γερμανική ρύθμιση μπορεί, από πρακτική και οργανωτική άποψη, να επεκταθεί σε εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη.

64 Βλ. σημείο 21 των παρουσών προτάσεων.

2) Επί της δικαιολογήσεως που αντλείται από την αρχή της εδαφικότητας

90. Επιβάλλεται κατ' αρχάς η διαπίστωση ότι, στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως, γίνεται επίκληση της αρχής της εδαφικότητας ως εμποδίου για την εφαρμογή του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων στους εργαζομένους που απασχολούνται εκτός της Γερμανίας. Συγκεκριμένα, προβάλλεται ότι από την αρχή αυτή προκύπτει ότι ο Γερμανός νομοθέτης δεν διαθέτει την απαραίτητη νομοθετική αρμοδιότητα για να υπαγάγει τους εργαζομένους αυτούς στο εν λόγω καθεστώς.

91. Όπως προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε, φρονώ ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας δεν υποχρεούται, δυνάμει του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, να παράσχει στους εργαζομένους που εγκαταλείπουν την επικράτεια της προκειμένου να ασκήσουν επαγγελματική δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος, τα ίδια δικαιώματα συμμετοχής με τα δικαιώματα των οποίων απολαύουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στη Γερμανία δυνάμει της επίμαχης γερμανικής ρυθμίσεως⁶⁵. Αν το Δικαστήριο κρίνει ότι η εν λόγω ρύθμιση επιφέρει περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, εκτιμώ, εντούτοις, ότι η αρχή της εδαφικότητας δεν εμποδίζει την Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας να υπαγάγει την πρώτη κατηγορία εργαζομένων στο γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

92. Η αρχή της εδαφικότητας έχει αναγνωριστεί από το Δικαστήριο ως θεμιτός σκοπός ικανός να δικαιολογήσει περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας, μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο των εθνικών φορολογικών ρυθμίσεων που εμποδίζουν την ελευθερία εγκαταστάσεως την οποία θεσπίζει η Συνθήκη⁶⁶. Συναφώς, η εν λόγω αρχή συχνά εξετάζεται σε συνδυασμό με έναν άλλο θεμιτό σκοπό, δηλαδή τον σκοπό της διαφυλάξεως της κατανομής της φορολογικής εξουσίας μεταξύ των κρατών μελών⁶⁷. Σε αυτό το πλαίσιο, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η αρχή της εδαφικότητας έχει ως στόχο να εισαγάγει, στην εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης, την ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη τα όρια των φορολογικών αρμοδιοτήτων των κρατών μελών⁶⁸.

93. Διατηρώ σοβαρές αμφιβολίες για το κατά πόσον η σχετική με τη φορολογία νομολογία μπορεί να μεταφερθεί στην υπό κρίση υπόθεση.

65 Βλ. Σημείο 83 των παρούσων προτάσεων. Εξάλλου, ούτε οι οδηγίες σχετικά με τον ρόλο των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρία και στον ευρωπαϊκό συνεταιρισμό προβλέπουν την εφαρμογή του εθνικού συστήματος συμμετοχής στους εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη. Βλ., μεταξύ άλλων, τις διατάξεις αναφοράς στο μέρος 1, στοιχεία α' και β', πρώτο εδάφιο, του παραρτήματος των οδηγιών 2001/86 και 2003/72. Το ίδιο ισχύει όσον αφορά τη σύσταση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων στις επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, σύμφωνα με τις επικουρικές υποχρεώσεις τις οποίες θέσπισαν τα κράτη μέλη δυνάμει της οδηγίας 2009/38. Βλ. σημείο 1, στοιχείο β', του παραρτήματος I της εν λόγω οδηγίας.

66 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, σκέψη 39). Για λόγους πληρότητας διευκρινίζεται ότι η αναγνώριση της αρχής της εδαφικότητας από το Δικαστήριο δεν περιορίζεται στον φορολογικό τομέα. Εντούτοις, η νομολογία σχετικά με την αρχή αυτή σε άλλους τομείς δεν αφορά τις θεμελιώδεις ελευθερίες της Συνθήκης και συνεπώς δεν παρουσιάζει ενδιαφέρον για την υπό κρίση υπόθεση.

67 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, N (C-470/04, EU:C:2006:525, σκέψεις 41 έως 46), της 29ης Νοεμβρίου 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, σκέψεις 45 έως 48), της 16ης Απριλίου 2015, Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-591/13, EU:C:2015:230, σκέψεις 64 και 65), και της 8ης Ιουνίου 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, σκέψη 65). Βλ., επίσης, απόφαση της 21ης Μαρτίου 2002, Cura Anlagen (C-451/99, EU:C:2002:195, σκέψη 40), με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι τα κράτη μέλη έχουν την δυνατότητα «να κατανέμουν μεταξύ τους τη φορολογική αυτή αρμοδιότητα βάσει κριτηρίων όπως το έδαφος στο οποίο χρησιμοποιείται πράγματι ένα όχημα ή η κατοικία του οδηγού, κριτήρια που αποτελούν διαφορετικές συνιστώσες της αρχής της εδαφικότητας» (η υπογράμμιση δική μου).

68 Βλ. απόφαση της 29ης Μαρτίου 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, σκέψη 69). Συναφώς το Δικαστήριο παραπέμπει στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Poiares Maduro επί της υποθέσεως Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2006:350, σημείο 49).

94. Πρώτον, στον τομέα της φορολογίας, η αρχή της εδαφικότητας, όπως έχει αναγνωριστεί από το Δικαστήριο, έχει ως στόχο την επίλυση προβληματικών που αφορούν ειδικώς τον εν λόγω τομέα, στις οποίες συγκαταλέγονται η εξάλειψη της διπλής φορολογίας⁶⁹ και η αποτροπή καταστάσεων ικανών να θέσουν σε κίνδυνο το δικαίωμα του κράτους μέλους καταγωγής να ασκήσει τη φορολογική εξουσία του σε σχέση με τις δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν εντός της επικράτειάς του⁷⁰.

95. Στο πλαίσιο, όμως, καθεστώτος συμμετοχής των εργαζομένων δεν εμφανίζονται ανάλογες προβληματικές. Φρονώ, συνεπώς, ότι τίποτε δεν εμποδίζει εργαζόμενο που απασχολείται από θυγατρική εγκατεστημένη σε κράτος μέλος διαφορετικό από εκείνο όπου βρίσκεται η μητρική εταιρία να χαιρεί «διπλής εκπροσωπήσεως», δηλαδή, αφενός, στο πλαίσιο της θυγατρικής, βάσει της ρυθμίσεως του κράτους μέλους απασχολήσεως και, αφετέρου, στο πλαίσιο της μητρικής εταιρίας, σύμφωνα με τη ρύθμιση του κράτους μέλους όπου είναι εγκατεστημένη η εν λόγω εταιρία.

96. Δεύτερον, σε αντίθεση προς ό,τι ισχυρίζονται η ΤΥΙ καθώς και η Γερμανική και η Ολλανδική Κυβέρνηση, φρονώ ότι η υπαγωγή στο γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων των εργαζομένων που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη δεν θα συνεπαγόταν, αυτή καθαυτή, παρέμβαση στην κυριαρχία ή στις νομοθετικές αρμοδιότητες άλλων κρατών μελών. Πράγματι, συμφωνώ με την Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ και την Επιτροπή ότι το ζήτημα ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν στην εκλογή των μελών του εποπτικού συμβουλίου γερμανικής εταιρίας εμπίπτει καθ' ολοκληρία στην εξουσία του Γερμανού νομοθέτη⁷¹. Με άλλα λόγια, δεν υπάρχει σύγκρουση αρμοδιοτήτων⁷².

97. Υπό τις συνθήκες αυτές, φρονώ ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη από το γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί απόρροια της αρχής της εδαφικότητας.

98. Εντούτοις, η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το πρόβλημα της εξωεδαφικότητας τίθεται στο πλαίσιο του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, λόγω του ότι το εν λόγω καθεστώς επιβάλλει, στο πλαίσιο του εκλογικού κανονισμού⁷³, ορισμένες υποχρεώσεις στο επίπεδο της οργανώσεως και της διεξαγωγής των εκλογών σε όλες τις εταιρίες που ανήκουν στον όμιλο εταιριών και στους εργαζομένους που συμμετέχουν στις εκλογές⁷⁴. Δυνάμει του εν λόγω κανονισμού, η εκλογή των μελών του εποπτικού συμβουλίου της γερμανικής εταιρίας δεν οργανώνεται κεντρικά από τη διοίκηση της εν λόγω εταιρίας, αλλά μάλλον αποκεντρωμένα από τους ίδιους τους εργαζομένους στο πλαίσιο κάθε εταιρίας του ομίλου. Δεδομένου όμως ότι οι θυγατρικές που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη και οι εργαζόμενοι σε αυτές δεν υπόκεινται στο γερμανικό δίκαιο, ο Γερμανός νομοθέτης δεν είναι σε θέση να τους επιβάλει υποχρεώσεις βάσει του εκλογικού κανονισμού και, συνεπώς, να προβλέψει την υπαγωγή τους στο γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

69 Βλ. μεταξύ άλλων, συναφώς, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (C-503/14, EU:C:2016:979, σκέψεις 50 και 51 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

70 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 16ης Απριλίου 2015, Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-591/13, EU:C:2015:230, σκέψη 65 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

71 Από την άποψη αυτή, η υπό κρίση υπόθεση διαφέρει από την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 14ης Ιουλίου 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296), την οποία επικαλούνται η ΤΥΙ και η Γερμανική Κυβέρνηση.

72 Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 29ης Μαρτίου 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, σκέψη 69), και της 8ης Ιουνίου 2016, Hünnnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, σκέψη 66). Υπενθυμίζεται ότι ορισμένα κράτη μέλη της Ένωσης και του ΕΟΧ παρέχουν πράγματι στους εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των μελών των διοικητικών ή των διαχειριστικών οργάνων των ημεδαπών εταιριών. Βλ. υποσημείωση 58 των παρουσών προτάσεων.

73 Η Γερμανική Κυβέρνηση παραπέμπει, ιδίως, στον Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz (3. WOMitbestG) (τρίτο εκλογικό κανονισμό για την εφαρμογή του νόμου περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων) της 27ης Μαΐου 2002 (BGBl. 2002 I, σ. 1741), όπως τροποποιήθηκε πρόσφατα με τον Verordnung (κανονισμό) της 26ης Αυγούστου 2015 (BGBl. 2015 I, σ. 1443).

74 Η κυβέρνηση αναφέρει, μεταξύ άλλων, την υποχρέωση της θυγατρικής να υποστηρίξει τη συγκρότηση εφορευτικών επιτροπών, να παράσχει καταλόγους του προσωπικού και άλλα στοιχεία προκειμένου οι επιτροπές αυτές να δυνηθούν να συντάξουν εκλογικούς καταλόγους σύμφωνα με τις εφαρμοστέες γερμανικές διατάξεις και να χορηγήσει στους εργαζομένους άδεια μετ' αποδοχών προκειμένου να μπορέσουν να εκτελέσουν τα καθήκοντα της εφορευτικής επιτροπής.

99. Επισημαίνεται συνεπώς ότι η *ειδική διαμόρφωση* του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και, συγκεκριμένα, οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τον εκλογικό κανονισμό, είναι εκείνες που εμποδίζουν, σύμφωνα με τη Γερμανική Κυβέρνηση, την υπαγωγή των εργαζομένων που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη στο εν λόγω καθεστώς. Συνεπώς, ο αποκλεισμός των εργαζομένων αυτών δεν συνιστά απόλυτη αναγκαιότητα συνδεόμενη με τα όρια της νομοθετικής εξουσίας του Γερμανού νομοθέτη, αλλά μάλλον συνέπεια ορισμένων επιλογών που έκανε ο ίδιος όσον αφορά, μεταξύ άλλων, την εκλογική διαδικασία⁷⁵.

100. Ανακύπτει επομένως το ερώτημα κατά πόσον η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης ρύθμιση μπορεί να δικαιολογηθεί από τον σκοπό που έγκειται στην εξασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων στην εταιρία, σύμφωνα με τις εθνικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές ιδιομορφίες, όπως υποστηρίζουν, κατ' ουσίαν, η Γαλλική Κυβέρνηση και οι Betriebsrat der TUI κ.λπ.⁷⁶.

3) *Επί της δικαιολόγησής που αντλείται από τον σκοπό της εξασφάλισης της συμμετοχής των εργαζομένων στην εταιρία, σύμφωνα με τις εθνικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές ιδιομορφίες*

101. Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, ενώ οι Betriebsrat der TUI κ.λπ. στηρίζονται στο άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ⁷⁷, δυνάμει του οποίου η Ένωση σέβεται την εθνική ταυτότητα των κρατών μελών που είναι συμφυής με τη θεμελιώδη πολιτική και συνταγματική τους δομή, η Γερμανική Κυβέρνηση δεν επικαλέστηκε την εν λόγω διάταξη⁷⁸.

102. Εντούτοις, η Γερμανική Κυβέρνηση αναφέρει ότι η γερμανική ρύθμιση περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και οι διατάξεις των εκλογικών κανονισμών που διέπουν συγκεκριμένα την εκλογή των μελών του εποπτικού συμβουλίου που εκπροσωπούν τους εργαζομένους είναι προσαρμοσμένες στις γερμανικές επιχειρηματικές, εταιρικές και συνδικαλιστικές δομές και ότι η ρύθμιση αυτή δεν εξυπηρετεί αποκλειστικά τα συμφέροντα των εργαζομένων, αλλά μάλλον το γενικό συμφέρον, καθόσον αποσκοπεί στην εξασφάλιση της συνεργασίας και της ολοκλήρωσής, λαμβάνοντας υπόψη και άλλα συμφέροντα, εκτός των άμεσων ιδίων συμφερόντων⁷⁹. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η ίδια κυβέρνηση ανέφερε επίσης ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων αποτελεί κεντρικό στοιχείο της κουλτούρας συνεργασίας στη Γερμανία, συνιστά τη νόμιμη εξέλιξη της συνδικαλιστικής ελευθερίας και επιτρέπει την άσκηση της ελευθερίας αυτής, την οποία εγγυάται ο Grundgesetz (Θεμελιώδης Νόμος)⁸⁰.

75 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Γερμανική Κυβέρνηση παραδέχθηκε, απαντώντας σε ερώτηση που τέθηκε από το Δικαστήριο, ότι, αν η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων οργανωνόταν κατά τρόπον ώστε η διοίκηση της μητρικής εταιρίας να παρέχει το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στους εργαζομένους που απασχολούνται στις θυγατρικές της στην αλλοδαπή και να οργανώνει η ίδια την εκλογή, δεν θα υπήρχε παρέμβαση στις αρμοδιότητες άλλων κρατών μελών.

76 Βλ. σημείο 88 των παρουσών προτάσεων.

77 Βλ. σημείο 88 των παρουσών προτάσεων.

78 Υπενθυμίζεται ότι η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας των κρατών μελών έχει επίσης αναγνωριστεί με τη νομολογία του Δικαστηρίου ως θεμιτός στόχος εντός της έννομης τάξης της Ένωσης. Βλ. απόφαση της 2ας Ιουλίου 1996, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-473/93, EU:C:1996:263, σκέψη 35). Βλ. επίσης, όσον αφορά το άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ, αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, σκέψη 92), της 12ης Μαΐου 2011, Runevič-Vardyn και Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, σκέψη 86), και της 2ας Ιουνίου 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, σκέψη 73).

79 Στηριζόμενη στην απόφαση του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο, Γερμανία) της 1ης Μαρτίου 1979 (1 BvR 532/77, 1 BvL 21/78, 1 BvR 419/78, και 1 BvR 533/77) (NJW 1979, σ. 699), σκέψη 189, η Γερμανική Κυβέρνηση επισημαίνει ότι η νομοθεσία περί συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων έχει ως στόχο να περιορίσει, μέσω θεσμοθετημένης συμμετοχής στις επιχειρηματικές αποφάσεις, την εξουσία λήψεως αποφάσεων τρίτων η οποία, σε εταιρίες ενός ορισμένου μεγέθους, είναι σύμφυτη προς το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι υπόκεινται στη διευθυντική και οργανωτική εξουσία προσώπων ξένων προς την εταιρία και να αντικαταστήσει την οικονομική νομιμοποίηση της διευθύνσεως της εταιρίας από κοινωνική νομιμοποίηση. Βλ., όσον αφορά την εξέλιξη του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, κεφάλαιο 3 της εκθέσεως της Kommission Mitbestimmung, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven* (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36 των παρουσών προτάσεων).

80 Η κυβέρνηση αναφέρει επίσης ότι, με κοινή ανοικτή επιστολή, οι επικεφαλές οργανώσεις των Γερμανών κοινωνικών εταίρων χαρακτήρισαν το εν λόγω καθεστώς ουσιαστικό κοινωνικό πυλώνα του γερμανικού κοινωνικού συστήματος και της αγοράς εργασίας. Πάντα σύμφωνα με την ίδια κυβέρνηση, ο Γερμανός πρόεδρος έχει αναφέρει επίσης ότι η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων αποτελεί πάγιο στοιχείο της εθνικής κουλτούρας, με χαρακτηριστικά στοιχεία θεμελιώσεως ταυτότητας.

103. Υπό τις συνθήκες αυτές, διστάζω να χαρακτηρίσω το γερμανικό καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων ως στοιχείο της εθνικής ταυτότητας κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ. Εντούτοις, δεν έχω καμία αμφιβολία ότι το καθεστώς αυτό αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της γερμανικής αγοράς εργασίας και –ευρύτερα– της γερμανικής κοινωνικής τάξεως.

104. Στη συνέχεια, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της εταιρίας συνιστά θεμιτό στόχο βάσει του δικαίου της Ένωσης⁸¹. Το δίκαιο της Ένωσης αναγνωρίζει, εντούτοις, την ποικιλομορφία των εθνικών κανόνων και πρακτικών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής⁸², ειδικότερα όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μετέχουν στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων των εταιριών⁸³. Στο παρόν στάδιο εξελίξεώς του, το δίκαιο της Ένωσης αφήνει στα κράτη μέλη, αφενός, την επιλογή να θεσπίσουν ή όχι νομοθεσία περί της συμμετοχής των εργαζομένων στην εταιρία και, αφετέρου, τη μέριμνα να προσδιορίσουν τις λεπτομέρειες των αντίστοιχων σχετικών καθεστώτων τους⁸⁴.

105. Όσον αφορά τις ιδιομορφίες του γερμανικού συστήματος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, θα πρέπει να επισημανθεί ότι το καθεστώς αυτό χαρακτηρίζεται από εξαιρετικά υψηλό βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση της εταιρίας⁸⁵. Ταυτόχρονα, το εν λόγω καθεστώς προβλέπει, δυνάμει του εκλογικού κανονισμού⁸⁶, σχετικά πολύπλοκες διαδικασίες αποτελούμενες από πολυάριθμα διαδικαστικά στάδια, που αποσκοπούν να εξασφαλίσουν την ομαλή διεξαγωγή της εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων και να εγυηθούν ελεύθερη, δίκαιη και μυστική εκλογή των μελών του εποπτικού συμβουλίου που εκπροσωπούν τους εργαζομένους⁸⁷. Στο πλαίσιο αυτό, η Γερμανική Κυβέρνηση αναφέρει ότι το γερμανικό σύστημα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων έχει σχεδιαστεί βάσει της αρχής ότι η οργάνωση και η διεξαγωγή της εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων ανατίθενται στους εργαζομένους, οι οποίοι πρέπει να οργανωθούν οι ίδιοι, στο πλαίσιο κάθε εταιρίας του ομίλου, και να συνεργαστούν με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις εταιρίες του ομίλου.

106. Φρονώ ότι, στο πλαίσιο ενός τέτοιου εθνικού καθεστώτος συμμετοχής των εργαζομένων, ανάλογες σκέψεις σχετικές με τις λεπτομέρειες της οργανώσεως και της διεξαγωγής των εκλογών αποτελούν έκφραση ορισμένων θεμιτών επιλογών οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, οι οποίες εμπίπτουν, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, στην εκτίμηση των κρατών μελών⁸⁸. Είμαι συνεπώς της γνώμης ότι ρύθμιση όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης δικαιολογείται από τον στόχο που έγκειται στο να εξασφαλιστεί η συμμετοχή των εργαζομένων στην εταιρία σύμφωνα με τις εθνικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές ιδιομορφίες.

81 Βλ. ιδίως σημείο 17 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, ο οποίος μνημονεύεται στο άρθρο 151, πρώτο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Βλ., επίσης, άρθρο 153, παράγραφος 1, στοιχείο στ', ΣΛΕΕ. Βλ., επίσης, άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχειρησεως.

82 Βλ., μεταξύ άλλων, άρθρο 151, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ και άρθρο 152, πρώτο εδάφιο, ΣΛΕΕ.

83 Βλ. αιτιολογικές σκέψεις 5 και 9 των οδηγιών 2001/86 και 2003/72. Βλ., όσον αφορά την αρχή της επικουρικότητας, αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2009/38. Επισημαίνεται ότι, σε αντίθεση με την τελευταία αυτή οδηγία, οι οδηγίες 2001/86 και 2003/72 δεν εκδόθηκαν βάσει των διατάξεων της Συνθήκης ΛΕΕ περί κοινωνικής πολιτικής, αλλά μάλλον βάσει του άρθρου 352 ΣΛΕΕ.

84 Βλ., όσον αφορά τις αποκλίσεις μεταξύ των νομοθεσιών των κρατών μελών για το θέμα αυτό, υποσημείωση 57 των παρούσων προτάσεων.

85 Υπενθυμίζεται ότι, δυνάμει της γερμανικής ρυθμίσεως περί συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, στους εργαζομένους που εμπίπτουν στο καθεστώς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων παρέχεται, σε μια κατάσταση όπως αυτή την οποία αφορά η διαφορά της κύριας δίκης, το δικαίωμα να ορίζουν, από κοινού με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, το ήμισυ των μελών του εποπτικού συμβουλίου της εταιρίας. Βλ. σημείο 8 των παρούσων προτάσεων.

86 Βλ. υποσημείωση 73 των παρούσων προτάσεων.

87 Κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, σε έναν όμιλο ενός ορισμένου μεγέθους, η διαδικασία εκλογής των εν λόγω μελών διαρκεί από έξι έως δώδεκα μήνες, ενώ οι προετοιμασίες αρχίζουν, στην πράξη, πολύ νωρίτερα.

88 Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 14ης Ιουλίου 1981, Oebel (155/80, EU:C:1981:177, σκέψη 12), και της 23ης Νοεμβρίου 1989, B & Q (C-145/88, EU:C:1989:593, σκέψη 14).

107. Φρονώ, εξάλλου, ότι η ρύθμιση αυτή είναι ανάλογη προς τον στόχο που επιδιώκει, δηλαδή είναι ικανή να εξασφαλίσει την υλοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στην εταιρία, σύμφωνα με τις εθνικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές ιδιομορφίες και δεν υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του στόχου αυτού.

108. Συναφώς υπενθυμίζω ότι, όπως έχει διευκρινίσει το Δικαστήριο, δεν απαιτείται το περιοριστικό μέτρο να απηχεί αντίληψη κοινή στο σύνολο των κρατών μελών, όσον αφορά τον τρόπο προστασίας του θεμελιώδους δικαιώματος ή του επίμαχου θεμιτού συμφέροντος, αντιθέτως δε, ο αναγκαίος χαρακτήρας και η αναλογικότητα των διατάξεων που θεσπίστηκαν σχετικώς δεν αποκλείεται απλώς και μόνον επειδή ένα κράτος μέλος επέλεξε διαφορετικό σύστημα προστασίας από εκείνο που υιοθέτησε ένα άλλο κράτος μέλος⁸⁹.

109. Εξάλλου, πρέπει να αναγνωριστεί ότι δεν είναι δυνατόν να υπαχθούν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής του γερμανικού καθεστώτος συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων οι εργαζόμενοι που απασχολούνται εκτός Γερμανίας, χωρίς να χρειαστεί να τροποποιηθούν θεμελιώδη χαρακτηριστικά του εν λόγω καθεστώτος. Πράγματι, μια τέτοια επέκταση του γερμανικού καθεστώτος θα προϋπέθετε μεταφορά της ευθύνης για την οργάνωση και τη διεξαγωγή των εκλογών από τους εργαζομένους και τις εταιρίες του ομίλου στη διεύθυνση της γερμανικής μητρικής εταιρίας, πράγμα αντίθετο προς τις αρχές στις οποίες βασίζεται το εν λόγω καθεστώς.

110. Μολονότι είναι πράγματι δυνατόν, όπως προτείνει η Επιτροπή, να υποχρεωθεί η μητρική εταιρία να παράσχει, για τη συγκρότηση του εποπτικού συμβουλίου της, δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι και στους εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλα κράτη μέλη, λόγω της καθοριστικής επιρροής της επί των εταιριών του ομίλου, φρονώ ότι τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται, δυνάμει του δικαίου της Ένωσης, να επιλέξουν μια τέτοια προσέγγιση στο πλαίσιο των καθεστώτων τους σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην εταιρία.

111. Υπ' αυτές τις συνθήκες, φρονώ ότι, εφόσον το Δικαστήριο κρίνει ότι εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης προκαλεί περιορισμό της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων υπό την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, θα πρέπει να θεωρηθεί, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, ότι η διατήρηση μιας τέτοιας ρυθμίσεως δικαιολογείται, στο μέτρο που αντανακλά ορισμένες θεμιτές επιλογές οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που εναπόκεινται στα κράτη μέλη.

112. Βάσει του συνόλου των προεκτεθέντων, φρονώ ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν αποκλείει ρύθμιση όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης, δυνάμει της οποίας μόνον οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις εταιρίας ή σε εταιρίες του ομίλου που βρίσκονται στην εθνική επικράτεια έχουν δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εν λόγω εταιρίας.

V. Πρόταση

113. Κατόπιν των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το Kammergericht Berlin (εφετείο του Βερολίνου, Γερμανία) ως εξής:

Τα άρθρα 18 και 45 ΣΛΕΕ έχουν την έννοια ότι δεν αποκλείουν ρύθμιση, όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης, προβλέπουσα ότι μόνον οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις εταιρίας ή στις εταιρίες του ομίλου που βρίσκονται στην εθνική επικράτεια έχουν δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο της εν λόγω εταιρίας.

⁸⁹ Βλ. απόφαση της 2ας Ιουνίου 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, σκέψη 73 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).