



Határozatok Tára

HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2017. május 4.¹

C-566/15. sz. ügy

**Konrad Erzberger
kontra
TUI AG**

(a Kammergericht Berlin [berlini fővárosi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Munkavállalók szabad mozgása – Egyenlő bánásmód – EUMSZ 18. és EUMSZ 45. cikk – Munkavállalói képviselők választása egy társaság felügyelőbizottságába – Az aktív és passzív választójogot csak a belföldön foglalkoztatott munkavállalók számára biztosító nemzeti szabályozás”

I. Bevezetés

1. A jelen ügy tárgya a Kammergericht Berlin (berlini fővárosi ítélőtábla, Németország) által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem, amely az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó EUMSZ 18. cikk és a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó EUMSZ 45. cikk értelmezésével kapcsolatos.

2. Ezt a kérelmet Konrad Erzberger részvényes és a TUI AG német társaság között, az ezen társaság felügyelőbizottságának összetétele tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő. A részvényes többek között arra hivatkozik, hogy a munkavállalók társasági döntéshozatalban való részvételi jogaival kapcsolatos német szabályozás összeegyeztethetetlen az EUMSZ 18. cikkel és az EUMSZ 45. cikkel, amennyiben előírja, hogy csak a társaság üzemeiben vagy a társaságcsoporthoz tartozó társaságnál belföldön foglalkoztatott munkavállalók rendelkeznek aktív és passzív választójoggal a munkavállalói képviselőknek az ezen társaság felügyelőbizottságába történő választása tekintetében.

3. A jelen ügy fókuszában álló elvi kérdés az, hogy a munkavállalói részvétellel kapcsolatos nemzeti szabályozás keretében a tagállamok az EUMSZ 18. cikk és az EUMSZ 45. cikk alapján kötelesek-e a más tagállamokban letelepedett leányvállalatokban foglalkoztatott munkavállalók számára ugyanazt az aktív és passzív választójogot biztosítani, amelyet azon munkavállalók számára biztosítanak, akik a saját állampolgárai.

4. A jelen indítványban ismertetem azokat az okokat, amelyek miatt úgy vélem, hogy erre a kérdésre nemleges választ kell adni, valamint hogy az EUMSZ 18. cikkel és az EUMSZ 45. cikkel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel.

¹ Eredeti nyelv: francia.

II. A német jogi háttér

A. A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvény

5. Az 1976. május 4-i Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer² (MitbestG) (a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló törvény, a továbbiakban: a döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvény) az „Érintett vállalkozások” című 1. §-a az (1) bekezdésben a következőkről rendelkezik:

„Azokban a vállalkozásokban,

1. amelyek részvénytársaságok, betéti részvénytársaságok, korlátolt felelősségű társaságok vagy szövetkezetek, és amelyek
2. általában több, mint 2000 embert foglalkoztatnak,

ez a törvény döntéshozatalban való részvételi jogot biztosít a munkavállalók számára.”

6. A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvénynek „A munkavállalók és a vállalkozás” című 3. §-a az (1) bekezdésben a következőkről rendelkezik:

„E törvény értelmében munkavállalóknak minősülnek

1. a [Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény)] 5. §-a (1) bekezdésének meghatározása szerinti személyek az e törvény 5. §-a (3) bekezdésének meghatározása szerinti felsővezetőket kivéve,
2. a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 5. §-a (3) bekezdésének meghatározása szerinti felsővezetők.

A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 5. §-ának (2) bekezdésében foglalt személyek e törvény értelmében nem munkavállalók.”

7. A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvénynek „A vállalkozáscsoportok” című 5. §-a az (1) bekezdésben a következőkről rendelkezik:

„Ha egy vállalkozás [...] egy csoporton belül az erőfölénnyel rendelkező vállalkozásnak minősül [az Aktiengesetz (a részvénytársaságokról szóló törvény) 18. §-ának (1) bekezdése], a vállalatcsoporthoz tartozó vállalkozások munkavállalói az e törvény értelmében vett erőfölénnyel rendelkező vállalkozás munkavállalóival egy tekintet alá esnek [...]”.

8. A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvénynek „A felügyelőbizottság összetétele” című 7. §-a az (1) bekezdésének 3. pontjában, (2) bekezdésének 3. pontjában, valamint (4) bekezdésében a következőkről rendelkezik³:

„(1) Azon vállalkozás felügyelőbizottsága,

[...]

² BGB1. 1976. I., 1153. o.

³ A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvény 7. §-a (1) bekezdése 1. és 2. pontjának, valamint (2) bekezdése 1. és 2. pontjának megfelelően a felügyelőbizottság a 10 000-nél általában nem több munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében 12, az általában 10 000-nél több, azonban 20 000-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében pedig 16 tagból áll, amelynek fele a munkavállalói képviselők közül áll (e létszám megoszlik a vállalkozás munkavállalói és a szakszervezetek képviselői között).

3. amely általában több mint 20 000 munkavállalót foglalkoztat, a részvényeseket képviselő tíz tagból és a munkavállalókat képviselőt tíz tagból áll.

[...]

(2) A felügyelőbizottságnak a munkavállalókat képviselő tagjai között

[...]

3. egy olyan felügyelőbizottságban, amelyben tíz munkavállalói képviselő van, 7 főnek a vállalkozás munkavállalóinak, 3 főnek pedig a szakszervezetek képviselőjének kell lennie.

[...]

(4) A vállalkozás (2) bekezdésben foglalt munkavállalóinak legalább 18 évesnek kell lenniük, és 1 éve a vállalkozás alkalmazásában kell állniuk. A vállalkozásnál való foglalkoztatottság időtartamához hozzá kell adni az azon valamely másik vállalkozásnál való foglalkoztatottság időszakait, amely vállalkozás munkavállalói a törvény szerint részt vesznek e vállalkozás felügyelőbizottsága tagjainak megválasztásában. Ezen időszakoknak közvetlenül meg kell előzniük azt az időpontot, amelytől fogva a munkavállalók megszerzik a vállalkozás felügyelőbizottsága tagjainak megválasztásában való részvételhez való jogot. A megválaszthatóságnak a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 8. §-ának (1) bekezdésében előírt egyéb feltételeit be kell tartani.”

9. A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvénynek „A küldöttek választása” című 10. §-a az (1)–(3) bekezdésében előírja:

„(1) A munkavállalók a vállalkozás minden üzemében titkos szavazással és az arányos választás elvei szerint választanak küldötteket.

(2) A küldöttválasztásra jogosult a vállalkozás valamennyi, 18. életévét betöltött munkavállalója. A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 7. §-ának második mondatát megfelelően alkalmazni kell.

(3) Küldöttnek választható a (2) bekezdés első mondata szerinti, a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 8. §-a szerinti további választhatósági feltételeknek megfelelő munkavállaló.”

B. A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény

10. A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény „Választójog” című 7. §-ának a 2001. szeptember 25-i közzététel szerinti változata⁴ kimondja:

„Az üzem valamennyi, 18. életévét betöltött munkavállalója rendelkezik választójoggal. Amennyiben valamely másik munkáltató munkavégzés céljából átengedi munkavállalóit, úgy e munkavállalók is rendelkeznek választójoggal, ha az üzemben történő foglalkoztatásuk időtartama meghaladja a három hónapot.”

⁴ BGBl. 2001. I., 2518. o.

11. A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvénynek a „Választhatóság” című 8. §-a kimondja:

„(1) Minden olyan választójoggal rendelkező személy választható, akit több mint hat hónapja az üzemben foglalkoztatnak vagy otthoni munkavégzés keretében fő tevékenységként az üzem részére végzett munkát. E hat hónapos szolgálati időbe beleszámít az az időszak, amelyben a munkavállalót közvetlenül megelőzően ugyanazon vállalkozás vagy vállalatcsoport másik üzeme (a részvénytársaságokról szóló törvény 18. §-ának (1) bekezdése) foglalkoztatta. Nem választható az a személy, aki büntetőügyben született elmarasztaló ítélet következtében nem rendelkezik azzal a képességgel, hogy nyilvános választásokból eredően jogokat szerezzen.

(2) Ha az üzem hat hónapnál rövidebb idő óta működik, akkor az (1) bekezdés szerinti, hat hónapos szolgálati időre vonatkozó rendelkezéstől eltérően azon munkavállalók választhatók, akiket az üzemi tanácsi választás kezdetének idején az üzemben foglalkoztattak, és megfelelnek a választhatóság egyéb feltételeinek.”

III. Az alapeljárás, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés és a Bíróság előtti eljárás

12. Az alapeljárás felperese, K. Erzberger, az alperes, a TUI AG részvényese, amely egy Berlinben (Németország) és Hannoverben (Németország) székhellyel rendelkező társaság. A TUI az irányítása alá tartozó több vállalkozással (a továbbiakban: TUI csoport) együtt vállalatcsoportot alkot, amely az idegenforgalmi ágazatban működik. A TUI csoport tevékenysége az egész világra kiterjed, és Németországban hozzávetőleg 10 103 munkavállalót, az Európai Unió más tagállamaiban pedig hozzávetőleg 39 536 munkavállalót foglalkoztat. Sem a TUI-nak, sem pedig a TUI csoporthoz tartozó más társaságnak nincsen külföldi fióktelepe vagy üzeme a székhelyükön kívüli más tagállamban.

13. A döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvénynek megfelelően a TUI felügyelőbizottságának⁵ 20 tagja van, amelyből tíz tag a részvényeseket, tíz tag pedig a munkavállalókat képviseli.⁶

14. A részvénytársaságokról szóló törvény 98. §-a lehetőséget biztosít arra, hogy a felek bírósághoz forduljanak arra vonatkozó vita esetén, hogy mely jogszabályi rendelkezések alapján kell összeállítani a felügyelőbizottságot. K. Erzberger élt ezzel a lehetőséggel.

15. K. Erzberger többek között arra hivatkozik, hogy nem megfelelő a TUI felügyelőbizottságának összetétele. Ez a tanács csak a társaság részvényesei által kijelölt tagokból állhat. A munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogaival kapcsolatos német szabályozást nem kellett volna a felügyelőbizottság összetételére alkalmazni, amennyiben az sérti az EUMSZ 18. és az EUMSZ 45. cikket. Ugyanakkor a TUI lényegében úgy véli, hogy ez a szabályozás megfelel az uniós jognak.

16. Az ügyben elsőfokon eljáró Landgericht Berlin (berlini tartományi bíróság, Németország) a 2015. május 12-i végzésével megállapította, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokkal kapcsolatos német szabályozás nem sérti az uniós jogot.

17. K. Erzberger a határozattal szemben fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, amelynek kétségei vannak a döntéshozatalban való részvételi jogokkal kapcsolatos német szabályozásnak az uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően.

5 A német kormány az írásbeli észrevételeiben kifejti, hogy a német jog szerint a felügyelőbizottság és az igazgatótanács a társaság testületei. Míg az igazgatótanács a társaság irányításáért felelős, addig a felügyelőbizottság feladata az igazgatótanács felügyelete (dualista rendszer).

6 Lásd a döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvénynek a jelen indítvány 8. pontjában hivatkozott 7. §-át. Emlékeztetőül, a tíz munkavállalói képviselő közül hét a vállalkozás munkavállalója, három pedig a szakszervezet képviselője.

18. Ebben a tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy a német jogtudományban és ítélkezési gyakorlatban uralkodó álláspont szerint⁷ a döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvény alkalmazásában csak a belföldön található üzemek munkavállalói minősülnek „munkavállalónak”. Ezt a következtetést – amennyiben az nem következik e törvény rendelkezéseinek szövegéből – az említett törvény előkészítő munkálataival összefüggésben értelmezett területiség elvét figyelembe vevő megközelítésből kell levonni, amely elv értelmében a német társadalmi berendezkedés nem terjedhet ki más államok területére.⁸

19. A kérdést előterjesztő bíróság azt is előadja, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) ítélkezési gyakorlata értelmében⁹ a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény – amelynek 5. §-ának (1) bekezdése meghatározza a „munkavállaló” fogalmát, amelyre a döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvény 3. §-a hivatkozik¹⁰ – nem alkalmazandó a német vállalkozások külföldön található üzemeire.

20. A kérdést előterjesztő bíróság szerint ezen elemekből következik, hogy csak a Németországban foglalkoztatott munkavállalók vehetnek részt a felügyelőbizottság munkavállalói tagjainak megválasztásában, választhatók küldöttnek, és kerülhetnek a felügyelőbizottságba. A munkavállalónak továbbá ki kell lépnie a felügyelőbizottságból, ha a német vállalkozás vagy a vállalatcsoporthoz tartozó valamely vállalkozás foglalkoztatja ugyan, de valamely másik tagállamban végez munkát.

21. A kérdést előterjesztő bíróság lehetségesnek tartja, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás az EUMSZ 18. cikk szerinti állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg, amennyiben a Németországban foglalkoztatott munkavállalókkal ellentétben a más tagállamban foglalkoztatott, általában nem német állampolgárságú munkavállalók nem vehetnek részt az alperes felügyelőtestületének megválasztásában, és nem választhatók be abba, nem megfelelő tehát képviselőjük az alperes felügyelőtestületében. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy nem nyilvánvaló, hogy ez megfelelően igazolható lenne.

22. Mindenesetre a Kammergericht Berlin (berlini fővárosi bíróság) elképzelhetőnek tartja, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás sérti a munkavállalóknak az EUMSZ 45. cikkében foglalt szabad mozgását. Ennélfogva ez a szabályozás adott esetben visszatarthatja a munkavállalókat attól, hogy a ténylegesen felajánlott állásokra jelentkezzenek, és hogy ebből a célból szabadon mozogjanak a tagállamok között.

23. Ennek alapján a kérdést előterjesztő bíróság úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Összeegyeztethető-e az EUMSZ 18. cikkel (a hátrányos megkülönböztetés tilalma) és az EUMSZ 45. cikkel (a munkavállalók szabad mozgása), hogy valamely tagállam a munkavállalói képviselőknek az adott vállalkozás felügyelőtestületébe történő választása tekintetében csak olyan munkavállalók számára biztosítja az aktív és passzív választójogot, akiket a vállalkozás üzemeiben vagy a vállalatcsoporthoz tartozó vállalkozásoknál belföldön foglalkoztatnak?”

7 A kérdést előterjesztő bíróság többek között a Landgericht Düsseldorf (düsseldorfi tartományi bíróság, Németország) 1979. június 5-i határozatára (25 AktE 1/78, DB 1979, 1451. o.) hivatkozik. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből mindazonáltal kitűnik, hogy a német ítélkezési gyakorlat ezen a területen nem egyértelmű. A kérdést előterjesztő bíróság többek között megjegyzi, hogy a 2015. február 16-i végzésével a Landgericht Frankfurt am Main (Frankfurt am Main-i tartományi bíróság, Németország) (Beschluss Az. 3–16 O 1/14) kimondta, hogy a külföldön foglalkoztatott személyek nincsenek kizárva a döntéshozatalban való részvételtől, és ezért részt kell venniük a felügyelőbizottságba kerülő munkavállalói képviselők megválasztásában. A német kormány szerint ez a határozat még nem emelkedett jogerőre, és az eljárást felfüggesztették a Bíróságnak a jelen ügyben történő határozathozataláig.

8 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a német jogalkotó azon szándéka, hogy a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalók számára ne biztosítson részvételi jogot a (vállalatcsoporthoz tartozó vállalkozások) döntéshozatalában, az Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestages (a német szövetségi parlament alsóháza munkaügyi és szociális bizottsága) 1976. március 10-i jelentéséből vezethető le (BT-Drucksache 7/4845, 4. o.).

9 A kérdést előterjesztő bíróság a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) 2000. március 22-i határozatára hivatkozik (7 ABR 34/98, NZA 2000., 1119. o. [1121]).

10 Lásd a jelen indítvány 6. pontját.

24. Írásbeli észrevételeket nyújtott be K. Erzberger, a TUI, a Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH, Franz Jakobi és társai, valamint a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (a továbbiakban együttesen: Betriebsrat der TUI és társai), a Vereinigung Cockpit eV, amely egyetértett a Betriebsrat der TUI és társai észrevételeivel, a német és az osztrák kormány, valamint az Európai Bizottság. A 2017. január 24-én tartott tárgyaláson K. Erzberger, a TUI, a Betriebsrat der TUI és társai, a német, a francia, a luxemburgi, a holland és az osztrák kormány, az EFTA Felügyeleti Hatóság, valamint a Bizottság szóban is előadták álláspontjukat.

IV. Értékelés

A. A Bíróság hatásköréről

25. Előzetesen a TUI arra hivatkozik, hogy a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel arra, hogy választ adjon az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre, mivel az alapügy tényállása nem tartozik az uniós jog hatálya alá.

26. Ebben az összefüggésben ez a fél többek között arra hivatkozik, hogy az alapügy felperesét, K. Erzbergert – mivel ő az alperes társaság részvényese, nem pedig annak munkavállalója – nem érintik a vonatkozó német szabályozás állítólagos megkülönböztető, illetve korlátozó hatásai, amely körülményre a Betriebsrat der TUI és társai, valamint a luxemburgi és az osztrák kormány is hivatkoztak.

27. Ebben a tekintetben megjegyzem, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel arra, hogy előzetes döntéshozatal keretében határozzon olyan szabályozás tekintetében, amely nem tartozik az uniós jog keretei közé, és ahol a jogvita tárgya semmilyen módon nem kapcsolódik a Szerződések rendelkezéseinek hatálya alá tartozó egyik helyzethez sem.¹¹

28. Ugyanakkor a Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson.¹²

29. Márpedig a jelen ügyben nem ez a helyzet.

30. Ugyanis bár igaz az, hogy K. Erzbergerre a TUI részvényeseként és az alapeljárás felpereseként nem vonatkoznak a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogaival kapcsolatos német rendelkezések, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az érdekelt élt a nemzeti jogban biztosított azon jogával,¹³ hogy bírósági döntést kérjen arra vonatkozó vita esetén, hogy mely jogszabályi rendelkezések alapján kell összeállítani a felügyelőbizottságot, és többek között arra hivatkozott, hogy ezek a rendelkezések nem alkalmazhatók a TUI felügyelőbizottságának összeállítására azzal az indokkal, hogy azok ellentétesek az uniós joggal. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a K. Erzberger kérelméről való állásfoglalása a Bíróságnak az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre adott válaszához függ. E bíróság szerint ugyanis, ha a döntéshozatalban való részvételi jogokkal kapcsolatos német szabályozás teljes mértékben vagy részben alkalmazhatatlannak bizonyulna amiatt, hogy sérti az uniós jogot, akkor e kérelemnek részben vagy egészben helyt kellene adni.

11 Lásd többek között: 2007. január 25-i Koval'ský végzés (C-302/06, nem tették közzé, EU:C:2007:64, 20. pont).

12 Lásd: 2016. október 12-i Ranks és Vasiļevičs ítélet (C-166/15, EU:C:2016:762, 22. pont).

13 Lásd a jelen indítvány 14. pontját.

31. Ebből következik, hogy az EUMSZ 18. cikknek és az EUMSZ 45. cikknek a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése közvetlen összefüggésben áll az alapeljárás tárgyával.

32. Ilyen körülmények között úgy vélem, hogy a Bíróság hatáskörrel rendelkezik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megválaszolására.

B. Az ügy érdeméről

1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés tárgyáról

33. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogaival kapcsolatos német szabályozás¹⁴ – több szempontból – összeegyeztethető-e az EUMSZ 18. és az EUMSZ 45. cikkel.

34. Egyrésztől ez a bíróság azt kérdezi, hogy a TUI csoportnak a Németországtól *eltérő más tagállamokban* foglalkoztatott munkavállalói tekintetében ez a szabályozás előidéz-e állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetést, mivel a csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalóival ellentétben az előbbi munkavállalók nem rendelkeznek aktív és passzív választójoggal a munkavállalói képviselőknek a (TUI) csoport anyavállalatának felügyelőbizottságába történő választása tekintetében.

35. Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy a TUI nem rendelkezik más tagállamokban fiókteleppel, illetve üzemmel.¹⁵ A jelen indítványban bemutatott elemzés tehát nem foglalkozik azzal az esettel, amikor a munkavállalót a társaság székhelye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban található üzemben vagy fióktelepen foglalkoztatják. Ugyanakkor meg kell vizsgálni, hogy az olyan szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, eredményez-e hátrányos megkülönböztetést a TUI csoportnak a csoport más tagállamban letelepedett leányvállalataiban foglalkoztatott munkavállalóival szemben.¹⁶

36. Másrésztől a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy a német szabályozás a TUI csoport *Németországban* foglalkoztatott munkavállalóival szemben a munkavállalók szabad mozgásának akadályát képezi-e, mivel az aktív és a passzív választójog elvesztésének kockázata miatt ez a szabályozás alkalmas arra, hogy visszatartsa e munkavállalókat attól, hogy egy másik tagállamban pályázzanak meg egy állást, vagy hogy azt elfogadják, vagy arra, hogy egy ilyen áthelyezést kevésbé vonzóvá tegyen.

37. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés tehát két munkavállalói kategóriával kapcsolatos két különböző helyzetre vonatkozik, amelyeket egyértelműen külön kell választani az uniós jog releváns rendelkezéseinek értelmezése során.

14 Megjegyzem, hogy a német jog a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogainak két típusa között tesz különbséget: egyrésztől a döntéshozatalban való részvételi jogok, amelyeket üzemi szinten az üzemi tanács (Betriebsrat) útján gyakorolnak, másrészt pedig a döntéshozatalban való részvételi jogok, amelyeket a társaság szintjén a felügyelőbizottságon (Aufsichtsrat) belül gyakorolnak. A jelen ügy csak a döntéshozatalban való részvételi jogok második típusára vonatkozik. Lásd többek között: Henssler, M.: „Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht”, *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelberg, 2004., 133. o.

15 Lásd a jelen indítvány 12. pontját.

16 Lásd továbbá a jelen indítvány 37. lábjegyzetét.

2. Az uniós jog értelmezendő rendelkezéseiről

38. Meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett kérdés egyszerre hivatkozik az EUMSZ 18. cikkre, amely az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét rögzíti, és az EUMSZ 45. cikkre, amely a munkavállalók szabad mozgására vonatkozik.

39. Az állandó ítélkezési gyakorlat alapján az EUMSZ 18. cikk csak az uniós jog által szabályozott azon esetekben alkalmazható önállóan, amelyekre a Szerződés nem tartalmaz hátrányos megkülönböztetést tiltó különös szabályt.¹⁷ Márpedig a megkülönböztetés tilalmának elve a munkavállalók szabad mozgása tekintetében az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésében jut konkrét kifejezésre.¹⁸

40. A Bíróság tehát az EUMSZ 18. cikkel kapcsolatban nem hozhat határozatot, ha az EUMSZ 45. cikket kell alkalmazni a jelen ügyben.

41. Már most jelzem, hogy véleményem szerint az EUMSZ 45. cikk nem alkalmazható a TUI csoport Németországon kívül foglalkoztatott munkavállalóira, azonban ez a rendelkezés álláspontom szerint alkalmazható a csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalóira.

3. Az EUMSZ 45. cikk alkalmazhatóságáról

a) Az „egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmáról

42. Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdés előírja, hogy a munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.¹⁹

43. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az „egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az kiterjedt hatállyal bír, amennyiben ez a rendelkezés előírja az egyenlő bánásmódot mindennel kapcsolatban, ami közvetlenül vagy közvetve kapcsolódik valamely keresőtevékenységnek a fogadó tagállamban történő gyakorlásához.²⁰

17 Lásd többek között: 2014. szeptember 4-i Schiebel Aircraft ítélet (C-474/12, EU:C:2014:2139, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); ebben az értelemben: 2015. október 29-i Nagy ítélet (C-583/14, EU:C:2015:737, 24. pont).

18 Lásd ebben az értelemben: 2011. december 1-jei Bizottság kontra Magyarország ítélet (C-253/09, EU:C:2011:795, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2014. szeptember 4-i Schiebel Aircraft ítélet (C-474/12, EU:C:2014:2139, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Lásd: 2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet (C-496/15, EU:C:2017:152, 32. pont).

20 Lásd: 2003. május 8-i Wählergruppe Gemeinsam ítélet (C-171/01, EU:C:2003:260, 85. pont). Ebben az összefüggésben a Bíróság többek között megállapította, hogy az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdés alkalmazandó az olyan szervezetekben tartott választásokhoz kapcsolódó aktív és a passzív választójog tekintetében, mint amilyenek a szakmai kamarák, amelyeknek a munkavállalók kötelező jelleggel a tagjai és kötelesek tagdíjat fizetni, és amelyek ellátják a munkavállalók érdekvédelmét és érdekképviseletét. Lásd: 2004. szeptember 16-i Bizottság kontra Ausztria ítélet (C-465/01, EU:C:2004:530, 28. és 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd továbbá: 1994. május 18-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet (C-118/92, EU:C:1994:198).

44. Ilyen körülmények között úgy vélem, hogy a munkavállalói képviselőknek a társaság felügyelőbizottságába történő választásához kapcsolódó aktív és passzív választójog – ahogyan azt az érintett német szabályozás előírja – az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdés szerinti „egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek” fogalma alá tartozik.²¹ Ugyanis e szabályozás értelmében az aktív és a passzív választójog pontosan attól a kérdéstől függ, hogy egy személy az említett szabályozás értelmében vett „munkavállalónak” minősül-e.²² Közvetlenül kapcsolódik tehát a keresőtevékenység Németországban történő folytatásához.

b) Az uniós joghoz kapcsoló elv fennállásáról

1) Általános észrevételek

45. Az EUMSZ 45. cikknek a jelen ügyre történő alkalmazása érdekében továbbá az szükséges, hogy az alapügy kapcsolódjon az e rendelkezésben foglalt helyzetek egyikéhez.

46. A TUI, a Betriebsrat der TUI és társai, valamint a német kormány lényegében a határon átnyúló elem hiányára hivatkozva vitatják az EUMSZ 45. cikknek a jelen ügyre történő alkalmazhatóságát. Ugyanakkor K. Erzberger, az EFTA Felügyeleti Hatóság és a Bizottság úgy vélik, hogy valójában fennáll ilyen elem, többek között abban az esetben, ha egy német társaság által foglalkoztatott munkavállaló, aki egy másik tagállamban végez munkát, elveszíti a felügyelőbizottsági választásokhoz kapcsolódó aktív és a passzív választójogot még akkor is, ha őt továbbra is ez a társaság foglalkoztatja.

47. Megjegyzem, hogy az EUMSZ 45. cikk alkalmazhatóságának kérdésével kapcsolatban különbséget kell tenni az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben foglalt két munkavállalói kategória között, azaz egyrészt a TUI csoportnak a Németországtól eltérő tagállamokban letelepedett leányvállalatokban foglalkoztatott munkavállalói, másrészt pedig a Németországban foglalkoztatott munkavállalói között.²³

2) A TUI csoportnak a más tagállamokban letelepedett leányvállalatokban foglalkoztatott munkavállalóiról

48. A TUI csoportnak a Németországtól eltérő tagállamokban letelepedett leányvállalatokban foglalkoztatott munkavállalóit illetően meg kell állapítani, hogy ezek a munkavállalók nem szükségszerűen olyan személyek, akik éltek az EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgáshoz való jogukkal. Nagyon valószínű ugyanis, hogy ez a munkavállalói kategória sok olyan személyt foglal magába, akik azon tagállam állampolgárai vagy lakosai, amely a leányvállalat letelepedési helyének felel meg, és ahol a keresőtevékenységüket folytatják.

²¹ Ezt a következtetést egyébként a felek és a Bírósághoz észrevételeket benyújtó érdekeltek nem vitatják. Ugyanakkor elismerve azt, hogy a felügyelőbizottsági választások tekintetében fennálló aktív és passzív választójog az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdés szerinti munka- és foglalkoztatási feltételek minősül, a Betriebsrat der TUI és társai úgy vélik, hogy ez nem állapítható meg a felügyelőbizottságon belüli megbízás esetében. Úgy vélem, hogy nem tehető ilyen különbség egyrészt a passzív választójog, másrészt pedig a felügyelőbizottságon belüli megbízás között. Ugyanis a két szempont véleményem szerint szorosan összefügg.

²² Lásd a jelen indítvány 5–11. pontjait.

²³ Lásd a jelen indítvány 33–37. pontjait.

49. Márpedig az EUMSZ 45. cikknek az ilyen személyekre – akik soha nem éltek a szabad mozgáshoz való jogukkal, és akik egyébként semmilyen kapcsolatban nem állnak azon tagállam munkaerőpiacával, amelynek szabályozása vitatott – történő alkalmazhatósága elismerésének – amely elismerés kizárólag azon alapul, hogy a leányvállalatot, amely ezeket a munkavállalókat foglalkoztatja, az utóbbi tagállamban letelepedett valamely társaság ellenőrzi –, tudomásom szerint semmilyen előzménye nincsen a Bíróságnak a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos ítélkezési gyakorlatában.²⁴

50. A Bíróság ugyanis megállapította, hogy a Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége általánosságban annak megkönnyítését szolgálja, hogy az uniós polgárok az Unió egész területén bármilyen keresőtevékenységet folytathassanak, és azzal ellentétesek az olyan intézkedések, amelyek ezeket az uniós polgárokat hátrányosan érinthetik, amennyiben másik tagállam területén kívánnak gazdasági tevékenységet folytatni. Ebben az összefüggésben a tagállamok állampolgárait megilleti különösen az a közvetlenül a Szerződésből eredő jog, hogy származási államukat elhagyva másik tagállam területén tartózkodjanak abból a célból, hogy ott gazdasági tevékenységet gyakoroljanak.²⁵

51. Az EUMSZ 45. cikke nagy vonalakban tehát két szempontból biztosítja a szabad mozgást. Egyfelől a tagállamok állampolgárainak e cikk értelmében joguk van ahhoz, hogy a *fogadó tagállam* munkaerőpiacán ugyanabban a bánásmódban részesüljenek, mint ez utóbbi tagállam munkavállalói.²⁶ Másfelől ez a cikk tiltja, hogy a *származási tagállam* indokolatlanul korlátozza az állampolgárainak ahhoz való jogát, hogy e tagállam területét elhagyják abból a célból, hogy egy másik tagállamban gazdasági tevékenységet gyakoroljanak.²⁷

52. A TUI csoportnak a más tagállamokban letelepedett leányvállalatok által foglalkoztatott munkavállalóinak helyzete a fenti két eset egyikének sem felel meg, ha soha nem gyakorolták a szabad mozgáshoz való jogukat.²⁸ Az EUMSZ 45. cikknek az e munkavállalókra történő alkalmazása tehát e cikk hatályának jelentős mértékű kiterjesztésével járna.²⁹

53. Márpedig teleologikus szempontból nem igazán látom, hogy az EUMSZ 45. cikk célja hogyan tudná e rendelkezés hatályának ilyen kiterjesztését igazolni. Álláspontom szerint ugyanis egy vállalatcsoporton belüli kapcsolatoknak a határon átnyúló jellege semmiképp nem változtat azon, hogy az említett munkavállalók helyzete valójában tisztán belső helyzet, mivel a munkajogi helyzetük csak egy tagállamon belülre korlátozódik.³⁰

24 Megjegyzem, hogy a jelen ügytől eltérően az 1994. május 8-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet (C-118/92, EU:C:1994:198), alapjául szolgáló ügy egy olyan szabályozásra vonatkozott, amely az érintett tagállamban foglalkoztatott, más tagállambeli állampolgároktól megtagadta a szakmai kamarai választásokon való részvételhez való jogot.

25 Lásd többek között: 2016. július 13-i Pöpperl ítélet (C-187/15, EU:C:2016:550, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Lásd továbbá a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.) 7. és 8. cikkét, amelyek előírják, hogy egyenlő bánásmód illeti meg valamely tagállam állampolgárát, aki *egy másik tagállamban áll alkalmazásban*.

27 A Bíróság megállapította, hogy az EUMSZ 45. cikkel az olyan szabályozás is ellentétes, amely a munkavállalót kedvezőtlenebb helyzetbe hozza pusztán amiatt, mert élt a szabad mozgáshoz való jogával. Lásd ebben az értelemben: 2011. március 10-i Casteels ítélet (C-379/09, EU:C:2011:131, 29. és 30. pont); 2016. július 13-i Pöpperl ítélet (C-187/15, EU:C:2016:550, 24–26. pont).

28 Megjegyzem, hogy amennyiben egy ilyen munkavállaló ténylegesen gyakorolta volna a szabad mozgáshoz való jogát, miután őt a Németországban található csoport valamely üzemből vagy leányvállalatából külföldre helyezték át, a helyzete az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben foglalt másik esetkörhöz, azaz a csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalóival kapcsolatos esetkörhöz tartozna. Lásd a jelen indítvány 36. pontját.

29 Ebben a tekintetben megjegyzem, hogy a Bíróság által 1996. április 30-i Boukhalfa ítéletben (C-214/94, EU:C:1996:174) kifejtett, a Bizottság által hivatkozott érvelés a jelen esetre egyáltalán nem alkalmazható. Ugyanez a helyzet a 2000. június 6-i Angonese ítélettel (C-281/98, EU:C:2000:296), a 2003. január 16-i Bizottság kontra Olaszország ítélettel (C-388/01, EU:C:2003:30) és a 2007. január 11-i ITC-ítélettel (C-208/05, EU:C:2007:16), amelyekre az EFTA Felügyeleti Hatóság hivatkozik.

30 Emlékeztetőül, a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata alapján az EUM-Szerződésnek a személyek szabad mozgására irányadó rendelkezései nem alkalmazhatók azokra a tevékenységekre, amelyekben nincs jelen semmilyen kapcsolóelv valamely, az uniós jog által szabályozott helyzettel, és amelynek valamennyi releváns eleme egyetlen tagállamon belülre korlátozódik. Lásd többek között: 2015. október 6-i Brouillard ítélet (C-298/14, EU:C:2015:652, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az EUM-Szerződésnek a letelepedés szabadságával, a szolgáltatásnyújtás szabadságával és a tőke szabad mozgásával kapcsolatos rendelkezéseit illetően lásd továbbá: 2016. november 15-i Ullens de Schooten ítélet (C-268/15, EU:C:2016:874, 47. pont).

54. Például úgy vélem, hogy a TUI csoport francia leányvállalata által foglalkoztatott munkavállaló helyzete tisztán a Francia Köztársaságon belüli helyzet. Ezt a munkavállalót tehát Franciaországban egy francia jog szerint létrejött társaság foglalkoztatja,³¹ amely jog alá tartozik továbbá főszabály szerint a munkaszerződése,³² valamint általánosabban a munkakörülményei.³³ Ebben a tekintetben az, hogy az említett munkavállalót foglalkoztató társaság feletti tulajdonosi vagy ellenőrzési jogokat gyakorló szerv hol található, nem releváns a munkajogi helyzet szempontjából, amely teljes mértékben egy tekintet alá vehető a Franciaországban foglalkoztatott más munkavállalók munkajogi helyzetével.

55. Ilyen körülmények között úgy vélem, hogy az, hogy a munkavállalót foglalkoztató társaság felett egy másik tagállamban letelepedett társaság gyakorolja a tulajdonosi vagy ellenőrzési jogokat, önmagában nem elegendő ahhoz, hogy az EUMSZ 45. cikk által szabályozott helyzetek valamelyikéhez kapcsolódó elvnek minősüljön. Másképpen megfogalmazva, a munkavállalók szabad mozgását nem érinti az, ha a munkáltatót egy másik tagállamban letelepedett társaság megszerzi. A munkavállaló helyzete szempontjából ugyanis ez a körülmény külső tényezőnek minősül, amelynek semmi köze sincs a munkáltató cselekményeinek.³⁴

56. Ez a következtetés nem vitatható a K. Erzberger által hivatkozott azon érvek alapján, amelyek szerint egyrészt a TUI más tagállamokban található leányvállalatai által foglalkoztatott munkavállalókat közvetlenül érintik a TUI felügyelőbizottságának határozatai,³⁵ másrészt pedig hogy az előbbi munkavállalóknak a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás hatálya alól történő kizárása a hazai munkavállalók érdekeinek felügyelőbizottságban való felülreprezentáltságához vezet, amely különösen a más tagállamokban lévő üzemekkel, illetve azok bezárásával kapcsolatos határozatok esetében jelenthet problémát.³⁶

57. Anélkül, hogy értékelném e megfontolásoknak a nemzeti politikai összefüggésben betöltött jelentőségét, meg kell állapítani, hogy azok nem alkalmasak arra, hogy az EUMSZ 45. cikk hatálya alá vonjanak olyan helyzeteket, amelyekben nincs jelen semmilyen kapcsolódó elv a munkavállalók szabad mozgásával.

31 Valamely társaságnak egy tagállam jogrendjéhez való rendelésével kapcsolatban lásd: 1999. március 9-i Centros ítélet (C-212/97, EU:C:1999:126, 20. pont); 2002. november 5-i Überseering ítélet (C-208/00, EU:C:2002:632, 57. pont); 2003. szeptember 30-i Inspire Art ítélet (C-167/01, EU:C:2003:512, 97. pont); 2006. december 12-i Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation ítélet (C-374/04, EU:C:2006:773, 43. pont).

32 Lásd ebben a tekintetben a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról („Róma I”) szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2008. L 177., 6. o.), 8. cikkének (2) bekezdését, amelynek értelmében ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéséért rendszerint a munkáját végzi.

33 Lásd ebben a tekintetben a jelen indítvány 74. és 75. pontját.

34 Ugyanakkor a leányvállalat tőkéjének szerkezete és összetétele relevánsnak bizonyulhat a Szerződés alapvető szabadságokra vonatkozó *egyéb* rendelkezéseinek alkalmazhatósága tekintetében. Ekképpen a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a Szerződés letelepedés szabadságára vonatkozó rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak azon nemzeti rendelkezések, amelyek az érintett tagállam állampolgárának a valamely más tagállamban letelepedett társaság tőkéjében fennálló olyan részesedésére vonatkoznak, amely lehetővé teszi számára, hogy irányítást biztosító befolyást gyakoroljon e társaság döntéseire, és meghatározza annak tevékenységét. Lásd: 2007. március 29-i Rewe Zentralfinanz ítélet (C-347/04, EU:C:2007:194, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ezzel szemben azon nemzeti rendelkezéseket, amelyek a vállalkozás általános ügyvitelének és irányításának befolyásolásának szándéka nélkül, kizárólag pénzügyi befektetési célzattal szerzett részesedésekre alkalmazandók, kizárólag a tőke szabad mozgására tekintettel kell vizsgálni. Lásd: 2012. november 13-i Test Claimants in the FII Group Litigation ítélet (C-35/11, EU:C:2012:707, 92. pont).

35 Ebben a tekintetben K. Erzberger arra hivatkozik, hogy az említett felügyelőbizottság befolyási övezete nem korlátozódik a német területre, hanem a vállalatcsoport egészére kiterjed, ideértve a más tagállamokban található üzemeket és leányvállalatokat is.

36 A döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozásnak a német területen kívül foglalkoztatott munkavállalók kizárása miatt fennálló állítólagos „legitimációs deficitjét” illetően lásd: Hellgardt, A., „Unionsrechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung” és 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 europäischen Reformzwang*, Fachmedien Recht und Wirtschaft, dtv Mediengruppe, Frankfurt am Main, 2016, 25., 26., 162. és 163. o., a Kommission Mitbestimmung jelentése, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1998., 106. és 107. o., és az „Unternehmerische Mitbestimmung” munkacsoport javaslata, (ZIP 2009., 885. o.), A.II.1. rész.

58. A fentiek alapján úgy vélem, hogy az EUMSZ 45. cikk nem alkalmazható a TUI csoportnak a csoport más tagállamokban található leányvállalatainál foglalkozott munkavállalóira.³⁷

59. Ezenkívül megjegyzem, hogy ellentétben azzal, amit látszólag K. Erzberger és a Bizottság állítanak, az EUMSZ 18. cikk sem alkalmazható ezekre a munkavállalókra. Ahogyan az a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, az e cikkben foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve nem alkalmazható azokra az valamely tagállamon belüli, tisztán belső helyzetekre, amelyekben nincs jelen semmilyen kapcsoló elv valamely, az uniós jog által szabályozott helyzethez.³⁸

3) A TUI csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalóiról

60. A TUI csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalói tekintetében azonban úgy vélem, hogy a TUI és a német kormány állításával ellentétben az EUMSZ 45. cikk alkalmazható.

61. Úgy vélem tehát, hogy az EUMSZ 45. cikk hatálya alá tartozó olyan helyzetről van szó, amikor a TUI csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalója ezt a tagállamot elhagyja vagy el kívánja hagyni azért, hogy az ugyanezen csoporthoz tartozó, valamely másik tagállamban letelepedett leányvállalatban végezzen munkát.

62. A TUI-val ellentétben úgy vélem, hogy nem olyan, tisztán hipotetikus jellegű szakmai szempontról van szó, amely meghiúsíthatja az EUMSZ 45. cikk alkalmazását.³⁹ Épp ellenkezőleg, egy határon átnyúló jellegű vállalatcsoport esetében, amilyenek az alperes társaság is tagja,⁴⁰ annak lehetősége, hogy egy munkavállalót akár a saját kezdeményezésére, akár a munkáltatója kérelmére a csoporthoz tartozó egyik társaságból egy másik, szintén a csoporthoz tartozó társaságba helyeznek át – amely társaságok különböző tagállamokban találhatóak – számomra könnyen elképzelhető.

63. Nem tudok egyetérteni azzal az érveléssel sem, amelyre úgy tűnik, hogy a német kormány hivatkozik, miszerint az EUMSZ 45. cikk nem alkalmazható a TUI csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalóira, mivel az EUMSZ 45. cikk (3) bekezdésének c) pontja a munkavállalók számára csak akkor biztosít jogot arra, hogy valamely tagállamban tartózkodjanak, ha ez munkavállalás céljából, „az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően” történik.

64. Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 45. cikk (3) bekezdésének nem célja, hogy körülhatárolja e cikk hatályát, hanem inkább az, hogy pontosítsa a szabad mozgáshoz való jog *tartalmát* azokban az esetekben, amikor ez a cikk ténylegesen alkalmazandó.⁴¹

37 Hangsúlyozom, hogy a jelen indítványban bemutatott elemzés nem vonatkozik arra az esetre, amikor a munkavállalót egy olyan üzemben vagy fióktelepen foglalkoztatják, amely a társaság letelepedési helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban található. Lásd a jelen indítvány 12. és 35. pontját. Nem lehet tehát kizárni, hogy a jövőben szükségessé válhat az EUMSZ 45. cikk ilyen esetre való alkalmazhatóságának pontosítása. Amennyiben ugyanis a munkavállalót közvetlenül a társaság foglalkoztatná, a munkaviszony határon átnyúló jellegű lenne.

38 Lásd ebben az értelemben: 1986. január 15-i Hurd ítélet (44/84, EU:C:1986:2, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 Ebben a tekintetben megjegyzem, hogy a Bíróság által az 1984. június 28-i Moser ítéletben kifejtett (180/83, EU:C:1984:233), a TUI által hivatkozott érvelés a jelen ügy körülményei között nem alkalmazható, mivel az a jelen ügy keretében a Bíróság által értékelendő helyzettől eltérő helyzetre vonatkozik.

40 Emlékeztetőül, a TUI hozzávetőleg 10 103 személyt foglalkoztat Németországban, és hozzávetőleg 39 536 személyt az Unió többi tagállamában. Lásd a jelen indítvány 12. pontját.

41 Az EUMSZ 45. cikk (3) bekezdésének c) pontja szerint „[a] közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján indokolt korlátozásokra is figyelemmel, a munkavállalók szabad mozgása *jogot biztosít* a munkavállalónak arra”, hogy: „munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően” (kiemelés tőlem). Ugyanakkor úgy vélem, hogy ez a rendelkezés igenis releváns, amikor annak meghatározásáról van szó, hogy a vitatott szabályozás a munkavállalók szabad mozgásának korlátozását eredményezi-e. Lásd ebben a tekintetben a jelen indítvány 74. és azt követő pontjait.

65. Végül megjegyzem, hogy ellentétben azzal, amit látszólag a TUI és a német kormány állítanak, a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogai terén az uniós szintű harmonizáció hiánya semmilyen hatást nem gyakorol az EUMSZ 45. cikknek az alapügyre történő alkalmazhatóságára.

66. Bár igaz az, hogy egy ilyen harmonizáció hiányában⁴² a tagállamok főszabály szerint szabadon határozhatják meg azt, hogy a munkavállalókat milyen mértékben vonják be a területükön működő társaságok irányításába, ezt a hatáskört az uniós jog és különösen a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos EUMSZ 45. cikk rendelkezéseinek tiszteletben tartása mellett gyakorolhatják.⁴³

67. A fentiek alapján megállapítom, hogy az EUMSZ 45. cikk alkalmazandó a TUI csoport Németországban foglalkoztatott munkavállalói tekintetében, amikor azok ezt a tagállamot abból a célból hagyják el vagy kívánják elhagyni, hogy a csoportnak egy másik tagállamban található leányvállalatánál végezzenek munkát.

68. E forgatókönyvre tekintettel azt a kérdést kell feltenni, hogy egy olyan szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, összeegyeztethető-e az EUMSZ 45. cikkel. Ugyanakkor ezt a szabályozást az EUMSZ 18. cikkére tekintettel nem kell vizsgálni.⁴⁴

69. A következő elemzésben bemutatom azokat az okokat, amelyek miatt úgy vélem, hogy egy ilyen szabályozás nem korlátozza a munkavállalók szabad mozgását (a 4. cím a) alcíme). Másodlagos jelleggel elmagyarázom majd azokat az okokat, amelyek miatt úgy vélem, hogy az ilyen szabályozás esetleges korlátozó hatásait nyomasztó közérdek indokolja (a 4. cím b) alcíme).

4. Az olyan szabályozásnak az EUMSZ 45. cikkel való összeegyeztethetőségéről, mint amely az alapeljárásban szerepel

a) A korlátozás hiányáról

70. Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében, még ha szövegük szerint a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezések különösen a fogadó tagállamban a nemzeti elbánásból származó előnyök biztosítására irányulnak is, azokkal szintén ellentétes az, hogy az illetőség szerinti állam megakadályozza állampolgárai számára a más tagállambeli állás szabad elfogadását és betöltését.⁴⁵

71. Ebben az összefüggésben a Bíróság kifejtette, hogy az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek valamely tagállam állampolgárát megakadályozzák abban vagy visszatartják attól, hogy szabad mozgására vonatkozó jogát gyakorolva elhagyja származási országát, e szabadság akadályai, még abban az esetben is, ha a munkavállalók állampolgárságától függetlenül alkalmazandók.⁴⁶ A Bíróság azt is

42 Az európai részvénytársaságot (SE), az európai szövetkezetet (SCE), a közösségi szintű vállalkozásokat és a közösségi szintű vállalatcsoportokat, valamint a tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló egyesülését kivéve a munkavállalók társaságban való részvételének kérdése, ha nem tévedek, nem képezte európai szintű szabályozás tárgyát. Lásd ebben a tekintetben az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK tanácsi irányelvet (HL 2001. L 294., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 6. fejezet, 4. kötet, 272. o.), az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelvet (HL 2003. L 207., 25. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 338. o.), az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 2009. május 6-i 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet (HL 2009. L 122., 28. o.) és a tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló egyesüléséről szóló, 2005. október 26-i 2005/56/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2005. L 310., 1. o.) 16. cikkét.

43 Lásd ebben az értelemben: 2015. február 26-i Martens ítélet (C-359/13, EU:C:2015:118, 23. pont).

44 Lásd a jelen indítvány 39. és 40. pontját.

45 Lásd többek között: 2016. május 26-i Kohll és Kohll-Schlesser ítélet (C-300/15, EU:C:2016:361, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Lásd többek között: 2005. március 17-i Kranemann ítélet (C-109/04, EU:C:2005:187, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

megállapította, hogy az EUMSZ 45. cikkel ellentétes bármely olyan intézkedés, amely – bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását.⁴⁷

72. Ezen ítélezési gyakorlatra támaszkodva K. Erzberger, az EFTA Felügyeleti Hatóság és a Bizottság azt állítják, hogy a TUI csoport más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalóinak a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás hatálya alól való kizárása a munkavállalók EUMSZ 45. cikk értelmében vett szabad mozgásának korlátozását eredményezi. Véleményük szerint az, hogy egy Németországban foglalkoztatott munkavállaló elveszíti a munkavállalói képviselőknek a csoport anyavállalatának felügyelőbizottságába történő választásához kapcsolódó aktív és passzív választójogát, ha őt a csoportnak egy másik tagállamban letelepedett leányvállalatához helyezik át, alkalmas arra, hogy visszatartsa ezen munkavállalót attól, hogy a szabad mozgáshoz való jogával éljen vagy legalábbis arra, hogy e jog gyakorlását kevésbé vonzóvá tegye. Különösen ez a helyzet azon munkavállalók tekintetében, akiket már megválasztottak a felügyelőbizottságba, mivel ezeknek a munkavállalóknak le kell mondaniuk az e bizottságban betöltött megbízatásukról egy másik tagállamban letelepedett leányvállalathoz történő áthelyezésük esetén.⁴⁸

73. A TUI, a Betriebsrat der TUI és társai, a német, a luxemburgi, a holland és az osztrák kormány azt állítják, hogy nem kerül sor a munkavállalók szabad mozgásának korlátozására.

74. Kiindulásként megjegyzem, hogy az EUMSZ 45. cikk (3) bekezdésének c) pontja értelmében a munkavállalóknak az e cikkben biztosított szabad mozgása többek között jogot biztosít a munkavállalónak arra, hogy „munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon *az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően*”⁴⁹.

75. A migráns munkavállaló tehát az EUMSZ 45. cikk alapján a fogadó tagállamban állampolgársággal rendelkező munkavállalókkal egyenlő bánásmódban részesül oly módon, hogy ott e tagállam szabályozásának megfelelően gazdasági tevékenységet folytathat. Ugyanakkor az EUMSZ 45. cikk e munkavállaló számára nem biztosítja azon munkafeltételeknek egy másik tagállamba történő „kivitelét”, amelyekben a származási tagállamban részesül. Ahogyan ugyanis arra Fennelly főtanácsnok a Graf ügyre vonatkozó indítványában rámutatott, „alap esetben a migráns munkavállaló köteles úgy elfogadni a nemzeti munkaerőpiacot, ahogy van”⁵⁰.

47 Lásd többek között: 2011. március 10-i Casteels ítélet (C-379/09, EU:C:2011:131, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

48 A befolyásuk és a tekintélyük elvesztésén kívül a felügyelőbizottság munkavállalója – K. Erzberger szerint – egy másik tagállamba történő áthelyezés esetén elveszíti az e bizottságban való részvételével összefüggő vagyoni jogosultságokat is. K. Erzberger szerint a TUI felügyelőbizottságának tagjai az alperes társaság alapszabályának megfelelően évente 50 000 euró fix összegű díjazásban részesülnek, amelyet a nyújtott szolgáltatások szerint járó díjazással növelnek, és amelyhez még hozzáadódnak a jelenléti díjak. Az elnökök és helyetteseik e díjazás többszörösében részesülnek.

49 Kiemelés tőlem. Lásd továbbá a 492/2011 rendelet 2. cikkét, amely szerint „[a] tagállamok állampolgárai és a bármely tagállam területén tevékenységet folytató munkáltató kicserélhetik az állásajánlatokat és az állásra benyújtott pályázatokat, valamint munkaszerződéseket köthetnek és teljesíthetnek *a hatályban lévő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően*, anélkül, hogy megkülönböztetésnek lennének kitéve” (kiemelés tőlem).

50 Fennelly főtanácsnok Graf ügyre vonatkozó indítványa (C-190/98, EU:C:1999:423, 32. pont).

76. Észszerű, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az EUMSZ 45. cikk nem vonatkozik azon esetleges eltérő bánásmódra, amely az egyes tagállamok jogszabályai közötti különbségekből adódhat, ha ezek a különbségek a hatályuk alá tartozó valamennyi személyt egyformán érintik, objektív feltételek szerint, és állampolgárságra való tekintet nélkül.⁵¹ Ugyanebben az értelemben a Bíróság az EUMSZ 18. cikkel kapcsolatban azt is megállapította, hogy a tagállami jogszabályok alkalmazása nem tekinthető a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó elv megsértésének önmagában azért, mert egyes tagállamok kevésbé szigorú előírásokat alkalmaznak.⁵²

77. A Bíróság ezenkívül azt is megállapította, hogy az Unió elsődleges joga nem garantálhatja a biztosított számára, hogy a valamely más tagállamba történő áttelepülés szociális biztonsági szempontból semleges lesz, mivel a tagállamok szociális biztonsági rendszerei és jogszabályai közötti eltérésekre tekintettel az ilyen áttelepülés a szociális védelem terén az esettől függően lehet kisebb vagy nagyobb mértékben előnyös vagy hátrányos az érintett személy számára.⁵³ Ez az indokolás véleményem szerint közvetlenül alkalmazható a munkavállalói részvétellel kapcsolatos tagállami szabályozásokra. Ebben a tekintetben emlékeztetek arra, hogy a munkavállalói képviselőknek a társaság felügyelőbizottságába történő választásához kapcsolódó aktív és passzív választójog – ahogyan azt az érintett német szabályozás előírja – véleményem szerint a 45. cikk (2) bekezdése szerinti munka- és foglalkoztatási feltételnek minősül.⁵⁴

78. Ebből véleményem szerint az következik, hogy egy olyan munkavállaló, aki Németországot azért hagyja el, hogy egy másik tagállamban gazdasági tevékenységet folytasson, az EUMSZ 45. cikk értelmében többé már nem részesülhet a német szabályozás által előírt részvételi jogokban. Ugyanakkor ebben a másik tagállamban részesül majd részvételi jogokban, amennyiben e tagállam szabályozása ilyen jogokat biztosít számára.

79. A jelen ügyben mindenesetre az a kérdés merül fel, hogy ezek a következtetések levonhatók-e akkor is, ha a munkavállalót *egy vállalatcsoporthoz belül* helyezik át. Másképpen megfogalmazva, meg kell határozni, hogy egy olyan munkavállaló, akit egy társaságból egy másikba helyeztek át – és ezek a társaságok különböző tagállamokban letelepedettek, azonban ugyanahhoz a csoporthoz tartoznak –, hivatkozhat-e az EUMSZ 45. cikkre annak érdekében, hogy az áthelyezését követően megtartsa a csoport anyavállalatában bizonyos olyan döntéshozatalban való részvételi jogokat, amelyeket a származási tagállama biztosított a számára. Lényegében ez az, amit K. Erzberger, az EFTA Felügyeleti Hatóság és a Bizottság állítanak.

80. Úgy vélem, hogy erre a kérdésre nemleges választ kell adni.

81. Ugyanis a Szerződésben, illetve a Bíróság ítélkezési gyakorlatában semmilyen alapot nem találok annak, hogy különbséget tegyünk két olyan munkavállaló között, akik közül az egyik két, különböző tagállamban található, leányvállalatnak nem minősülő társaság között munkahelyet vált, a másikat pedig áthelyezik egy ugyanazon vállalatcsoporthoz tartozó, azonban különböző tagállamban letelepedett egyik társaságtól egy másik társasághoz. A munkavállalók szabad mozgása szempontjából a két esetben valamely tagállamból egy másikba történő költözésről van szó annak minden velejárójával együtt, ami a munkavállaló számára többek között az alkalmazandó munkafeltételek változását jelenti. Mint azt már kiemeltem, a *vállalatcsoporthatáron* átnyúló jellege semmit nem változtat azon, hogy a *munkavállaló* munkajogi helyzetét főszabály szerint azon tagállam szabályozása határozza meg, amelyben a keresőtevékenységet gyakorolják.⁵⁵

51 Lásd többek között: 1978. június 28-i Kenny ítélet (1/78, EU:C:1978:140, 18. pont).

52 Lásd: 1995. október 17-i Fishermen's Organisations és társai ítélet (C-44/94, EU:C:1995:325, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

53 Lásd többek között ebben az értelemben: 2016. július 13-i Pöpperl ítélet (C-187/15, EU:C:2016:550, 24. pont). Lásd továbbá az adóztatás terén: 2007. április 26-i Alevizos ítélet (C-392/05, EU:C:2007:251, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet (C-496/15, EU:C:2017:152, 46. pont).

54 Lásd a jelen indítvány 42–44. pontjait.

55 Lásd a jelen indítvány 53–54. pontjait.

82. Bár megértem azt az álláspontot, amely szerint a vállalatcsoport által foglalkoztatott valamennyi munkavállalónak az Unióban a munkavégzési helyétől függetlenül ugyanazokkal a részvételi jogokkal kellene rendelkeznie e csoporton belül, meg kell állapítani, hogy az uniós jog jelenlegi állása szerint a munkavállalóknak a tagállamok belföldi társaságainak irányításába történő bevonása nem képezi európai szintű harmonizáció tárgyát.⁵⁶ Ilyen harmonizáció hiányában úgy vélem, hogy az, hogy a csoport más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalóira vonatkozzon-e a döntéshozatalban való részvételi jogokkal kapcsolatos nemzeti szabályozás, a tagállamok választásának tárgyát képezi.⁵⁷

83. Másképpen megfogalmazva úgy vélem, hogy az uniós jog jelenlegi állása szerint a tagállamok az EUMSZ 45. cikk alapján nem kötelesek azon munkavállalók számára, akik a területüket azért hagyják el, hogy egy másik tagállamban gazdasági tevékenységet folytassanak, ugyanazokat a részvételi jogokat biztosítani, mint amelyekben a belföldön foglalkoztatott munkavállalók részesülnek, hanem szabadon dönthetik el, hogy ezt a nemzeti joguk alapján megteszik-e.⁵⁸

84. Megállapítom tehát, hogy egy olyan szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, amely előírja, hogy a munkavállalói képviselőknek egy adott társaság felügyelőbizottságába történő választása tekintetében csak olyan munkavállalók számára biztosítja az aktív és passzív választójogot, akiket a vállalkozás üzemeiben vagy a vállalatcsoporthoz tartozó vállalkozásoknál belföldön foglalkoztatnak, nem minősül a munkavállalók EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgása korlátozásának.

85. A teljesség igényével és arra az esetre, ha a Bíróság azt állapítaná meg, hogy egy olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, a munkavállalók EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgásának korlátozását eredményezi, a következő szakaszban bemutatom azokat az indokokat, amelyek miatt úgy vélem, hogy egy ilyen korlátozás mindenesetre igazolható.⁵⁹

56 Lásd a jelen indítvány 42. lábjegyzetét. Megjegyzem, hogy a Bizottság 1972-ben javaslatot tett a munkavállalóknak a részvénytársaságok felügyelőbizottsága tagjainak jelölésében, illetve visszahívásában való részvételével kapcsolatos tagállami szabályok részleges harmonizációjára, amelyet azonban a Tanács nem támogatott. Lásd többek között a tagállamokban a Szerződés 58. cikkének (2) bekezdése alapján a társaságoktól mind a tagok, mind pedig a harmadik személyek érdekeinek védelme érdekében a részvénytársaságok felépítése, valamint azok szerveinek jogai és kötelezettségei tekintetében megkövetelt biztosítékok összehangolására irányuló ötödik irányelvre vonatkozó, 1972. október 9-i bizottsági javaslat nyolcadik preambulumbekendését és 4. cikkét. A javaslatot a Bizottság 2001. december 21-i közleményében visszavonták (COM(2001) 763 végleges/2).

57 Megjegyzem, hogy a tagállamoknak a munkavállalók bevonásával kapcsolatos szabályozásai között jelentős eltérések vannak. Lásd ebben a tekintetben a szakértői csoport 1997. májusi végleges jelentésének III. mellékletét, *Systèmes européens d'implication des salariés* (Davignon jelentés) (C4-0455/97), valamint a Reflection Group On the Future of EU Company Law 2011. április 5-i jelentésének 3.2 pontját. Lásd továbbá: *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten* (lásd a 14. lábjegyzetet) és Wansleben, T., „Arbeitnehmermitbestimmung auf Organebene in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rechtsvergleich”, *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang* (lásd a 36. lábjegyzetet), 108–134. o.

58 Egyes tagállamok a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalók számára ténylegesen biztosítják az aktív és a passzív választójogot a belföldi társaságok igazgatótanácsának vagy ügyvezető testületének választása során. Dániával kapcsolatban lásd a 2015. szeptember 14-i lovbekendtgørelse nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven) (a társaságokról szóló 1089. sz. törvényrendelet) 140. cikkének (1) bekezdését és 141. cikkének (1) és (3) bekezdését, valamint a 2012. március 30-i bekendtgørelse nr. 344 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber (a munkavállalók társaságon belüli képviseletéről szóló 344. sz. rendelet) 2., 15., 16. és 48. cikkét. E rendelkezések értelmében a valamely dán társaságnak az Unió más tagállamaiban vagy az Európai Gazdasági Térségben (EGT) található *üzemeiben* foglalkoztatott munkavállalók az ezen társaság ügyvezető testületében való részvétellel kapcsolatos szabályozás hatálya alá tartoznak. Ezenkívül a társaság legfőbb szerve úgy is határozhat, hogy az e társaságnak az Unió más tagállamaiban vagy az EGT-ben található *leányvállalataiban* foglalkoztatott munkavállalóit a dán anyavállalat felügyelőtestületében való részvétellel kapcsolatos szabályozás hatálya alá vonják. Az EFTA Felügyeleti Hatóság rámutat, hogy a norvég szabályozás előírja annak lehetőségét is, hogy a csoport külföldön foglalkoztatott munkavállalóit a norvég anyavállalat felügyelőtestületében való részvétellel kapcsolatos szabályozás hatálya alá vonják.

59 A teljesség érdekében rámutatok, hogy ebben az esetben a Graf ügyben kialakított ítélkezési gyakorlat (2000. január 27-i ítélet, C-190/98, EU:C:2000:49, 24. és 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), amelyre több fél és érdekelt hivatkozott, nem alkalmazható egy olyan szabályozásra, mint amely az alapügyben szerepel. Ugyanis a munkavállalói képviselőknek a társaság felügyelőbizottságába történő választása tekintetében fennálló aktív és passzív választójog elvesztése, és adott esetben az e bizottságban betöltött megbízatás elvesztése a munkavállalónak egy másik tagállamba történő áthelyezése esetén véleményem szerint nem tekinthető az ezen ítélkezési gyakorlat értelmében vett túlságosan bizonytalan és közvetett körülménynek. Lásd ebben a tekintetben: 2008. április 1-jei Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ítélet (C-212/06, EU:C:2008:178, 51. pont). Lásd még analógia útján az EUMSZ 63. és azt követő cikkek szerinti tőke szabad mozgásával kapcsolatban: 2008. február 14-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet (C-274/06, nem tették közzé, EU:C:2008:86, 24. pont).

b) Másodlagos jelleggel: az igazolás esetleges fennállásáról

86. A Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően az olyan nemzeti intézkedés, amely akadályozhatja a munkavállalók szabad mozgását, amit az EUMSZ 45. cikk főszabály szerint tilt, csak akkor megengedhető, ha a Szerződéssel összeegyeztethető jogszerű célt szolgál, vagy nyomós közérdek indokolja. Ilyen esetben még az is szükséges, hogy az ilyen intézkedés alkalmazása az elérni kívánt célkitűzés megvalósítására alkalmas legyen, és ne lépjen túl az annak megvalósításához szükséges mértéken.⁶⁰

87. A jelen ügyben a Bírósághoz észrevételeket benyújtó felek és érdekelték az EUMSZ 45. cikk (3) bekezdésben kifejezetten említett jogszerű célok egyikére sem hivatkoztak.⁶¹ Ugyanakkor ezek a felek és érdekelték nyomós közérdekre hivatkoznak arra az esetre, ha a Bíróság azt állapítaná meg, hogy a szóban forgó német szabályozás a munkavállalók EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgásának korlátozását eredményezi.

1) A hivatkozott nyomós közérdekről

88. A TUI, valamint a német és az osztrák kormány lényegében a területiség nemzetközi és uniós jogi elvére alapított igazolásokra hivatkoznak.⁶² Ebből az elvből az következik, hogy a német jogalkotó hatásköre a német területre korlátozódik, amely megakadályozza azt, hogy a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalókat a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás hatálya alá vonják. A francia kormány inkább úgy véli, hogy a jelen ügy alkalmas ad a Bíróságnak arra, hogy egy új, nyomós közérdeken alapuló okot hozzon létre, amely annak szükségességén alapul, hogy elismerjék a munkavállalói képviselő terén a tagállamok szociális modelljeinek sokféleségét. Ugyanezen gondolatmenetet követve a Betriebsrat der TUI és társai az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésére hivatkoznak, amelynek értelmében az Unió tiszteletben tartja a tagállamok nemzeti identitását. Végül a Bizottság úgy véli, hogy annak szükségessége, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó szabályok megfelelő működését biztosítsák, igazolhatja a munkavállalók szabad mozgásának korlátozását, amit a nemzeti bíróságnak kell megállapítania.⁶³

89. Ugyanakkor K. Erzberger és az EFTA Felügyeleti Hatóság véleménye az, hogy a jelen ügyben hivatkozott nyomós közérdeken alapuló okok nem igazolhatják a munkavállalók szabad mozgásának a szóban forgó szabályozásból eredő korlátozását. Számomra úgy tűnik, hogy ezzel az állásponttal a kérdést előterjesztő bíróság is egyetért.⁶⁴

2) A területiség elvére alapított igazolásról

90. Először is meg kell állapítani, hogy a jelen ügy keretében a területiség elvére olyan akadályként történik hivatkozás, amely gátolja a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozásnak a Németországon kívül foglalkoztatott munkavállalókra történő alkalmazását. Ebből az elvből ugyanis az következik, hogy a német jogalkotó nem rendelkezik az ahhoz szükséges jogalkotási hatáskörrel, hogy ezeket a munkavállalókat az említett szabályozás hatálya alá vonja.

⁶⁰ Lásd ebben az értelemben: 2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 35. és 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁶¹ Emlékeztetőül, az EUMSZ 45. cikk (3) bekezdése elismer közrendi, közbiztonsági, illetve közegészségügyi okokkal igazolt korlátozásokat.

⁶² Többek között a következő ítéletekre történik hivatkozás: 1992. november 24-i Poulsen és Diva Navigation ítélet (C-286/90, EU:C:1992:453, 9., 28. és 29. pont); 1994. július 14-i Peralta ítélet (C-379/92, EU:C:1994:296, 46. és 47. pont); 1994. október 5-i van Schaik ítélet (C-55/93, EU:C:1994:363, 16. pont); 2005. december 13-i Marks & Spencer ítélet (C-446/03, EU:C:2005:763, 36. és azt követő pontok), valamint 2011. november 29-i National Grid Indus ítélet (C-371/10, EU:C:2011:785, 43. és azt követő pontok).

⁶³ Ebben a tekintetben a Bizottság szerint ennek a bíróságnak többek között azt kellene vizsgálnia, hogy a német szabályozás szerinti döntéshozatalban való részvételi jogokat gyakorlati és szervezeti szempontból ki lehet-e terjeszteni a más tagállamban foglalkoztatott munkavállalókra.

⁶⁴ Lásd a jelen indítvány 21. pontját.

91. Ahogyan az a fentiekben szereplő elemzésből kiderül, úgy vélem, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság az EUMSZ 45. cikk alapján *nem köteles arra*, hogy azon munkavállalók számára, akik a területét abból a célból hagyják el, hogy valamely másik tagállamban gazdasági tevékenységet folytassanak, ugyanazokat a részvételi jogokat biztosítsa, mint amelyekben a Németországban foglalkoztatott munkavállalók a szóban forgó német szabályozás alapján részesülnek.⁶⁵ Abban az esetben azonban, ha a Bíróság úgy ítélné meg, hogy ez a szabályozás a munkavállalók EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgásának korlátozásához vezet, úgy vélem, hogy a területiség elve *nem akadályozza meg* a Németországi Szövetségi Köztársaságot abban, hogy az előbbi munkavállalókat a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó szabályozás hatálya alá vonja.

92. A területiség elvét a Bíróság olyan jogszerű célként ismerte el, amely igazolhatja a szabad mozgás valamely korlátozását, többek között az adózással kapcsolatos azon nemzeti szabályok vonatkozásában, amelyek akadályozzák a Szerződésben biztosított letelepedés szabadságát.⁶⁶ Ebben a tekintetben ezt az elvet gyakran együtt kezelték egy másik jogszerű céllal, nevezetesen az adóztatási joghatóság tagállamok közötti megosztásának fenntartására irányuló céllal.⁶⁷ Ebben az összefüggésben a Bíróság megállapította, hogy ezen elvnek az a szerepe, hogy meghonosítsa a közösségi jog alkalmazásában a tagállamok adóztatási joghatóságai korlátainak fgyelevelvét.⁶⁸

93. Komoly kétségeim vannak az adóztatással kapcsolatos ítélezési gyakorlat jelen ügyre való alkalmazhatóságát illetően.

94. Először is az adóztatás területén a Bíróság által elismert területiség elvének az a célja, hogy az e területre jellemző speciális problémákat megoldjon, amelyek közé tartozik többek között a kettős adóztatás elkerülése⁶⁹ és az olyan helyzetek megakadályozása, amelyek alkalmasak arra, hogy veszélyeztessék a származási tagállamnak a területén végzett tevékenységekre vonatkozó adóztatási joghatósága gyakorlását.⁷⁰

95. Ugyanakkor a munkavállalók részvételével kapcsolatos szabályozás keretében ilyen problémák nem jelentkeznek. Úgy vélem tehát, hogy semmivel nem ellentétes az, hogy egy olyan munkavállaló, akit egy olyan tagállamban letelepedett leányvállalatnál foglalkoztatnak, amely eltér attól a tagállamtól, ahol az anyavállalat található, „kettős képviselőben” részesüljön, azaz egyrészt a leányvállalatnál a foglalkoztatás helye szerinti tagállam szabályozása alapján, másrészt pedig az anyavállalatnál az annak letelepedési helye szerinti tagállam szabályozásának megfelelően.

65 Lásd a jelen indítvány 83. pontját. Egyébként az európai részvételyársaságban (SE) és az európai szervezetben (SCE) foglalkoztatott munkavállalók bevonásával kapcsolatos irányelvek nem írják elő azt sem, hogy a részvételre vonatkozó nemzeti szabályozást alkalmazni kell a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalókra. Lásd többek között a 2001/86 és a 2003/72 irányelv melléklete 1. része a) és b) pontjának első bekezdésében foglalt általános szabályokat. Ugyanez a helyzet a közösségi szintű vállalkozásokban és a közösségi szintű vállalatcsoportokban az Európai Üzemi Tanácsnak a tagállamok által a 2009/38 irányelv értelmében elfogadott másodlagos követelmények szerinti létrehozásával kapcsolatban. Lásd: ez utóbbi irányelv I. melléklete 1. pontjának b) pontját.

66 Lásd többek között: 2005. december 13-i Marks & Spencer ítélet (C-446/03, EU:C:2005:763, 39. pont). A teljesség igényével ki szeretném emelni, hogy a területiség elvének a Bíróság részéről történő elismerése nem korlátozódik az adózás területére. Mindazonáltal az ezen elvvel kapcsolatos, más területeken kialakult ítélezési gyakorlat nem érinti a Szerződésben foglalt alapvető szabadságokat, a jelen ügy szempontjából tehát egyáltalán nem releváns.

67 Lásd többek között: 2006. szeptember 7-i N ítélet (C-470/04, EU:C:2006:525, 41–46. pont); 2011. november 29-i National Grid Indus ítélet (C-371/10, EU:C:2011:785, 45–48. pont); 2015. április 16-i Bizottság kontra Németország ítélet (C-591/13, EU:C:2015:230, 64. és 65. pont); 2016. június 8-i Hünnebeck ítélet (C-479/14, EU:C:2016:412, 65. pont). Lásd továbbá: 2002. március 21-i Cura Anlagen ítélet (C-451/99, EU:C:2002:195, 40. pont), amelyben a Bíróság megállapította, hogy a tagállamok „feloszthatják egymás között ezt az adóztatási joghatóságot olyan kritériumok alapján, mint az a terület, amelyen egy járművet ténylegesen használnak vagy a járművezető lakóhelye, amelyek a területiség elvének különböző alkotóelemei [...]” (kiemelés tőlem).

68 Lásd: 2007. március 29-i Rewe Zentralfinanz ítélet (C-347/04, EU:C:2007:194, 69. pont). Ebben a tekintetben a Bíróság Poiars Maduro főtanácsnok Rewe Zentralfinanz ügyre vonatkozó indítványára (C-347/04, EU:C:2006:350, 49. pont) hivatkozott.

69 Lásd ebben az értelemben: 2016. december 21-i Bizottság kontra Portugália ítélet (C-503/14, EU:C:2016:979, 50. és 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

70 Lásd többek között: 2015. április 16-i Bizottság kontra Németország ítélet (C-591/13, EU:C:2015:230, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

96. Másodszor, a TUI, valamint a német és a holland kormány állításával ellentétben úgy vélem, hogy a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalóknak a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás hatálya alá vonása önmagában nem jelent más tagállamok szuverenitásába vagy jogalkotási hatásköreibe való beavatkozást. Az EFTA Felügyeleti Hatósághoz és a Bizottsághoz hasonlóan ugyanis úgy vélem, hogy annak eldöntése, hogy mely munkavállalók vehetnek részt egy német társaság felügyelőbizottsági tagjainak megválasztásában, teljes egészében a német jogalkotó hatáskörébe tartozik.⁷¹ Másképpen megfogalmazva, nincs joghatósági összeütközés.⁷²

97. Ilyen körülmények között úgy vélem, hogy a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalóknak a döntéshozatalban való részvételi jogokkal kapcsolatos német szabályozás hatálya alól történő kizárása nem tekinthető a területiség elve kifejeződésének.

98. A német kormány véleménye ugyanakkor az, hogy a területenkívüliség kérdése a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás összefüggésében merül fel amiatt, hogy ez a szabályozás a vállalatcsoporthoz tartozó valamennyi társaság, valamint a választásokon résztvevő munkavállalók számára a választások megszervezésének és lebonyolításának szintjén a választási rendelet keretében⁷³ bizonyos kötelezettségeket ír elő.⁷⁴ Ennélfogva e rendelet alapján a német társaság felügyelőbizottságának választását nem e társaság igazgatósága központilag, hanem inkább maguk a munkavállalók szervezik decentralizált módon, a csoporthoz tartozó minden egyes társaságon belül. Márpedig, mivel a más tagállamokban letelepedett leányvállalatok és azok munkavállalói nem tartoznak a német jog hatálya alá, a német jogalkotó a választási rendelet alapján nem írhat elő számukra kötelezettségeket, és következésképpen nem vonhatja őket a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás hatálya alá.

99. Megjegyzem, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás *sajátos koncepciója* és többek között a választási rendeletről fakadó kötelezettségek azok, amelyek a német kormány szerint akadályozzák azt, hogy ezeket a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalókat e szabályozás hatálya alá vonják. E munkavállalók kizárására tehát nem azért kerül sor, mert az a német jogalkotó jogalkotási hatáskörének korlátozásához kapcsolódóan feltétlenül szükséges, hanem inkább a német jogalkotó bizonyos, többek között a választási eljárással kapcsolatos választásainak következménye.⁷⁵

100. Azt a kérdést kell tehát feltenni, hogy az olyan szabályozás, mint amilyen az alapügyben szerepel, igazolható-e a munkavállalók társaságban való részvételének a társadalmi, gazdasági és kulturális sajátosságoknak megfelelően történő biztosítására irányuló céllal, ahogyan arra lényegében a francia kormány és a Betriebsrat der TUI és társai hivatkoznak.⁷⁶

71 Ebben a tekintetben a jelen ügy különbözik a TUI és a német kormány által hivatkozott, 1994. július 14-i Peralta ítélet alapijál szolgáló ügytől (C-379/92, EU:C:1994:296).

72 Lásd ebben a tekintetben: 2007. március 29-i Rewe Zentralfinanz ítélet (C-347/04, EU:C:2007:194, 69. pont) és 2016. június 8-i Hünnebeck ítélet (C-479/14, EU:C:2016:412, 66. pont). Emlékeztetőül, az Unió és az EGT bizonyos tagállamai a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalók számára ténylegesen biztosítják az aktív és a passzív választójogot a belföldi társaságok igazgatótanácsának vagy ügyvezető testületének választása tekintetében. Lásd a jelen indítvány 58. lábjegyzetét.

73 A német kormány többek között a legutóbb a 2015. augusztus 26-i Verordnunggal (rendelet) (BGBl. 2015. I., 1443. o.) módosított, 2002. május 27-i Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz (3. WOMitbestG) (a döntéshozatalban való részvételi jogokról szóló törvény alkalmazásáról szóló harmadik választási rendelet, BGBl. 2002. I., 1741. o.) hivatkozik.

74 A kormány többek között megemlíti a leányvállalat azon kötelezettségét, hogy támogassa a választási bizottságok létrehozását, hogy a személyzetről szóló listákat és egyéb adatokat adjon át annak érdekében, hogy ezek a bizottságok választási jegyzéket tudjanak létrehozni a vonatkozó német rendelkezéseknek megfelelően, valamint hogy díjazás mellett mentesítse a munkavállalókat a munkavégzés alól annak érdekében, hogy a választási bizottság feladatait el tudják látni.

75 A tárgyaláson a német kormány a Bíróság kérdésére válaszul elismerte, hogy amennyiben a döntéshozatalban való részvételt oly módon szerveznék meg, hogy az anyavállalat igazgatósága biztosítja a külföldi leányvállalataiban foglalkoztatott munkavállalóknak az aktív és a passzív választójogot, és a választást maga szervezné meg, ez nem jelentene más tagállamok hatáskörébe való beavatkozást.

76 Lásd a jelen indítvány 88. pontját.

3) *A munkavállalók társaságban való részvételének a társadalmi, gazdasági és kulturális sajátosságoknak megfelelően történő biztosítására irányuló célra alapított igazolásról*

101. Meg kell állapítani, hogy míg a Betriebsrat der TUI és mások az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésére⁷⁷ hivatkoznak, amely szerint az Unió tiszteletben tartja a tagállamok nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének, erre a rendelkezésre a német kormány nem hivatkozott.⁷⁸

102. Ez a kormány ugyanakkor rámutat, hogy a munkavállalók részvételi jogára vonatkozó német szabályozás, valamint a konkrétan a felügyelőbizottság munkavállalókat képviselő tagjainak megválasztását szabályozó választási rendeletek a német vállalkozói, társasági és szakszervezeti struktúrákhoz igazodnak, és ez a szabályozás nemcsak a munkavállalók érdekeit, hanem inkább a közérdeket szolgálja, mivel a célja az együttműködés és az integráció biztosítása azzal, hogy a közvetlen egyéni érdekeken kívül más érdekeket is figyelembe vesz.⁷⁹ A tárgyaláson ez a kormány arra is rámutatott, hogy a munkavállalók döntéshozatalban való részvétele Németországban az együttműködési kultúra központi elemét és az egyesülési szabadság törvényi megfogalmazását jelenti, valamint lehetővé teszi ennek a Grundgesetz (alaptörvény) által biztosított szabadságnak a gyakorlását.⁸⁰

103. Ilyen körülmények között vonakodom attól, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokkal kapcsolatos német szabályozást a nemzeti identitás elemének minősítsem. Ugyanakkor véleményem szerint semmilyen kétség nincsen afelől, hogy ez a szabályozás a német munkaerőpiac és – tágabb értelemben – a német társadalmi rend alapvető elemét képezi.

104. Végül meg kell állapítani, hogy a munkavállalóknak a társaság irányításában való részvétele az uniós jog szempontjából jogszerű célnak minősül.⁸¹ Az uniós jog ugyanakkor elismeri a nemzeti szabályok és gyakorlatok sokféleségét a szociálpolitika terén⁸² és különösen azzal a móddal kapcsolatban, ahogyan a munkavállalói képviselőket a társaságok döntéshozatali folyamatába bevonják.⁸³ Az uniós jog jelenlegi állapotában tehát a tagállamok egyfelől eldönthetik, hogy a munkavállalóknak a társaságban történő bevonásával kapcsolatban hoznak-e valamilyen szabályt, másfelől pedig meghatározhatják a szabályozásuk módját ezen a területen.⁸⁴

77 Lásd a jelen indítvány 88. pontját.

78 Emlékeztetőül, a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata a tagállamok nemzeti identitásának megőrzését is elfogadta az Unió jogrendje által tiszteletben tartott jogszerű célkitűzésként. Lásd: 1996. július 2-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet (C-473/93, EU:C:1996:263, 35. pont). Az EUMSZ 4. cikk (2) bekezdésével kapcsolatban lásd továbbá: 2010. december 22-i Sayn-Wittgenstein ítélet (C-208/09, EU:C:2010:806, 92. pont); 2011. május 12-i Runevič-Vardyn és Wardyn ítélet (C-391/09, EU:C:2011:291, 86. pont), valamint 2016. június 2-i Bogendorff von Wolffersdorff ítélet (C-438/14, EU:C:2016:401, 73. pont).

79 A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) 1979. március 1-jei ítéletére támaszkodva (1 BvR 532/77, 1 BvL 21/78, 1 BvR 419/78 és 1 BvR 533/77) (NJW 1979, 699. o. 189. pont) a német kormány rámutat, hogy a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogaira vonatkozó szabályozás célja az, hogy a vállalkozói döntésekben való intézményes részvétellel gyengítse a harmadik személyek döntéshozói jogkörét, amely a meghatározott méretű társaságok velejárója amiatt, hogy a munkavállalókra társaságon kívüli személyek irányítási és szervezeti jogköre terjed ki, valamint az, hogy a társaság irányításának gazdasági legitimitációját társadalmi legitimitációval váltsa fel. A döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás fejlődésével kapcsolatban lásd a Kommission Mitbestimmung jelentésének, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven* (lásd a jelen indítvány 36. lábjegyzetét) 3. fejezetét.

80 A kormány megemlíti azt is, hogy a német szociális partnerek ernyőszervezetei ezt a szabályozást közös nyílt levélben a német társadalmi rendszer és munkaerőpiac alapvető társadalmi pillérének minősítették. Ugyancsak e kormány szerint a német elnök arra is rámutatott, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogok a kialakult nemzeti kultúra egyik elemét és az identitás alapelemét képezik.

81 Lásd többek között a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 17. pontját, amelyre az EUMSZ 151. cikk (1) bekezdése hivatkozik. Lásd továbbá az EUMSZ 153. cikk (1) bekezdésének f) pontját. Lásd még az Európai Unió Alapjogi Chartájának „A munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz” címet viselő 27. cikkét.

82 Lásd többek között az EUMSZ 151. cikk második bekezdést és az EUMSZ 152. cikk első bekezdést.

83 Lásd a 2001/86 és a 2003/72 irányelv (5) és (9) preambulumbekkezdését. A szubszidiaritás elvével kapcsolatban lásd a 2009/38 irányelv (20) preambulumbekkezdését. Megjegyzem, hogy ez utóbbi irányelvvel ellentétben a 2001/86 és a 2003/72 irányelvet nem az EUM-Szerződés szociálpolitikára vonatkozó rendelkezései alapján, hanem az EUMSZ 352. cikk alapján fogadták el.

84 A témában a különböző tagállami szabályozások közötti különbségeket illetően lásd a jelen indítvány 57. lábjegyzetét.

105. A döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás sajátosságait illetően meg kell állapítani, hogy ezt a szabályozást az jellemzi, hogy a munkavállalókat különösen nagymértékben bevonják a társaság irányításába.⁸⁵ Ugyanakkor ez a szabályozás a választási rendelet⁸⁶ értelmében viszonylag összetett eljárásokat ír elő, amelyek több eljárási fázisból állnak, és céljuk az, hogy biztosítsák a munkavállalói képviselők választásának megfelelő lebonyolítását, valamint a felügyelőbizottság munkavállalókat képviselő tagjainak szabad, egyenlő és titkos választását.⁸⁷ Ebben az összefüggésben a német kormány rámutat, hogy a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozást arra az elvre alapítva alakították ki, amely szerint a munkavállalói képviselők választásának megszervezése és lebonyolítása a munkavállalókra van bízva, akiknek maguknak kell mindent megszervezniük a csoporthoz tartozó minden egyes társaságban, és együtt kell működniük a csoport szakszervezeteivel és társaságaival.

106. Úgy vélem, hogy egy ilyen, a munkavállalók részvételére vonatkozó nemzeti szabályozás keretében az ilyen, a választások megszervezésének és lebonyolításának módjaival kapcsolatos megfontolások bizonyos jogszerű politikai, gazdasági és szociális választások kifejeződései, amelyek az uniós jog jelenlegi állapotában a tagállamok mérlegelési körébe tartoznak.⁸⁸ Véleményem szerint tehát egy olyan szabályozás, mint amilyen az alapügyben szerepel, igazolható a munkavállalók társaságban való részvételének a nemzeti szociális, gazdasági és kulturális sajátosságoknak megfelelően történő biztosítására irányuló céllal.

107. Ezenkívül úgy vélem, hogy ez a szabályozás arányos ezzel a céllal, azaz alkalmas arra, hogy a nemzeti szociális, gazdasági és kulturális sajátosságoknak megfelelően biztosítsa a munkavállalók társaságban történő képviseletének megvalósulását, és nem lép túl az e cél eléréséhez szükséges mértéken.

108. Ebben a tekintetben emlékeztetek arra, hogy a Bíróság már kifejtette, hogy nem elengedhetetlen, hogy valamely korlátozó intézkedés megfeleljen a szóban forgó alapjog vagy jogos érdek védelme módjára vonatkozó, a tagállamok összessége által osztott felfogásnak, sőt – éppen ellenkezőleg – a tárgyban meghozott rendelkezések szükségességét és arányosságát nem zárja ki az a pusztán körülmény, hogy valamely tagállam egy másik tagállam által felállítottól eltérő védelmi rendszert választott.⁸⁹

109. Ezenkívül el kell ismerni, hogy a Németországon kívül foglalkoztatott munkavállalókat nem lehet a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó szabályozás személyi hatálya alá vonni e szabályozás alapvető jellemzőinek módosítása nélkül. A német szabályozás ilyen jellegű kiterjesztése ugyanis azt feltételezi, hogy a választások megszervezésének és lebonyolításának feladatát a csoport munkavállalóiról és társaságairól át kell ruházni a német anyavállalatra, ami ellentétes lenne azokkal az elvekkel, amelyeken ez a szabályozás alapul.

110. Amennyiben ténylegesen lehetséges – ahogyan azt a Bizottság sugallja – az anyavállalat arra kötelezése, hogy a felügyelőbizottság összetétele tekintetében a más tagállamokban foglalkoztatott munkavállalók számára is adjon aktív és passzív választójogot a csoporthoz tartozó társaságokra gyakorolt meghatározó befolyása alapján, úgy vélem, hogy a tagállamok az uniós jog alapján nem kötelesek arra, hogy ilyen megközelítést válasszanak a munkavállalóknak a társaságban való bevonásával kapcsolatos szabályozásuk keretében.

⁸⁵ Emlékeztetőül, a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó német szabályozás értelmében a döntéshozatalban való részvételi jogokra vonatkozó szabályozás hatálya alá tartozó munkavállalóknak az alapügybelihez hasonló helyzetben megadják azt a jogot, hogy a szakszervezetekkel közösen kijelöljék a társaság felügyelőbizottsága tagjainak felét. Lásd a jelen indítvány 8. pontját.

⁸⁶ Lásd a jelen indítvány 73. lábjegyzetét.

⁸⁷ A német kormány szerint egy nagyobb méretű csoportban a tagok megválasztása 6–12 hónapig tart, és az előkészületek a gyakorlatban sokkal korábban kezdődnek.

⁸⁸ Lásd ebben az értelemben: 1981. július 14-i Oebel ítélet (155/80, EU:C:1981:177, 12. pont; 1989. november 23-i B & Q ítélet (C-145/88, EU:C:1989:593, 14. pont).

⁸⁹ Lásd: 2016. június 2-i Bogendorff von Wolfersdorff ítélet (C-438/14, EU:C:2016:401, 73. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

111. Ilyen körülmények között úgy vélem, hogy abban az esetben, ha a Bíróság azt állapítaná meg, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben is szerepel, a munkavállalók EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgása korlátozásához vezet, e szabályozás fenntartását az uniós jog jelenlegi állapotában igazoltnak kell tekinteni, amennyiben az a tagállamok gazdasági és szociálpolitikai választásait tükrözi.

112. Ezen elemek összességére tekintettel úgy vélem, hogy az EUMSZ 45. cikkel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az alapügyben is szerepel, amelynek értelmében csak a társaság üzemeiben vagy a társaságcsoporthoz tartozó társaságnál belföldön foglalkoztatott munkavállalók rendelkeznek aktív és passzív választójoggal a munkavállalói képviselőknek az ezen társaság felügyelőbizottságába történő választása tekintetében.

V. Véggövetkeztetések

113. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a következőképpen válaszoljon a Kammergericht Berlin (berlini fővárosi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre:

Az EUMSZ 18. cikket és az EUMSZ 45. cikket úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, amelynek értelmében csak a társaság üzemeiben vagy a társaságcsoporthoz tartozó társaságnál belföldön foglalkoztatott munkavállalók rendelkeznek aktív és passzív választójoggal a munkavállalói képviselőknek az ezen társaság felügyelőbizottságában történő választása tekintetében.