



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE IŠVADA,
pateikta 2017 m gegužės 4 d.¹

Byla C-566/15

**Konrad Erzberger
prieš
TUI AG**

(Kammergericht Berlin (Berlyno aukštesnysis apygardos teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Laisvas darbuotojų judėjimas – Vienodas požiūris – SESV 18 ir 45 straipsniai – Darbuotojų atstovų rinkimai į bendrovės stebėtojų tarybą – Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos balsavimo teisė ir teisė būti išrinktam suteikiama tik valstybės teritorijoje dirbantiems darbuotojams“

I. Įžanga

1. Šioje byloje nagrinėjamas Kammergericht Berlin (Berlyno aukštesnysis apygardos teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą dėl SESV 18 straipsnio, susijusio su nediskriminavimo dėl pilietybės principu, ir SESV 45 straipsnio, susijusio su laisvu darbuotojų judėjimu, išaiškinimo.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant akcininko Konrad Erzberger ir Vokietijos bendrovės TUI AG ginčą dėl šios bendrovės stebėtojų tarybos sudarymo. Be kita ko, akcininkas remiasi tuo, kad darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus reglamentuojantys Vokietijos teisės aktai yra nesuderinami su SESV 18 ir 45 straipsniais, nes juose nustatyta, kad tik darbuotojai, dirbantys Vokietijos teritorijoje esančiose bendrovės įmonėse arba grupėse, kuriai ši bendrovė priklauso, įmonėse, turi balsavimo teisę ir teisę būti renkami darbuotojų atstovų rinkimuose į šios bendrovės stebėtojų tarybą.

3. Pagrindinis šioje byloje nagrinėjamas klausimas – ar, nustatydamos nacionalinę darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus tvarką, valstybės narės gali būti įpareigosos pagal SESV 18 ir 45 straipsnius suteikti darbuotojams, dirbantiems kitose valstybėse narėse įsteigtuose filialuose, tokią pat balsavimo teisę ir teisę būti renkamiems, kokią turi vietiniai darbuotojai.

4. Šioje išvadoje paaiškinsiu motyvus, kuriais remdamasis manau, kad į šį klausimą reikėtų atsakyti neigiamai ir kad pagal SESV 18 ir 45 straipsnius nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje.

¹ Originalo kalba: prancūzų.

II. Vokietijos teisė

A. Įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo

5. 1976 m. gegužės 4 d. *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG)*² (Įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo, toliau – Įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo) 1 straipsnio „Įmonės, kurioms taikomas šis įstatymas“ 1 dalyje nustatyta:

„Įmonėse,

- 1) kurios įsteigtos kaip akcinės bendrovės, uždarnosios akcinės bendrovės, ribotos atsakomybės bendrovės arba kooperatyvai ir
- 2) kuriose dirba iš viso daugiau kaip 2 000 darbuotojų,

pagal šį įstatymą darbuotojams suteikiama teisė dalyvauti priimant sprendimus.“

6. Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 3 straipsnio „Darbuotojai ir įmonė“ 1 dalyje nustatyta:

„Pagal šį įstatymą darbuotojais laikomi šie asmenys:

- 1) Įmonių organizavimo įstatymo [*Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)*] 5 straipsnio 1 dalyje nurodyti darbuotojai, išskyrus minėto įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje nurodytus aukščiausiojo lygio vadovus,
- 2) Įmonių organizavimo įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje nurodyti aukščiausiojo lygio vadovai.

Įmonių organizavimo įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje nurodyti darbuotojai nėra laikomi darbuotojais pagal šį įstatymą.“

7. Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 5 straipsnio „Įmonių grupės“ 1 dalyje nustatyta:

„Kai įmonė <...> yra grupės dominuojanti įmonė [(*Aktiengesetz* (Akcinių bendrovių įstatymas) 18 straipsnio 1 dalis)], grupei priklausančių įmonių darbuotojai pagal šį įstatymą prilyginami dominuojančios įmonės darbuotojams <...>“

8. Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 7 straipsnio „Stebėtojų tarybos sudėtis“ 1 dalies 3 punkte, 2 dalies 3 punkte ir 4 dalyje³ nustatyta:

„1. Įmonės stebėtojų tarybą,

<...>

- 3) kai įmonėje dirba daugiau kaip 20 000 darbuotojų, sudaro dešimt narių, atstovaujančių akcininkams, ir dešimt narių, atstovaujančių darbuotojams.

<...>

² *BGBI*. I, 1976, p. 1153.

³ Pagal Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 7 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktus ir 2 dalies 1 ir 2 punktus įmonių, kuriose paprastai dirba ne daugiau kaip 10 000 darbuotojų, ir įmonių, kuriose paprastai dirba nuo 10 000 iki 20 000 darbuotojų, stebėtojų tarybą sudaro atitinkamai 12 ir 16 narių, iš kurių pusę sudaro darbuotojų atstovai (dalis jų yra įmonės darbuotojai ir dalis – profesinių sąjungų atstovai).

2. Tarp darbuotojams atstovaujančių stebėtojų tarybos narių turi būti:

<...>

3) stebėtojų taryboje, kurioje yra 10 darbuotojų atstovų, 7 turi būti įmonės darbuotojai ir trys – profesinių sąjungų atstovai.

<...>

4. 2 dalyje nurodyti įmonės darbuotojai turi būti ne jaunesni kaip 18 metų amžiaus ir įmonėje išdirbę vienus metus. Prie įmonėje išdirbtų metų reikia pridėti kitoje įmonėje, kurios darbuotojai dalyvauja minėtos įmonės stebėtojų tarybos rinkimuose pagal šį įstatymą, išdirbtus laikotarpius. Šie laikotarpiai turi būti išdirbti prieš pat įgyjant teisę dalyvauti narių į įmonės stebėtojų tarybą rinkimuose. Turi būti įvykdytos kitos Įmonių organizavimo įstatymo 8 straipsnio 1 dalyje numatytos renkamumo sąlygos.“

9. Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 10 straipsnio „Atstovų išrinkimas“ 1–3 dalyse nustatyta:

„1. Kiekvienoje bendrovės įmonėje darbuotojai renka atstovus per slaptą balsavimą ir pagal proporcingo atstovavimo principus.

2. Teisę rinkti atstovus turi įmonės darbuotojai, kuriems yra sukakę 18 metų. Įmonių organizavimo įstatymo 7 straipsnio antras sakinytis taikomas pagal analogiją.

3. Atstovais gali būti renkami 2 dalies pirmame sakinyje nurodyti darbuotojai, atitinkantys kitus Įmonių organizavimo įstatymo 8 straipsnyje įtvirtintus renkamumo reikalavimus.“

B. Įmonių organizavimo įstatymas

10. 2001 m. rugsėjo 25 d. paskelbtos redakcijos⁴ Įmonių organizavimo įstatymo 7 straipsnyje „Rinkimų teisė“ nustatyta:

„Rinkimų teisę turi įmonės darbuotojai, kuriems yra sukakę 18 metų. Jei į įmonę atlikti darbo komandiruojami kitam darbdaviui dirbantys darbuotojai, jie turi rinkimų teisę, jei įmonėje dirba ilgiau nei tris mėnesius.“

11. Įmonių organizavimo įstatymo 8 straipsnyje „Renkamumas“ nustatyta:

„1. Gali būti renkami rinkimų teisę turintys darbuotojai, šešis mėnesius dirbantys įmonėje arba, jei dirba namuose, daugiausia dirbantys tai įmonei. Į šį šešių mėnesių darbo įmonėje laikotarpį įskaičiuojamas laikas, kai darbuotojas anksčiau tiesiogiai dirbo kitoje tos pačios bendrovės ar tos pačios įmonių grupės įmonėje (Akcinių bendrovių įstatymo 18 straipsnio 1 dalis). Negali būti renkami asmenys, dėl baudžiamojo nuosprendžio negalintys eiti pareigų, į kurias renkama per viešus rinkimus.

2. Tuo atveju, kai įmonė egzistuoja mažiau nei šešis mėnesius, nukrypstant nuo 1 dalies nuostatos dėl šešių mėnesių darbo įmonėje laikotarpio, gali būti renkami darbuotojai, kurie renkant darbo tarybą dirba įmonėje ir atitinka kitus renkamumo reikalavimus.“

⁴ BGBl. I, 2001, p. 2518

III. Pagrindinė byla, prejudicinis klausimas ir procesas Teisingumo Teisme

12. Ieškovas pagrindinėje byloje K. Erzberger yra atsakovės TUI, kurios buveinė yra Berlyne (Vokietija) ir Hanoveryje (Vokietija), akcininkas. TUI valdo jos kontroliuojamą įmonių grupę (toliau – TUI grupė) turizmo sektoriuje. TUI veiklą vykdo visame pasaulyje; Vokietijoje ji turi 10 103 darbuotojus ir apie 39 536 darbuotojus kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse. Nei TUI, nei jokia kita TUI grupės bendrovė neturi savo kontroliuojamųjų bendrovių arba įmonių kitose valstybėse narėse, nei yra jų būstinės.

13. Pagal Įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo TUI stebėtojų tarybą⁵ sudaro 20 narių – 10 akcininkams atstovaujančių narių ir 10 darbuotojams atstovaujančių narių⁶.

14. Akcinių bendrovių įstatymo 98 straipsnyje numatyta galimybė, kilus ginčui dėl to, kokias teisės nuostatas taikyti sudarant stebėtojų tarybą, kreiptis į teismą, kad šis priimtų sprendimą. K. Erzberger pasinaudojo šia galimybe.

15. K. Erzberger pirmiausia tvirtina, kad TUI stebėtojų taryba buvo sudaryta neteisingai. Minėta taryba turėtų būti sudaryta tik iš bendrovės akcininkų paskirtų narių. Vokietijos teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų dalyvavimą, negalėjo būti taikyti ją sudarant, kadangi jais pažeidžiami SESV 18 ir 45 straipsniai. Tačiau TUI iš esmės mano, kad šie teisės aktai atitinka Sąjungos teisę.

16. Pirmojoje instancijoje 2015 m. gegužės 12 d. nutartimi *Landgericht Berlin* (Berlyno apygardos teismas, Vokietija) nutarė, kad Vokietijos teisės aktai dėl darbuotojų dalyvavimo nepažeidžia Sąjungos teisės.

17. K. Erzberger apskundė šį sprendimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui; šiam kyla abejonių dėl Vokietijos teisės aktų dėl darbuotojų dalyvavimo atitikties Sąjungos teisei.

18. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagal vyraujančią doktriną ir Vokietijos jurisprudenciją⁷ taikant Įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo „darbuotojais“ laikomi tik valstybės teritorijoje esančių įmonių darbuotojai. Jei tokios išvados negalima daryti remiantis šio įstatymo nuostatomis, tokia išvada turi būti padaryta remiantis „teritoriškumo principu“, pagal kurį Vokietijos socialinė tvarka negali būti taikoma kitų valstybių narių teritorijoje, siejamu su minėto įstatymo geneze⁸.

5 Vokietijos vyriausybė savo rašytinėse pastabose paaiškina, kad pagal Vokietijos teisę stebėtojų taryba ir bendrovės valdyba yra bendrovės organai. Bendrovės valdyba atsakinga už bendrovės valdymą, o stebėtojų taryba atsakinga už bendrovės valdybos priežiūrą (dualistinė sistema).

6 Žr. Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 7 straipsnį, nurodytą šios išvados 8 punkte. Primenu, kad iš dešimties darbuotojų atstovų septyni turi būti įmonės darbuotojai ir trys – profesinių sąjungų atstovai.

7 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma remiasi 1979 m. birželio 5 d. *Landgericht Düsseldorf* (Diuseldorfo apygardos teismas, Vokietija) (25 *Akte* 1/78, DB 1979, p. 1451) sprendimu. Vis dėlto iš nutarties pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Vokietijos jurisprudencija nėra vienareikšmė. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma nurodo, kad 2015 m. vasario 16 d. nutartimi *Landgericht Frankfurt am Main* (Frankfurto prie Maino apygardos teismas, Vokietija) (*Beschluss* Az. 3-16 O 1/14) konstatavo, kad iš užsienyje dirbančių darbuotojų negalima atimti teisės dalyvauti, taigi ir rinkti darbuotojų atstovus į stebėtojų tarybą. Vokietijos vyriausybė mano, kad šis sprendimas dar nėra įsiteisėjęs ir šiuo metu procesas yra sustabdytas, kol bus priimtas Teisingumo Teismo sprendimas šioje byloje.

8 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Vokietijos teisės aktų leidėjo ketinimas neįtraukti į dalyvavimą priimant (įmonių grupės) sprendimus kitose valstybėse narėse dirbančių darbuotojų matomas iš 1976 m. kovo 10 d. *Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestages* (Vokietijos Bundestago Darbo ir socialinių reikalų komitetas) (*BT-Drucksache* 7/4845, p. 4) ataskaitos.

19. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat pažymi, kad pagal *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) jurisprudenciją⁹ Įmonių organizavimo įstatymas, kurio 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta „darbuotojo“ apibrėžtis, į kurią nukreipia Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo 3 straipsnis¹⁰, netaikomas Vokietijos bendrovių įmonėms, esančioms už Vokietijos teritorijos ribų.

20. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad iš šios informacijos matyti, kad tik Vokietijoje dirbantys darbuotojai gali rinkti darbuotojų skiriamus stebėtojų tarybos narius, būti renkami atstovais ir tapti atsakovės stebėtojų tarybos nariais. Be to, darbuotojas turi pasitraukti iš stebėtojų tarybos, jeigu priima darbo pasiūlymą kitoje valstybėje narėje net ir tuo atveju, jei jis tebedirba Vokietijos bendrovei arba tos pačios įmonių grupės įmonėje.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad gali būti, jog Vokietijos teisės aktais dėl darbuotojų dalyvavimo yra vykdoma diskriminacija dėl pilietybės, kaip tai suprantama pagal SESV 18 straipsnį, kadangi, priešingai nei Vokietijoje dirbantys darbuotojai, kitoje valstybėje narėje dirbantys darbuotojai, kurie paprastai nėra Vokietijos piliečiai, negali rinkti atsakovės priežiūros organo ir būti į jį renkami, taigi jos priežiūros organe jiems nepakankamai atstovaujama. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad nėra pakankamo tokios situacijos pateisinimo.

22. Bet kuriuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano esant įmanoma, kad Vokietijos teisės aktai dėl darbuotojų dalyvavimo pažeidžia darbuotojų teisę laisvai judėti, nustatytą SESV 45 straipsnyje. Taigi šie teisės aktai gali atgrasyti darbuotoją nuo faktiškai pateiktų pasiūlymų įsidarbinti priėmimo ir nuo šiuo tikslu laisvo judėjimo valstybių narių teritorijoje, nes taip jis prarastų narystę priežiūros organe.

23. Šiuo pagrindu *Kammergericht Berlin* (Berlyno aukštesnysis apygardos teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar su SESV 18 straipsniu (nediskriminavimo principas) ir SESV 45 straipsniu (laisvas darbuotojų judėjimas) suderinama tai, kad valstybė narė aktyvią ir pasyvią rinkimų teisę renkanti darbuotojų atstovus į įmonės priežiūros organą suteikia tik tiems darbuotojams, kurie dirba tos valstybės teritorijoje esančiose bendrovės įmonėse ar įmonių grupei priklausančiose įmonėse?“

24. Rašytines pastabas pateikė K. Erzberger, TUI, *Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH*, Franz Jakobi ir kt. ir *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di* (toliau kartu – *Betriebsrat der TUI* ir kt.), *Vereinigung Cockpit eV* pritarė *Betriebsrat der TUI* ir kt., Vokietijos ir Austrijos vyriausybių ir Europos Komisijos pastaboms. 2017 m. sausio 24 d. vykusiam posėdyje žodines pastabas pateikė K. Erzberger, TUI, *Betriebsrat der TUI* ir kt., Vokietijos, Prancūzijos, Liuksemburgo, Nyderlandų ir Austrijos vyriausybės, ELPA priežiūros institucija ir Komisija.

IV. Teisinis vertinimas

A. Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos

25. Pirmiausia TUI tvirtina, kad Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos atsakyti į prejudicinį klausimą, nes pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį.

⁹ Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi 2000 m. kovo 22 d. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) sprendimu (7 ABR 34/98, NZA 2000, p. 1119 [1121]).

¹⁰ Žr. šios išvados 6 punktą.

26. Šiomis aplinkybėmis ši bylos šalis visų pirma pažymi, kad susiję Vokietijos teisės aktai neturi diskriminacinio ar ribojamojo poveikio ieškovui pagrindinėje byloje K. Erzberger, kuris yra bendrovės atsakovės akcininkas, tačiau nėra jos darbuotojas, šią aplinkybę taip pat nurodė *Betriebsrat der TUI* ir kt., Liuksemburgo ir Austrijos vyriausybės.

27. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos priimti prejudicinio sprendimo dėl teisės akto, kuris nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį ir kai ginčo dalykas niekaip nesusijęs su kuriuo nors iš Sutartyse numatytų atvejų¹¹.

28. Vis dėlto Teisingumo Teismas gali atsakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Europos Sąjungos teisės išaiškinimas niekaip nesusijęs su ginčo pagrindinėje byloje faktais arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus¹².

29. Šiuo atveju taip nėra.

30. Nors K. Erzberger, kaip TUI akcininkui, nėra taikomos Vokietijos teisės nuostatos dėl darbuotojų dalyvavimo, tačiau iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad suinteresuotasis asmuo pasinaudojo nacionalinėje teisėje¹³ numatyta savo teise kilus ginčui dėl to, kokias teisės nuostatas taikyti sudarant stebėtojų tarybą, kreiptis į teismą visų pirma remdamasis tuo, kad šios nuostatos nėra taikytinos TUI stebėtojų tarybos sudarymo atveju, nes jos prieštarauja Sąjungos teisei. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad jo sprendimas dėl K. Erzberger pateikto ieškinio priklauso nuo to, kaip Teisingumo Teismas atsakys į prejudicinį klausimą. Iš tiesų šis teismas mano, kad jeigu paaiškėtų, jog Vokietijos teisės aktai dėl darbuotojų dalyvavimo yra visiškai arba iš dalies netaikytini dėl to, kad jie pažeidžia Sąjungos teisę, reiktų iš dalies arba visiškai patenkinti šį ieškinį.

31. Darytina išvada, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašomas SESV 18 ir 45 straipsnių išaiškinimas yra tiesiogiai susijęs su ginčo pagrindinėje byloje dalyku.

32. Šiomis aplinkybėmis manau, kad Teisingumo Teismas turi jurisdikciją atsakyti į prejudicinį klausimą.

B. Dėl esmės

1. Dėl prejudicinio klausimo dalyko

33. Savo prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti dėl Vokietijos teisės aktų darbuotojų dalyvavimo srityje¹⁴ atitikties SESV 18 ir 45 straipsniams daugeliu aspektų.

11 Žr. visų pirma 2007 m. sausio 25 d. Nutartį *Koval'ský* (C-302/06, nepaskelbta Rink., EU:C:2007:64, 20 punktas).

12 Žr. 2016 m. spalio 12 d. Sprendimą *Ranks ir Vasiļevičs* (C-166/15, EU:C:2016:762, 22 punktas).

13 Žr. šios išvados 14 punktą.

14 Reikia pažymėti, kad Vokietijos teisėje išskiriamos dvi darbuotojų dalyvavimo rūšys, t. y. darbuotojų dalyvavimas darbo taryboje įmonės lygmeniu (*Betriebsrat*) ir darbuotojų dalyvavimas stebėtojų taryboje bendrovės lygmeniu (*Aufsichtsrat*). Ši byla susijusi tik su antrąja darbuotojų dalyvavimo rūšimi. Žr. visų pirma M. Henssler „Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht“, *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der ES-Mitgliedstaaten*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelbergas, 2004, p. 133.

34. Viena vertus, šis teismas klausia, ar *kitose valstybėse narėse* dirbantiems TUI grupės darbuotojams šie teisės aktai turi diskriminacinį poveikį dėl pilietybės, palyginti su Vokietijoje dirbančiais darbuotojais, dėl to, kad, priešingai nei grupės darbuotojai, dirbantys Vokietijoje, jie neturi teisės balsuoti ir būti renkami darbuotojų atstovais į grupės patronuojančiosios bendrovės (TUI) stebėtojų tarybą.

35. Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad TUI neturi kontroliuojamųjų bendrovių arba įmonių kitose valstybėse narėse¹⁵. Taigi šioje išvadoje neanalizuojamas atvejis, kai darbuotojas dirba įmonėje arba kontroliuojamoje bendrovėje, kuri yra kitoje valstybėje narėje nei yra bendrovės buveinė. Tačiau reikia nustatyti, ar tokie teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, diskriminuoja TUI grupės darbuotojus, dirbančius grupės filialuose, įsteigtuose kitose valstybėse narėse¹⁶.

36. Kita vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą, ar Vokietijos teisės aktai riboja *Vokietijoje* dirbančių TUI grupės darbuotojų laisvą judėjimą, nes dėl grėsmės prarasti balsavimo teisę ir teisę būti renkamam šie teisės aktai gali atgrasyti šiuos darbuotojus nuo prašymo įdarbinti arba nuo pasiūlymo dirbti kitoje valstybėje narėje priėmimo, arba toks perkėlimas dėl to būtų mažiau patrauklus.

37. Taigi prejudicinis klausimas susijęs su dviem skirtingais atvejais, susijusiais su dviem darbuotojų kategorijomis, kuriuos reikia aiškiai atskirti aiškinant reikšmingas Sąjungos teisės nuostatas.

2. Dėl aiškintinų Sąjungos teisės nuostatų

38. Reikia konstatuoti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo pateiktas klausimas yra susijęs tiek su SESV 18 straipsniu, kuriame įtvirtintas nediskriminavimo dėl pilietybės principas, tiek su SESV 45 straipsniu, susijusiu su laisvu darbuotojų judėjimu.

39. Pagal suformuotą jurisprudenciją SESV 18 straipsnis savarankiškai taikomas tik tose Sąjungos teisės reglamentuojamose srityse, kurioms Sutartyje nenumatyta specialių nediskriminavimo taisyklių¹⁷. Tačiau laisvo darbuotojų judėjimo srityje nediskriminavimo principas yra konkrečiai įtvirtintas SESV 45 straipsnio 2 dalyje¹⁸.

40. Taigi Teisingumo Teismui nereikėtų priimti sprendimo dėl SESV 18 straipsnio, jeigu nagrinėjamoje byloje būtų taikomas SESV 45 straipsnis.

41. Reikia nedelsiant konstatuoti, kad, mano nuomone, SESV 45 straipsnis nėra taikomas TUI grupės darbuotojams, dirbantiems ne Vokietijoje, tačiau, manau, kad ši nuostata gali būti taikoma Vokietijoje dirbantiems darbuotojams.

¹⁵ Žr. šios išvados 12 punktą.

¹⁶ Taip pat žr. šios išvados 37 išnašą.

¹⁷ Žr. visų pirma 2014 m. rugsėjo 4 d. Sprendimą *Schiebel Aircraft* (C-474/12, EU:C:2014:2139, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir šiuo klausimu 2015 m. spalio 29 d. Sprendimą *Nagy* (C-583/14, EU:C:2015:737, 24 punktas).

¹⁸ Šiuo klausimu žr. 2011 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Komisija / Vengrija* (C-253/09, EU:C:2011:795, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2014 m. rugsėjo 4 d. Sprendimą *Schiebel Aircraft* (C-474/12, EU:C:2014:2139, 21 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

3. Dėl SESV 45 straipsnio taikymo

a) Dėl sąvokos „kitos darbo sąlygos“

42. Pirmiausia reikia priminti, kad pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį darbuotojų judėjimo laisvė reiškia, jog atsižvelgiant į įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitas darbo sąlygas panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės¹⁹.

43. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad „kitos darbo sąlygos“ turi būti suprantamos plačiai, nes pagal šią nuostatą vienodai vertinama viskas, kas tiesiogiai arba netiesiogiai susiję su samdomu darbu priimančioje valstybėje narėje²⁰.

44. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes manau, kad Vokietijos teisės aktuose numatyta balsavimo teisė ir teisė būti renkamam darbuotojų atstovų į bendrovės stebėtojų tarybą rinkimuose patenka į sąvoką „kitos darbo sąlygos“, kaip tai apibrėžta pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį²¹. Iš tiesų pagal šiuos teisės aktus balsavimo teisė ir teisė būti renkamam būtent ir priklauso nuo to, ar asmuo vertinamas kaip „darbuotojas“ pagal minėtus teisės aktus²². Taigi tai tiesiogiai susiję su samdomu darbu Vokietijoje.

b) Dėl sąsajos su Sąjungos teise buvimo

1) Bendrosios pastabos

45. Tam, kad SESV 45 straipsnis būtų taikomas nagrinėjamu atveju taip pat reikia, kad pagrindinė byla būtų susijusi su vienu iš šioje nuostatoje numatytų atvejų.

46. TUI, *Betriebsrat der TUI* ir kt. ir Vokietijos vyriausybė ginčija, kad SESV 45 straipsnis taikomas šioje byloje, remdamiesi iš esmės tuo, kad nėra tarpvalstybinio aspekto. Tačiau K. Erzberger, ELPA priežiūros institucija ir Komisija mano, kad tokio aspekto iš tiesų esama visų pirma dėl to, kad Vokietijos bendrovės darbuotojas, kuris pereina dirbti į kitą valstybę narę, praranda savo balsavimo teisę ir teisę būti renkamas rinkimuose į stebėtojų tarybą net ir tuo atveju, jeigu jis išlieka šios bendrovės darbuotojas.

47. Reikia pažymėti, kad nagrinėjant SESV 45 straipsnio taikymo klausimą reikia atskirti dvi prejudiciniame klausime aptariamas darbuotojų kategorijas, t. y. TUI grupės darbuotojus, dirbančius ne Vokietijoje, o kitose valstybėse narėse įsteigtuose filialuose, ir Vokietijoje dirbančius darbuotojus²³.

19 Žr. 2017 m. kovo 2 d. Sprendimą *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, 32 punktą).

20 Žr. 2003 m. gegužės 8 d. Sprendimą *Wählergruppe Gemeinsam* (C-171/01, EU:C:2003:260, 85 punktą). Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas visų pirma nusprendė, kad SESV 45 straipsnio 2 dalis taikoma ir balsavimo teisei, ir teisei būti renkamam į tokius organus kaip profesinės sąjungos, kurių nariais darbuotojai tampa privalomai ir joms moka nario mokestį ir kurios atstovauja jų interesams ir juos gina. Žr. 2004 m. rugsėjo 16 d. Sprendimą *Komisija / Austrija* (C-465/01, EU:C:2004:530, 28 ir 30 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr. 1994 m. gegužės 18 d. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-118/92, EU:C:1994:198).

21 Be to, dėl šios išvados abejonių nepareiškė nei bylos šalys, nei suinteresuotieji asmenys, Teisingumo Teismui pateikę pastabas. Nors *Betriebsrat der TUI* ir kt. pripažįsta, kad balsavimo teisė ir teisė būti renkamam rinkimuose į stebėtojų tarybą yra darbo sąlyga, kaip ji apibrėžiama pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį, jie mano, kad to negalima pasakyti apie narystę stebėtojų taryboje. Manau, nėra pagrindo išskirti teisę būti renkamam ir narystę stebėtojų taryboje. Iš tiesų, mano manymu, šie du aspektai yra neatsiejami.

22 Žr. šios išvados 5–11 punktus.

23 Žr. šios išvados 33–37 punktus.

2) Dėl TUI grupės darbuotojų, dirbančių kitose valstybėse narėse įsteigtuose filialuose

48. Kalbant apie TUI grupės darbuotojus, kurie dirba ne Vokietijoje, o kitose valstybėse narėse įsteigtuose filialuose, reikia konstatuoti, kad šie darbuotojai nebūtinai yra asmenys, kurie pasinaudojo savo laisvo judėjimo teise pagal SESV 45 straipsnį. Iš tiesų gali būti, kad į šią darbuotojų kategoriją patenka daug asmenų, kurie yra valstybės narės, kurioje filialas yra įsteigtas ir kurioje jie dirba, piliečiai arba gyventojai.

49. Kiek žinau, Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, susijusioje su laisvu darbuotojų judėjimu, nėra precedento, kad būtų buvę pripažinta, jog SESV 45 straipsnis taikomas asmenims, kurie niekada nesinaudojo savo laisvo judėjimo teise ir kurie, be to, neturi jokio ryšio su valstybės, kurios teisės aktai ginčijami, darbo rinka vien dėl to, kad filialas, kuriame jie dirba, yra kontroliuojamas minėtoje valstybėje narėje įsteigtos bendrovės²⁴.

50. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas konstatavo, kad visomis Sutarties nuostatomis laisvo asmenų judėjimo srityje siekiama palengvinti Europos Sąjungos piliečiams bet kokios profesinės veiklos vykdymą Sąjungos teritorijoje ir draudžiamos priemonės, galinčios sudaryti nepalankesnes sąlygas šiems piliečiams, kai jie ketina vykdyti ekonominę veiklą kitos nei jų kilmės valstybės narės teritorijoje. Tokiomis sąlygomis valstybių narių piliečiai būtent turi tiesiogiai iš Sutarties išplaukiančią teisę išvažiuoti iš kilmės valstybės narės, įvažiuoti į kitos valstybės narės teritoriją ir joje apsigyventi siekdami joje vykdyti ekonominę veiklą²⁵.

51. Taigi, kalbant labai plačiai, reikia pasakyti, kad SESV 45 straipsniu užtikrinamas laisvas judėjimas dviem aspektais. Viena vertus, remiantis šiuo straipsniu valstybių narių piliečiai turi teisę būti vertinami *priimančiosios valstybės narės* darbo rinkoje kaip vietiniai darbuotojai²⁶. Kita vertus, minėtu straipsniu kilmės valstybei narei draudžiama neteisėtai apriboti piliečių teisę išvykti iš jos teritorijos, siekiant vykdyti ekonominę veiklą kitoje valstybėje narėje²⁷.

52. TUI darbuotojų, dirbančių kitose valstybėse narėse įsteigtuose filialuose, situacija nepriskirtina nė prie vieno iš šių atvejų, jeigu jie niekada nesinaudojo savo laisvo judėjimo teise²⁸. SESV 45 straipsnio taikymas šiems darbuotojams reikštų, kad šio straipsnio taikymo sritis būtų labai išplėsta²⁹.

24 Reikia pažymėti, kad, skirtingai nei nagrinėjama byla, byla, kurioje buvo priimtas 1994 m. gegužės 8 d. sprendimas *Komisija / Liuksemburgas* (C-118/92, EU:C:1994:198), buvo susijusi su teisės aktais, kuriais kitų valstybių narių piliečiams, *dirbantiems susijusioje valstybėje narėje*, buvo draudžiama dalyvauti rinkimuose į profesines sąjungas.

25 Žr. visų pirma 2016 m. liepos 13 d. Sprendimą *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550, 23 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

26 Taip pat žr. 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1) 7 ir 8 straipsnius, kuriuose numatyta, kad darbuotojui, kuris yra valstybės narės pilietis ir *dirba kitos valstybės narės teritorijoje*, taikomos vienodos sąlygos.

27 Teisingumo Teismas konstatavo, kad pagal SESV 45 straipsnį taip pat draudžiami teisės aktai, kuriais darbuotojui yra sukuriamos mažiau palankios sąlygos vien dėl to, kad jis naudojasi teise laisvai judėti. Šiuo klausimu žr. 2011 m. kovo 10 d. Sprendimą *Casteels* (C-379/09, EU:C:2011:131, 29 ir 30 punktai) ir 2016 m. liepos 13 d. Sprendimą *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550, 24–26 punktai).

28 Reikia pažymėti, kad tuo atveju, jeigu darbuotojas būtų pasinaudojęs savo laisvo judėjimo teise, kai buvo perkeliamas iš Vokietijoje esančios grupės įmonės arba filialo į užsienį, jo padėtis būtų priskirtina prie kito prejudiciniame klausime aptariamo atvejo, t. y. atvejo, susijusio su grupės darbuotojais, dirbančiais Vokietijoje. Žr. šios išvados 36 punktą.

29 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad 1996 m. balandžio 30 d. Teisingumo Teismo sprendime *Boukhalfa* (C-214/94, EU:C:1996:174) pateikti argumentai, kuriais remiasi Komisija, yra visiškai netaikytini nagrinėjamam atvejui. Tas pats pasakytina apie 2000 m. birželio 6 d. Sprendimą *Angonese* (C-281/98, EU:C:2000:296), 2003 m. sausio 16 d. Sprendimą *Komisija / Italija* (C-388/01, EU:C:2003:30) ir 2007 m. sausio 11 d. Sprendimą *ITC* (C-208/05, EU:C:2007:16), kuriais remiasi ELPA priežiūros institucija.

53. Teleologiniu požiūriu sunkiai įsivaizduoju, kaip SESV 45 straipsnio tikslas galėtų pateisinti tokį šios nuostatos taikymo srities išplėtimą. Iš tiesų manau, kad įmonių grupės vidaus santykių tarpvalstybinis aspektas niekaip nekeičia aplinkybės, kad minėtų darbuotojų situacija iš tiesų yra visiškai nacionalinio lygmens, kadangi visi veiksniai, kurie lemia jų situaciją darbo aspektu, yra susiję su viena valstybe nare³⁰.

54. Manau, kad, pavyzdžiui, darbuotojo, dirbančio TUI grupės Prancūzijos filiale, situacija yra susijusi tik su Prancūzijos Respublika. Taigi šis darbuotojas dirba Prancūzijoje, bendrovėje, kuri buvo įsteigta pagal Prancūzijos teisę³¹, taip pat paprastai taikomą jo darbo sutarčiai³² ir platesne prasme – jo darbo sąlygoms³³. Šiuo požiūriu bendrovės, kurioje dirba minėtas darbuotojas, nuosavybės vieta ar vieta, iš kur kontroliuojama bendrovė, nėra svarbi vertinant jo situaciją darbo klausimu, kuri iš tikrųjų visiškai prilygintina kitų Prancūzijoje dirbančių darbuotojų situacijai.

55. Tokiomis aplinkybėmis manau, vien to, kad bendrovė, kurioje dirba darbuotojas, priklauso kitoje valstybėje narėje įsteigta bendrovei arba yra jos kontroliuojama, nepakanka kaip sąsajos su kuriuo nors iš SESV 45 straipsnyje numatytų atvejų. Kitaip tariant, laisvam darbuotojų judėjimui nedaro įtakos tai, kad darbdavį išigyja bendrovė, įsteigta kitoje valstybėje narėje. Iš tiesų darbuotojo situacijos aspektu ši aplinkybė yra išorinis veiksnys, niekaip nesusijęs su darbuotojo veiksmais³⁴.

56. Šios išvados negali paneigti K. Erzberger pateikti argumentai, kuriais remiantis, pirma, darbuotojai, dirbantys kitose valstybėse narėse esančiuose TUI filialuose, yra tiesiogiai suinteresuoti TUI stebėtojų tarybos sprendimais³⁵ ir, antra, dėl Vokietijoje galiojančios darbuotojų dalyvavimo tvarkos netaikymo šiems minėtiems darbuotojams Vokietijoje dirbančių darbuotojų interesai būtų pernelyg dominuojantys šioje taryboje, o tai sukeltų itin daug sunkumų priimant sprendimus dėl įmonių steigimo arba uždarymo kitose valstybėse narėse³⁶.

57. Iš tiesų, nesumenkinant šių argumentų reikšmės nacionaliniame politiniame kontekste, reikia pažymėti, kad jais remiantis į SESV 45 straipsnio taikymo sritį negali patekti atvejai, kurie neturi jokios sąsajos su laisvu darbuotojų judėjimu.

30 Primenu, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją ESV sutarties nuostatos dėl laisvo asmenų judėjimo negali būti taikomos veiklai, kuri neturi jokių sąsajų su kuria nors iš Sąjungos teisėje reglamentuojamų situacijų ir kurios visi reikšmingi elementai susiję tik su viena valstybe nare. Žr. visų pirma 2015 m. spalio 6 d. Sprendimą *Brouillard* (C-298/14, EU:C:2015:652, 26 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat dėl ESV sutarties nuostatų, susijusių su įsisteigimo laisve, laisvu paslaugų teikimu ir laisvu kapitalo judėjimu, žr. 2016 m. lapkričio 15 d. Sprendimą *Ullens de Schooten* (C-268/15, EU:C:2016:874, 47 punktą).

31 Bendrovės susiejimo su valstybės narės teisine sistema klausimu žr. 1999 m. kovo 9 d. Sprendimą *Centros* (C-212/97, EU:C:1999:126, 20 punktą), 2002 m. lapkričio 5 d. Sprendimą *Überseering* (C-208/00, EU:C:2002:632, 57 punktą), 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimą *Inspire Art* (C-167/01, EU:C:2003:512, 97 punktą) ir 2006 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation* (C-374/04, EU:C:2006:773, 43 punktą).

32 Šiuo klausimu žr. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės („Roma I“) (OL L 177, 2008, p. 6) 8 straipsnio 2 dalį, pagal kurią tiek, kiek šalis nepasirinko individualiai darbo sutarčiai taikytinos teisės, sutarčiai taikoma teisė tos valstybės, kurioje arba, jei ši sąlyga netenkinama, iš kurios darbuotojas, vykdydamas sutartį, įprastai atlieka darbą.

33 Šiuo klausimu žr. šios išvados 74 ir 75 punktus.

34 Tačiau filialo kapitalo struktūra ir sudėtis gali būti reikšmingos *kitų* Sutarties nuostatų, susijusių su pagrindinėmis laisvėmis, taikymo požiūriu. Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją į Sutarties nuostatų, susijusių su įsisteigimo laisve, materialinę taikymo sritį patenka nacionalinės teisės nuostatos, kurios turi būti taikomos tuomet, kai atitinkamos valstybės narės pilietis arba bendrovė dalyvauja valdant kitoje valstybėje narėje įsteigtos bendrovės kapitalą, ir toks dalyvavimas jam leidžia daryti aiškią įtaką šios bendrovės sprendimams bei lemti jos veiklą. Žr. 2007 m. kovo 29 d. Sprendimą *Rewe Zentralfinanz* (C-347/04, EU:C:2007:194, 22 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Tačiau nacionalinės teisės nuostatos, taikomos dalyvavimui valdant kapitalą turint vienintelį tikslą – investuoti pinigus neketinant daryti įtakos įmonės valdymui ir kontrolei, turi būti nagrinėjamos atsižvelgiant tik į laisvą kapitalo judėjimą. Žr. 2012 m. lapkričio 13 d. Sprendimą *Test Claimants in the FII Group Litigation* (C-35/11, EU:C:2012:707, 92 punktą).

35 Šiuo klausimu K. Erzberger pažymi, kad minėtos tarybos įtakos zona neapsiriboja tik Vokietijos teritorija, o apima visas grupės bendroves, įskaitant kitose valstybėse narėse esančias įmones ir filialus.

36 Darbuotojų dalyvavimo tvarkos Vokietijoje tariamo „legitimumo trūkumo“, siejamo su jo netaikymu darbuotojams, dirbantiems už Vokietijos teritorijos ribų, klausimu žr. A. Hellgardt „Unionsrechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung“ ir H. J. Hellwig „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, dtv Mediengruppe, Frankfurtas prie Maino, 2016, p. 25, 26, 162 ir 163, *Kommission Mitbestimmung* ataskaitą *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Güterslas, 1998, p. 106 ir 107, ir darbo grupės poziciją „Unternehmerische Mitbestimmung“ (ZIP 2009, p. 885), A.II.1 skyrius.

58. Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus, manau, kad SESV 45 straipsnis netaikomas TUI grupės darbuotojams, dirbantiems kitose valstybėse narėse esančiuose grupės filialuose³⁷.

59. Be to, reikia pažymėti, kad, priešingai, nei tvirtina K. Erzberger ir Komisija, SESV 18 straipsnis taip pat negali būti taikomas šiems darbuotojams. Kaip matyti iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos, šiame straipsnyje įtvirtintas nediskriminavimo principas negali būti taikomas išimtinai valstybės narės vidaus situacijoms, neturinčioms jokios sąsajos su Sąjungos teisėje numatytais atvejais³⁸.

3) Dėl Vokietijoje dirbančių TUI grupės darbuotojų

60. Dėl Vokietijoje dirbančių TUI grupės darbuotojų manau, kad vis dėlto yra priešingai, nei tvirtina TUI ir Vokietijos vyriausybė, – SESV 45 straipsnis jiems gali būti taikomas.

61. Todėl, mano nuomone, kai TUI grupės darbuotojas, dirbantis Vokietijoje, pasilieka arba ketina palikti šią valstybę narę, kad įsidarbintų kitoje valstybėje narėje įsteigtime filiale, priklausančiame tai pačiai grupei, tai yra SESV 45 straipsnyje numatytas atvejis.

62. Skirtingai nei TUI, manau, šiuo atveju nekalbama apie visiškai hipotetinę profesinę perspektyvą, dėl kurios SESV 45 straipsnis taptų netaikytinas³⁹. Kai kalbama apie tokią tarpvalstybinę įmonių grupę, kokiai priklauso atsakovė⁴⁰, greičiau yra priešingai ir, manau, galimybė darbuotojui būti savo arba darbdavio iniciatyva perkeltam iš vienos bendrovės į kitą susijusią grupės bendrovę, esančią kitoje valstybėje narėje, yra visiškai tikėtina.

63. Taip pat negaliu pritarti argumentui, kuriuo remiasi Vokietijos vyriausybė ir pagal kurį SESV 45 straipsnis yra netaikomas TUI grupės darbuotojams Vokietijoje, nes SESV 45 straipsnio 3 dalies c punkte teisė apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti „pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus“ suteikiama tik darbuotojams.

64. Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad SESV 45 straipsnio 3 dalimi siekiama ne nustatyti minėto straipsnio taikymo sritį, o paaiškinti teisės laisvai judėti *turini* tais atvejais, kai šis straipsnis iš tiesų yra taikytinas⁴¹.

65. Galiausiai reikia pažymėti, kad, priešingai, nei teigia TUI ir Vokietijos vyriausybė, suderinimo Sąjungos lygiu nebuvimas darbuotojų dalyvavimo srityje neturi įtakos SESV 45 straipsnio taikymui pagrindinėje byloje.

37 Svarbu pabrėžti, kad šioje išvadoje nėra analizuojamas atvejis, kai darbuotojas dirba įmonėje arba kontroliuojamoje bendrovėje, esančioje kitoje valstybėje narėje, nei yra aptariama bendrovė, atsižvelgiant į tai, kad taip nėra pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju. Žr. šios išvados 12 ir 35 punktus. Taigi negalima sakyti, kad ateityje gali reikėti pateikti išaiškinimą dėl SESV 45 straipsnio taikymo tokiu atveju. Iš tiesų, jeigu darbuotojas tiesiogiai dirbtų bendrovėje, pats darbo santykis būtų tarpvalstybinio pobūdžio.

38 Šiuo klausimu žr. 1986 m. sausio 15 d. Sprendimą *Hurd* (44/84, EU:C:1986:2, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad 1984 m. birželio 28 d. Sprendime *Moser* (180/83, EU:C:1984:233) pateikti Teisingumo Teismo argumentai, kuriais remiasi TUI, yra netaikytini nagrinėjamos bylos aplinkybėmis, kadangi jie susiję su atveju, kuris skiriasi nuo to, kuris nagrinėjant šią bylą yra pateiktas Teisingumo Teismui įvertinti.

40 Primenu, kad TUI grupėje dirba apie 10 103 darbuotojus Vokietijoje ir apie 39 536 darbuotojus kitose Sąjungos valstybėse narėse. Žr. šios išvados 12 punktą.

41 Pagal SESV 45 straipsnio 3 dalies c punktą „[laisvas darbuotojų judėjimas] *suteikia teisę*, galimą riboti tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais“, „apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus“ (išskirta mano). Kita vertus, manau, kad ši nuostata tikrai svarbi nustatant, ar ginčijami teisės aktai riboja laisvą darbuotojų judėjimą. Šiuo klausimu žr. šios išvados 74 ir paskesnius punktus.

66. Nors nesant tokio suderinimo⁴² valstybės narės iš principo savo nuožiūra gali reglamentuoti darbuotojų dalyvavimo valdant jų teritorijoje veikiančias bendroves lygį, šia kompetencija jos turi naudotis laikydamosi Sąjungos teisės ir visų pirma SESV 45 straipsnio nuostatų, susijusių su laisvu darbuotojų judėjimu⁴³.

67. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, manau, kad SESV 45 straipsnis taikomas Vokietijoje dirbantiems TUI grupės darbuotojams, kai jie palieka arba ketina palikti šią valstybę narę, siekdami įsidarbinti kitoje valstybėje narėje esančiame grupei priklausančiame filiale.

68. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, reikia išnagrinėti klausimą dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų teisės aktų atitikties SESV 45 straipsniui. Kita vertus, nėra pagrindo šių teisės aktų nagrinėti atsižvelgiant į SESV 18 straipsnį⁴⁴.

69. Toliau pateikiamoje analizėje pateiksiu motyvus, kuriais remdamasis manau, kad tokie teisės aktai neapriboja laisvo darbuotojų judėjimo (4 dalies a skirsnis). Taip pat paaiškinsiu, kodėl manau, kad galimi iš šių teisės aktų kildinami apribojimai yra pateisinami privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais (4 dalies b skirsnis).

4. Dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų atitikties SESV 45 straipsniui

a) Dėl apribojimo nebuvimo

70. Reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją, nors nuostatos dėl darbuotojų judėjimo laisvės pagal savo turinį yra skirtos tam, kad užtikrintų naudojamąsi priimančiojoje valstybėje narėje tomis pačiomis teisėmis kaip ir nacionalinių subjektų, jos taip pat draudžia kilmės valstybei riboti savo piliečio teisę laisvai įsidarbinti ir dirbti kitoje valstybėje narėje⁴⁵.

71. Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pažymėjo, kad nacionalinės teisės nuostatos, kliudančios valstybės narės piliečiui išvykti iš savo kilmės valstybės arba sulaikančios jį nuo išvykimo siekiant pasinaudoti laisvo judėjimo teise, sudaro kliūtis šiai laisvei, net jeigu jos yra taikomos neatsižvelgiant į atitinkamo darbuotojo pilietybę⁴⁶. Teisingumo Teismas taip pat konstatavo, kad SESV 45 straipsnis draudžia bet kokią nacionalinę priemonę, kuri, nors ir taikoma nediskriminuojant dėl pilietybės, gali kliudyti Sąjungos piliečiams pasinaudoti Sutartimi garantuojamomis pagrindinėmis laisvėmis arba dėl kurios naudojimas gali tapti mažiau patrauklus⁴⁷.

72. Remdamiesi šia jurisprudencija K. Erzberger, ELPA priežiūros institucija ir Komisija tvirtina, kad TUI grupės darbuotojų, dirbančių kitose valstybėse narėse, neįtraukimas į Vokietijos darbuotojų dalyvavimo schemą yra laisvo darbuotojų judėjimo, kaip jis apibrėžiamas SESV 45 straipsnyje, apribojimas. Jų manymu, tai, kad Vokietijoje dirbantis darbuotojas praranda balsavimo teisę ir teisę

42 Jei neklystu, išskyrus Europos bendrovę (SE), Europos kooperatinę bendrovę (SCE), Bendrijos mastu veikiančias įmones ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupes bei ribotos atsakomybės bendrovių susijungimus, peržengiančius vienos valstybės ribas, darbuotojų dalyvavimo valdant bendrovę klausimas nebuvo reglamentuotas europiniu lygmeniu. Šiuo klausimu žr. atitinkamai 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyvą 2001/86/EB, papildančią Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (OL L 294, 2001, p. 22; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 6 sk., 4 t., p. 272), 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyvą 2003/72/EB, papildančią Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo (OL L 207, 2003, p. 25; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 338), 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL L 122, 2009, p. 28) ir 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2005/56/EB dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi, peržengiančių vienos valstybės ribas (OL L 310, 2005, p. 1), 16 straipsnį.

43 Šiuo klausimu žr. 2015 m. vasario 26 d. Sprendimą *Martens* (C-359/13, EU:C:2015:118, 23 punktas).

44 Žr. šios išvados 39 ir 40 punktus.

45 Žr. visų pirma 2016 m. gegužės 26 d. Sprendimą *Kohll ir Kohll-Schlesser* (C-300/15, EU:C:2016:361, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Žr. visų pirma 2005 m. kovo 17 d. Sprendimą *Kranemann* (C-109/04, EU:C:2005:187, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47 Žr. visų pirma 2011 m. kovo 10 d. Sprendimą *Casteels* (C-379/09, EU:C:2011:131, 22 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

būti renkamas darbuotojų atstovų rinkimuose į grupės patronuojančiosios bendrovės stebėtojų tarybą, jeigu jis yra perkeliamas į kitoje valstybėje narėje įsteigtą grupės filialą, gali jį atgrasyti nuo naudojimosi savo teise laisvai judėti arba naudojimąsi šia teise gali tapti mažiau patrauklus. Tai visų pirma taikytina darbuotojams, kurie jau buvo išrinkti į stebėtojų tarybą, atsižvelgiant į tai, kad šie darbuotojai turi atsisakyti narystės šioje taryboje, kai keičia darbo vietą ir išvyksta dirbti į kitoje valstybėje narėje įsteigtą filialą⁴⁸.

73. TUI, *Betriebsrat der TUI* ir kt., Vokietijos, Liuksemburgo, Nyderlandų ir Austrijos vyriausybės tvirtina, kad laisvas darbuotojų judėjimas nėra ribojamas.

74. Iškart reikia pažymėti, kad pagal SESV 45 straipsnio 3 dalies c punktą šiame straipsnyje įtvirtinta darbuotojų teisė laisvai judėti visų pirma apima teisę „apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus“⁴⁹.

75. Pagal SESV 45 straipsnį darbuotojas migrantas priimančiojoje valstybėje narėje turi būti vertinamas taip pat kaip vietiniai darbuotojai, kad jis joje galėtų užsiimti ekonomine veikla pagal šios valstybės narės teisės aktus. Vis dėlto SESV 45 straipsnis nesuteikia minėtam darbuotojui teisės „perkelti“ savo kilmės šalyje turimas darbo sąlygas į kitą valstybę narę. Iš tiesų, kaip pažymėjo generalinis advokatas N. Fennelly savo išvadoje byloje *Graf*, „įprastinėmis sąlygomis darbuotojas migrantas turi priimti tokią nacionalinę darbo rinką, kokia ji yra“⁵⁰.

76. Vadovaujantis logika, pagal suformuotą jurisprudenciją SESV 45 straipsnis neapima galimų nevienodo vertinimo atvejų, kurių skirtingose valstybėse narėse gali būti dėl egzistuojančių teisės aktų skirtumų, jei visi į vertinimo taikymo sritį patenkantys asmenys vertinami remiantis objektyviais kriterijais ir neatsižvelgiant į jų pilietybę⁵¹. Ta pačia linkme Teisingumo Teismas, nagrinėdamas klausimą dėl SESV 18 straipsnio, taip pat nusprendė, kad nacionalinės teisės taikymo negalima laikyti prieštaraujančiu nediskriminavimo principui tik dėl to, kad tariamai kitose valstybėse narėse yra taikomos ne tokios griežtos nuostatos⁵².

77. Be to, Teisingumo Teismas konstatavo, kad nors Sąjungos pirminė teisė negali garantuoti apdraustajam, kad jo persikėlimas į kitą valstybę narę išliks neutralus socialinės apsaugos atžvilgiu, be kita ko, kiek tai susiję su ligos išmokomis ir senatvės pensijomis, ir, atsižvelgiant į esamus valstybių narių sistemų ir teisės aktų šioje srityje skirtumus, toks persikėlimas konkrečiu atveju suinteresuotajam asmeniui gali būti daugiau ar mažiau palankus arba nepalankus, kiek tai susiję su socialine apsauga⁵³. Manau, šie argumentai yra tiesiogiai taikytini kiekvienai valstybių narių tvarkai, susijusiai su darbuotojų dalyvavimu. Šiuo klausimu reikia priminti, kad Vokietijos teisės aktuose numatyta balsavimo teisė ir teisė būti renkamam darbuotojų atstovų rinkimuose į bendrovės stebėtojų tarybą, mano nuomone, yra darbo sąlyga, kaip ji suprantama pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį⁵⁴.

48 K. Erzberger nuomone, darbuotojas, kuris yra stebėtojų tarybos narys, jo perkėlimo į kitą valstybę narę atveju praranda ne tik įtaką ir įvaizdį, bet ir turtines teises, susijusias su jo naryste taryboje. Šios bylos šalies teigimu, pagal bendrovės atsakovės statutą TUI stebėtojų tarybos nariai gauna fiksuotą 50 000 EUR metinę išmoką, papildomą užmokestį už atliktas užduotis ir išmokas už dalyvavimą. Pirmininkai ir jų atstovai gauna keletą šių išmokų.

49 Išskirta mano. Taip pat žr. Reglamento Nr. 492/2011 2 straipsnį, pagal kurį „[k]iekvienas valstybės narės pilietis bei kiekvienas darbdavys, vykdantis veiklą valstybės narės teritorijoje, gali keistis darbo prašymais ir pasiūlymais dėl laisvų darbo vietų, sudaryti ir vykdyti darbo sutartis pagal galiojančias įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatas, taikydamas visiems piliečiams vienodas sąlygas“ (išskirta mano).

50 Generalinio advokato N. Fennelly išvada byloje *Graf* (C-190/98, EU:C:1999:423, 32 punktas).

51 Žr. visų pirma 1978 m. birželio 28 d. sprendimą (1/78, EU:C:1978:140, 18 punktas).

52 Žr. 1995 m. spalio 17 d. Sprendimą *Fishermen's Organisations ir kt.* (C-44/94, EU:C:1995:325, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

53 Šiuo klausimu visų pirma žr. 2016 m. liepos 13 d. Sprendimą *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550, 24 punktas). Apmokestinimo klausimu taip pat žr. 2007 m. balandžio 26 d. Sprendimą *Alevizos* (C-392/05, EU:C:2007:251, 76 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2017 m. kovo 2 d. Sprendimą *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, 46 punktas).

54 Žr. šios išvados 42–44 punktus.

78. Manau, remiantis SESV 45 straipsniu darytina išvada, jog darbuotojas, kuris išvyksta iš Vokietijos, siekdamas užsiimti ekonomine veikla kitoje valstybėje narėje, negali išsaugoti Vokietijos teisės aktuose numatytų dalyvavimo teisių. Kita vertus, minėtoje valstybėje narėje jis turės dalyvavimo teises, kadangi šios valstybės narės teisės aktai jam suteiks tokias teises.

79. Vis dėlto šioje byloje kyla klausimas, ar ši išvada taip pat galioja ir perkėlimo *įmonių grupėje* atveju. Kitaip tariant, reikia nustatyti, ar darbuotojas, kuris perkeliamas iš vienos bendrovės į kitą, esančią kitoje valstybėje narėje, tačiau jos abi priklauso tai pačiai grupei, gali remtis SESV 45 straipsniu siekdamas po perkėlimo išsaugoti kai kurias su darbuotojų dalyvavimu susijusias teises patronuojančioje bendrovėje, kurios jam buvo suteiktos pagal jo kilmės valstybės narės teisės aktus. Iš esmės būtent tai ir teigia K. Erzberger, ELPA priežiūros institucija ir Komisija.

80. Manau, į šį klausimą reikėtų atsakyti neigiamai.

81. Iš tiesų nerandu jokio pagrindo Sutartyse arba Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, kad galima būtų skirtingai vertinti darbuotoją, kuris keičia darbo vietą pereidamas iš vienos bendrovės į nesusijusią kitą bendrovę, įsikūrusią kitoje valstybėje narėje, ir darbuotoją, kuris perkeliamas iš vienos tos pačios grupės bendrovės į kitą, esančią kitoje valstybėje narėje. Laisvo darbuotojų judėjimo požiūriu abiem atvejais tai yra persikraustymas iš vienos valstybės narės į kitą su visomis to pasekmėmis darbuotojui, įskaitant taikomų darbo sąlygų pasikeitimą. Kaip jau buvo nurodyta, *įmonių grupės* tarpvalstybinis pobūdis visiškai nekeičia aplinkybės, kad *darbuotojo* darbo situaciją iš principo lemia valstybės narės, kurioje jis dirba samdomą darbą, teisės aktai⁵⁵.

82. Nors palankiai vertinu idėją, kad visi *įmonių grupėje* dirbantys darbuotojai Sąjungoje turėtų turėti tas pačias dalyvavimo šioje grupėje teises nepriklausomai nuo jų darbo vietos, reikia pažymėti, kad pagal šiuo metu taikomą Sąjungos teisę darbuotojų įtraukimas į valstybių narių bendrovių valdymą nėra suderintas europiniu lygiu⁵⁶. Nesant tokio suderinimo, manau, kad tos pačios grupės darbuotojų, dirbančių kitose valstybėse narėse, įtraukimo į nacionalinę dalyvavimo tvarką klausimą valstybės narės sprendžia savo nuožiūra⁵⁷.

83. Kitaip tariant, manau, kad pagal dabar galiojančią Sąjungos teisę valstybės narės neprivalo, vadovaudamosi SESV 45 straipsniu, suteikti darbuotojams, kurie išvyksta iš savo valstybės, siekdami užsiimti ekonomine veikla kitoje valstybėje narėje, tas pačias dalyvavimo teises, kurias turi vietiniai darbuotojai, tačiau jos gali tą daryti vadovaudamosi savo nacionaline teise⁵⁸.

55 Žr. šios išvados 53–54 punktus.

56 Žr. šios išvados 42 išnašą. Reikia pažymėti, kad 1972 m. Komisija siūlė iš dalies suderinti valstybių narių taisykles, susijusias su darbuotojų dalyvavimu skiriant ir atšaukiant akcinių bendrovių priežiūros organų narius, tačiau toks siūlymas nesulaukė Tarybos palaikymo. Žr. visų pirma 1972 m. spalio 9 d. Komisijos pateikto pasiūlymo dėl penktosios direktyvos dėl apsaugos priemonių, kurių valstybės narės reikalauja iš Sutarties 58 straipsnio 2 punkte apibrėžtų bendrovių siekiant apsaugoti narių ir trečiųjų asmenų interesus, sudarant akcinių bendrovių struktūrą bei nustatant jų organų teises ir pareigas, koordinavimo aštuntą konstatuojamąją dalį ir 4 straipsnį [COM (1972)887]. Pasiūlymas atsiimtas 2001 m. gruodžio 21 d. Komisijos komunikatu [COM (2001)763 final/2].

57 Reikia pažymėti, kad valstybių narių teisės aktai darbuotojų dalyvavimo srityje labai skiriasi. Šiuo klausimu žr. ekspertų grupės 1997 m. gegužės mėn. galutinės ataskaitos *Systèmes européens d'implication des salariés* (Davignon ataskaita) (C4-0455/97) III priedą ir 2011 m. balandžio 5 d. *Reflection Group On the Future of ES Company Law* ataskaitos 3.2 punktą; abi šios ataskaitos buvo parengtos Komisijos iniciatyva. Abiejose ataskaitose aiškiai kalbama apie Vokietijos darbuotojų dalyvavimo tvarką. Taip pat žr. *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der ES-Mitgliedstaaten* (minėtas 14 išnašoje) ir T. Wansleben „Arbeitnehmermitbestimmung auf Organebene in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rechtsvergleich“, *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang* (minėtas 36 išnašoje), p. 108–134.

58 Kai kurios valstybės narės iš tiesų suteikia kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams balsavimo teisę ir teisę būti renkiamiems į vienos bendrovių administravimo ir valdymo organus. Danijos atveju žr. 2015 m. rugsėjo 14 d. *lovbekendtgørelse Nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven)* (Įstatyminis dekretas dėl bendrovių Nr. 1089) 140 straipsnio 1 dalį ir 141 straipsnio 1 ir 3 dalis ir 2012 m. kovo 30 d. *bekendtgørelse Nr. 344 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber* (Dekretas Nr. 344 dėl darbuotojų atstovavimo bendrovėse) 2, 15, 16 ir 48 straipsnius. Pagal minėtas nuostatas kitose Sąjungos valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės (EEE) valstybėse esančiose Danijos bendrovės *įmonėse* dirbantys darbuotojai yra įtraukti į dalyvavimo šios bendrovės valdymo organo veikloje tvarką. Be to, Danijos bendrovės visuotinis susirinkimas gali taip pat nuspręsti įtraukti šios bendrovės *filialuose*, esančiuose kitose Sąjungos valstybėse narėse ir EEE valstybėse, dirbančius darbuotojus į dalyvavimo Danijos patronuojančiosios bendrovės valdymo organo veikloje tvarką. ELPA priežiūros institucija nurodo, kad Norvegijos teisės aktai taip pat numato galimybę grupės darbuotojams, dirbantiems užsienyje, taikyti dalyvavimo Norvegijos patronuojančios bendrovės priežiūros organo veikloje tvarką.

84. Taigi darytina išvada, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai, kuriuose numatyta, kad tik darbuotojai, dirbantys valstybės teritorijoje esančiose šios bendrovės įmonėse arba grupės bendrovėse, turi balsavimo teisę ir teisę būti renkami darbuotojų atstovų į šios bendrovės stebėtojų tarybą rinkimuose, nėra laisvo darbuotojų judėjimo, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį, apribojimas.

85. Siekiant išsamumo ir tuo atveju, jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai apriboja laisvą darbuotojų judėjimą, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį, kitame skyriuje pateiksiu priežastis, kodėl manau, kad toks apribojimas būtų bet kuriuo atveju pateisinamas⁵⁹.

b) Subsidiariai: dėl galimo pateisinimo buvimo

86. Pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją nacionalinė priemonė, kuri gali trukdyti laisvam darbuotojų judėjimui (tai iš principo draudžia SESV 45 straipsnis), leistina, tik jeigu ja siekiama Sutartyje nurodyto teisėto tikslo arba ji grindžiama privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais. Tačiau net ir tokiu atveju reikia, kad šios priemonės taikymas būtų tinkamas nagrinėjamam tikslui pasiekti ir neviršytų to, kas būtina norint jį pasiekti⁶⁰.

87. Nagrinėjamoje byloje nei šalys, nei suinteresuotieji asmenys, pateikę pastabas Teisingumo Teismui, nenurodė jokių teisėtų tikslų, kurie aiškiai nurodyti SESV 45 straipsnio 3 dalyje⁶¹. Šios šalys ir suinteresuotieji asmenys remiasi privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais tuo atveju, jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad nagrinėjami Vokietijos teisės aktai riboja laisvą darbuotojų judėjimą, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį.

1) Dėl nurodytų privalomųjų bendrojo intereso pagrindų

88. TUI ir Vokietijos ir Austrijos vyriausybės iš esmės remiasi teritoriškumo principu, pripažintu tarptautinėje ir Sąjungos teisėje, grindžiamais pateisinimais⁶². Remiantis šiuo principu, Vokietijos teisės aktų leidėjo jurisdikcija taikoma Vokietijos teritorijoje, o tai neleidžia kitose valstybėse narėse dirbančių darbuotojų įtraukti į Vokietijoje taikomą darbuotojų dalyvavimo tvarką. Prancūzijos vyriausybė labiau laikosi nuomonės, kad ši byla suteikia Teisingumo Teismui galimybę suformuoti naują privalomąjį bendrojo intereso pagrindą, grindžiamą būtinybe pripažinti valstybių narių socialinių modelių įvairovę darbuotojų atstovavimo srityje. Vadovaudamiesi tais pačiais argumentais *Betriebsrat der TUI ir kt.* remiasi ESS 4 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią Sąjunga privalo gerbti valstybių narių nacionalinį savitumą. Galiausiai Komisija mano, kad būtinybė užtikrinti tinkamą taisyklių darbuotojų dalyvavimo srityje taikymą galėtų pateisinti laisvo darbuotojų judėjimo apribojimą, ir tai turėtų vertinti nacionalinis teismas⁶³.

59 Siekiant išsamumo reikia pažymėti, kad šiuo atveju byloje *Graf* (2000 m. sausio 27 d. sprendimas, C-190/98, EU:C:2000:49, 24 ir 25 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija) suformuota jurisprudencija, kuria remiasi daugelis šalių ir suinteresuotųjų asmenų, negali būti taikoma pagrindinėje byloje nagrinėjamiems teisės aktams. Manau, balsavimo teisės ir teisės būti renkamam darbuotojų atstovų į bendrovės stebėtojų tarybą rinkimuose praradimas ir, esant reikalui, narystės šioje taryboje praradimas darbuotoją perkėlus į kitą valstybę narę negali būti laikomas pernelyg atsitiktine ir netiesiogine aplinkybe, kaip tai suprantama pagal šią jurisprudenciją. Šiuo klausimu žr. 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimą *Gouvernement de la Communauté française et gouvernement wallon* (C-212/06, EU:C:2008:178, 51 punktas). Taip pat pagal analogiją dėl laisvo kapitalo judėjimo, įtvirtinto SESV 63 ir paskesniuose straipsniuose, žr. 2008 m. vasario 14 d. Sprendimą *Komisija / Ispanija* (C-274/06, nepaskelbtas Rink., EU:C:2008:86, 24 punktas).

60 Šiuo klausimu žr. 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimą *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799, 35 ir 36 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

61 Reikia priminti, kad pagal SESV 45 straipsnio 3 dalį leidžiami apribojimai, kurie pateisinami viešosios tvarkos, visuomenės saugumo arba visuomenės sveikatos apsaugos sumetimais.

62 Visų pirma remtasi 1992 m. lapkričio 24 d. Sprendimu *Poulsen ir Diva Navigation* (C-286/90, EU:C:1992:453, 9, 28 ir 29 punktai), 1994 m. liepos 14 d. Sprendimu *Peralta* (C-379/92, EU:C:1994:296, 46 ir 47 punktai), 1994 m. spalio 5 d. Sprendimu *van Schaik* (C-55/93, EU:C:1994:363, 16 punktas), 2005 m. gruodžio 13 d. Sprendimu *Marks & Spencer* (C-446/03, EU:C:2005:763, 36 ir kiti punktai), taip pat 2011 m. lapkričio 29 d. Sprendimu *National Grid Indus* (C-371/10, EU:C:2011:785, 43 ir paskesni punktai).

63 Šiuo klausimu Komisija mano, kad teismas visų pirma turėtų išnagrinėti, ar darbuotojų dalyvavimas pagal Vokietijos teisės aktus gali būti praktiniu ir organizaciniu aspektais pritaikytas kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams.

89. Kita vertus, K. Erzberger ir ELPA priežiūros institucija mano, kad šioje byloje nurodomi privalomieji bendrojo intereso pagrindai negali pateisinti laisvo darbuotojų judėjimo apribojimo, kuris kildinamas iš nagrinėjamų teisės aktų. Manau, šiai nuomonei pritaria prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas⁶⁴.

2) Teritoriškumo principu grindžiamas pateisinimas

90. Pirmiausia reikia konstatuoti, kad šioje byloje teritoriškumo principas nurodomas kaip kliūtis Vokietijoje taikomą darbuotojų dalyvavimo tvarką taikyti už Vokietijos ribų dirbantiems darbuotojams. Iš tiesų minėtas principas reikštų, kad Vokietijos teisės aktų leidėjas neturi jurisdikcijos, kurios reikia tam, kad minėta tvarka būtų pritaikyta šiems darbuotojams.

91. Kaip matyti iš pirma atliktos analizės, manau, kad pagal SESV 45 straipsnį Vokietijos Federacinė Respublika neprivalo iš jos teritorijos išvykstantiems darbuotojams, siekiantiems užsiimti ekonomine veikla kitoje valstybėje narėje, suteikti tų pačių dalyvavimo teisių, kokias turi Vokietijoje dirbantys darbuotojai pagal nagrinėjamus Vokietijos teisės aktus⁶⁵. Jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad šie teisės aktai riboja laisvą darbuotojų judėjimą, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį, vis dėlto manau, kad teritoriškumo principas *netrukdo* Vokietijos Federacinei Respublikai taikyti savo darbuotojų dalyvavimo tvarkos pirma minėtiems darbuotojams.

92. Teritoriškumo principą Teisingumo Teismas įtvirtino kaip teisėtą tikslą, kuris gali pateisinti laisvo judėjimo apribojimą, visų pirma sukurtą nacionalinių teisės aktų mokesčių srityje, kurie buvo kliūtis įsisteigimo laisvei, įtvirtintai Sutartyje⁶⁶. Šiuo klausimu minėtas principas dažnai buvo suvokiamas kartu su kitu teisėtu tikslu – apsaugoti apmokestinimo įgaliojimų paskirstymą valstybėms narėms⁶⁷. Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pripažino, kad teritoriškumo principu siekiama Sąjungos teisėje įtvirtinti būtinybę atsižvelgti į valstybių narių kompetenciją mokesčių srityje⁶⁸.

93. Man kyla pagrįstų abejonių, kad jurisprudencija mokesčių srityje galėtų būti taikytina nagrinėjamu atveju.

94. Pirma, mokesčių srityje Teisingumo Teismo įtvirtintu teritoriškumo principu siekiama išspręsti specifines šiai sričiai būdingas problemas, įskaitant dėl tikslo panaikinti dvigubą apmokestinimą⁶⁹, ir užkirsti kelią situacijoms, kurios gali pakenkti kilmės valstybės narės teisei įgyvendinti kompetenciją mokesčių srityje jos teritorijoje vykdomos veiklos atžvilgiu⁷⁰.

64 Žr. šios išvados 21 punktą.

65 Žr. šios išvados 83 punktą. Be to, direktyvose, susijusiose su darbuotojų dalyvavimu Europos bendrovėje (SE) ir Europos kooperatinėje bendrovėje (SCE), taip pat nėra numatyta, kad nacionalinė darbuotojų dalyvavimo tvarka bus taikoma kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams. Žr. visų pirma orientacines nuostatas, numatytas Direktyvos 2001/86 ir Direktyvos 2003/72 priedo 1 dalies a ir b punktų pirmoje pastraipoje. Tas pats taikytina ir dėl Europos darbo tarybos steigimo Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupėse vadovaujantis subsidiariais reikalavimais, patvirtintais valstybių narių pagal Direktyvą 2009/38. Žr. šios direktyvos I priedo 1 punkto b papunktį.

66 Žr. visų pirma 2005 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Marks & Spencer* (C-446/03, EU:C:2005:763, 39 punktas). Siekiant išsamumo reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismo pripažintas teritoriškumo principas nėra taikomas tik mokesčių srityje. Vis dėlto su minėtu principu susijusi jurisprudencija kitose srityse nėra susijusi su Sutartyje nustatytais pagrindiniais laisvėmis, taigi šioje byloje yra visiškai nereikšminga.

67 Žr. visų pirma 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *N* (C-470/04, EU:C:2006:525,41–46 punktai), 2011 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *National Grid Indus* (C-371/10, EU:C:2011:785, 45–48 punktai), 2015 m. balandžio 16 d. Sprendimą *Komisija / Vokietija* (C-591/13, EU:C:2015:230, 64 ir 65 punktai), taip pat 2016 m. birželio 8 d. Sprendimą *Hünnebeck* (C-479/14, EU:C:2016:412, 65 punktas). Taip pat žr. 2002 m. kovo 21 d. Sprendimą *Cura Anlagen* (C-451/99, EU:C:2002:195, 40 punktas), kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, kad valstybės narės gali „tarpusavyje pasidalyti kompetenciją mokesčių srityje remdamosi tokiais kriterijais kaip teritorija, kurioje transporto priemonė buvo iš tikrųjų naudojama, arba vairuotojo gyvenamoji vieta, kurie yra skirtingos teritoriškumo principo sudedamosios dalys“ (išskirta mano).

68 Žr. 2007 m. kovo 29 d. Sprendimą *Rewe Zentralfinanz* (C-347/04, EU:C:2007:194, 69 punktas). Šiuo klausimu Teisingumo Teismas remiasi generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada byloje *Rewe Zentralfinanz* (C-347/04, EU:C:2006:350,49 punktas).

69 Šiuo klausimu visų pirma žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Komisija / Portugalija* (C-503/14, EU:C:2016:979, 50 ir 51 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

70 Žr. visų pirma 2015 m. balandžio 16 d. Sprendimą *Komisija / Vokietija* (C-591/13, EU:C:2015:230, 65 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

95. Darbuotojų dalyvavimo tvarkos atveju tokių problemų nekyla. Manau, niekas nedraudžia kitoje valstybėje narėje, nei yra patronuojančioji bendrovė, įsteigtime filiale dirbančiam darbuotojui būti „atstovaujama dvigubai“, t. y. viena vertus, filiale pagal valstybės narės, kurioje jis dirba, teisės aktus ir, kita vertus, patronuojančiojoje bendrovėje pagal valstybės narės, kurioje ši bendrovė yra įsteigta, teisės aktus.

96. Antra, priešingai, nei teigia TUI ir Vokietijos ir Nyderlandų vyriausybės, manau, kad pats Vokietijoje taikomos darbuotojų dalyvavimo tvarkos taikymas kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams nereikštų kišimosi į kitų valstybių narių suvereniteto ar teisės aktų leidybos jurisdikcijos sritį. Iš tikrųjų manau, kaip ir ELPA priežiūros institucija ir Komisija, kad spręsti, kurie darbuotojai gali dalyvauti Vokietijos bendrovės stebėtojų tarybos narių rinkimuose, gali tik Vokietijos teisės aktų leidėjas⁷¹. Kitaip tariant, nėra jurisdikcijos kolizijos⁷².

97. Šiomis aplinkybėmis esu tos nuomonės, kad Vokietijoje taikomos darbuotojų dalyvavimo tvarkos netaikymas kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams negali būti laikomas teritoriškumo principo taikymu.

98. Vis dėlto Vokietijos vyriausybė mano, kad klausimas dėl eksteritorialumo kyla Vokietijos darbuotojų dalyvavimo tvarkos klausimu, nes pagal minėtos tvarkos rinkimų taisyklės⁷³ visoms įmonių grupei priklausančioms bendrovėms ir rinkimuose dalyvaujantiems darbuotojams nustatomos tam tikros pareigos dėl rinkimų organizavimo ir jų vykdymo⁷⁴. Remiantis šiomis taisyklėmis rinkimai į Vokietijos bendrovės stebėtojų tarybą yra organizuojami ne šios bendrovės valdymo organų centralizuotai, o decentralizuotai – pačių jos darbuotojų kiekvienoje grupės bendrovėje. Atsižvelgiant į tai, kad kitose valstybėse narėse įsteigtiems filialams ir jų darbuotojams nėra taikoma Vokietijos teisė, Vokietijos teisės aktų leidėjas negali jiems nustatyti pareigų pagal rinkimų taisyklės, taigi ir jiems taikyti Vokietijoje taikomos darbuotojų dalyvavimo tvarkos.

99. Taigi reikia pažymėti, kad, Vokietijos vyriausybės nuomone, *specifinė* Vokietijoje taikomos darbuotojų dalyvavimo tvarkos *konceptija*, visų pirma rinkimų tvarkoje nustatytos taisyklės, užkerta kelią tam, kad kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams būtų taikoma ši tvarka. Taigi šios tvarkos netaikymas šiems darbuotojams yra ne su Vokietijos teisės aktų leidėjo teisėkūros galios ribomis susijusi absoliuti būtinybė, o labiau kai kurių jo sprendimų, visų pirma susijusių su rinkimų tvarka, pasekmė⁷⁵.

100. Todėl reikia kelti klausimą, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai gali būti pateisinami tikslu užtikrinti darbuotojų dalyvavimą valdant bendrovę laikantis vietos socialinių, ekonominių ir kultūrinių ypatumų, kaip iš esmės teigia Prancūzijos vyriausybė ir *Betriebsrat der TUI* ir kt.⁷⁶

71 Šiuo požiūriu nagrinėjama byla skiriasi nuo tos, kurioje buvo priimtas 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Peralta* (C-379/92, EU:C:1994:296), kuriuo rėmėsi TUI ir Vokietijos vyriausybė.

72 Šiuo klausimu žr. 2007 m. kovo 29 d. Sprendimą *Rewe Zentralfinanz* (C-347/04, EU:C:2007:194, 69 punktas) ir 2016 m. birželio 8 d. Sprendimą *Hünnebeck* (C-479/14, EU:C:2016:412, 66 punktas). Reikia priminti, kad kai kurios Sąjungos ir EEE valstybės narės iš tiesų suteikia kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams balsavimo teisę ir teisę būti renkiamiems rinkimuose, susijusiuose su vietos bendrovių administravimo arba valdymo organais. Žr. šios išvados 58 išnašą.

73 Vokietijos vyriausybė visų pirma remiasi 2002 m. gegužės 27 d. *Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz* (3. *WOMitbestG*) (Trečiosios rinkimų taisyklės, skirtos įstatymui dėl darbuotojų dalyvavimo įgyvendinti) (*BGBI.* I, 2002, p. 1741), pastarąjį kartą iš dalies pakeistos 2015 m. rugpjūčio 26 d. *Verordnung* (taisyklės) (*BGBI.* I, 2015, p. 1443).

74 Vyriausybė visų pirma mini filialo pareigą padėti įsteigti rinkimų komitetus, pateikti darbuotojų sąrašus ir kitus duomenis, kad šie komitetai galėtų sudaryti rinkimų sąrašus pagal taikomas Vokietijos taisyklės, ir atlygintinai darbuotojams suteikti laisvo laiko, kad jie galėtų atlikti rinkimų komisijos užduotis.

75 Teismo posėdyje Vokietijos vyriausybė, atsakydama į Teisingumo Teismo klausimą, pripažino, kad, jeigu darbuotojų dalyvavimas būtų organizuojamas taip, kad patronuojančiosios bendrovės vadovybė suteiktų jos filialuose užsienyje dirbantiems darbuotojams balsavimo teisę ir teisę būti renkiamiems ir pati rengtų rinkimus, tai nebūtų kišimasis į kitų valstybių jurisdikciją.

76 Žr. šios išvados 88 punktą.

3) *Dėl pateisinimo, grindžiamo tikslu užtikrinti darbuotojų dalyvavimą valdant bendrovę laikantis vietos socialinių, ekonominių ir kultūrinių ypatumų*

101. Reikia pažymėti, kad, nors *Betriebsrat der TUI* ir kt. remiasi ESS 4 straipsnio 2 dalimi⁷⁷, pagal kurią Sąjunga gerbia valstybių narių nacionalinį savitumą, neatsiejamą nuo pagrindinių politinių ir konstitucinių jų struktūrų, Vokietijos vyriausybė šia nuostata nesirėmė⁷⁸.

102. Vis dėlto ši vyriausybė nurodo, kad su darbuotojų dalyvavimu susiję Vokietijos teisės aktai ir rinkimų taisyklių nuostatos, konkrečiai nustatančios darbuotojams atstovaujančių stebėtojų tarybos narių rinkimų tvarką, yra pritaikytos prie Vokietijos įmonių, visuomenės ir profesinių sąjungų struktūros ir kad šie teisės aktai yra skirti ne vien darbuotojų interesams, o veikia bendrajam interesui tenkinti, nes jais siekiama užtikrinti bendradarbiavimą ir integraciją taip pat atsižvelgiant ne tik į tiesioginius, bet ir į kitus interesus⁷⁹. Teismo posėdyje ši vyriausybė taip pat teigė, kad darbuotojų dalyvavimas yra esminis bendradarbiavimo kultūros Vokietijoje aspektas ir jis yra asociacijų laisvės teisinės raidos rezultatas bei leidžia naudotis šia laisve, kuri yra garantuojama *Grundgesetz* (Pagrindinis įstatymas)⁸⁰.

103. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes abejoju, ar galiu Vokietijoje taikomą darbuotojų dalyvavimo tvarką laikyti nacionalinio savitumo, kaip jis suprantamas pagal ESS 4 straipsnio 2 dalį, aspektu. Vis dėlto manau, kad nėra jokios abejonės, kad ši tvarka yra esminis Vokietijos darbo rinkos ir – kalbant plačiau – Vokietijos socialinės santvarkos aspektas.

104. Taip pat reikia konstatuoti, kad darbuotojų dalyvavimas valdant bendrovę taip pat yra teisėtas tikslas Sąjungos teisės požiūriu⁸¹. Vis dėlto Sąjunga pripažįsta socialinės politikos taisyklių bei nacionalinės praktikos⁸² ir visų pirma darbuotojų atstovų įtraukimo į bendrovių sprendimų priėmimą taisyklių įvairovę⁸³. Šiuo metu galiojančioje Sąjungos teisėje valstybėms narėms paliekama savo nuožiūra nuspręsti dėl teisės aktų priėmimo darbuotojų įtraukimo į bendrovių sprendimų priėmimą srityje ir dėl jų atitinkamų taisyklių šioje srityje nustatymo⁸⁴.

77 Žr. šios išvados 88 punktą.

78 Primenu, kad valstybių narių nacionalinio savitumo apsauga taip pat buvo pripažinta Teisingumo Teismo jurisprudencijoje kaip teisėtas Sąjungos teisės sistemoje gerbiamas tikslas. Žr. 1996 m. liepos 2 d. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-473/93, EU:C:1996:263, 35 punktas). Dėl ESS 4 straipsnio 2 dalies taip pat žr. 2010 m. gruodžio 22 d. Sprendimą *Sayn-Wittgenstein* (C-208/09, EU:C:2010:806, 92 punktas), 2011 m. gegužės 12 d. Sprendimą *Runevič-Vardyn ir Vardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, 86 punktas), taip pat 2016 m. birželio 2 d. Sprendimą *Bogendorff von Wolfersdorff* (C-438/14, EU:C:2016:401, 73 punktas).

79 Remdamasi 1979 m. kovo 1 d. *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas, Vokietija) sprendimo (1 BvR 532/77, 1 BvL 21/78, 1 BvR 419/78 ir 1 BvR 533/77) (NJW 1979, p. 699) 189 punktu Vokietijos vyriausybė pažymi, kad teisės aktais įtvirtinant institucinį dalyvavimą priimant bendrovių sprendimus darbuotojų dalyvavimo srityje siekiama sumažinti trečiųjų šalių sprendžiamąją galią; tam tikro dydžio bendrovėse tai yra susiję su aplinkybe, kad darbuotojams vadovauja ir jų darbą organizuoja bendrovei nepriklausantys asmenys, ir bendrovės valdymo ekonominį legitimumą pakeisti socialiniu legitimumu. Vokietijoje taikomos darbuotojų dalyvavimo tvarkos raidos klausimu žr. *Kommission Mitbestimmung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven* (minėtas šios išvados 36 išnašoje) ataskaitos 3 skyrių.

80 Vyriausybė taip pat mini tai, kad bendrame atvirame laiške Vokietijos socialinių partnerių jungtinės organizacijos minėtą tvarką įvardijo kaip esminį Vokietijos socialinės sistemos ir darbo rinkos ramstį. Ši vyriausybė taip pat teigia, kad Vokietijos prezidentas taip pat nurodė, kad darbuotojų dalyvavimas yra tvirtai suformuotas nacionalinės kultūros aspektas, kuriuo grindžiamas savitumas.

81 Žr. visų pirma Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 17 straipsnį, kuris minimas SESV 151 straipsnio pirmoje pastraipoje. Be to, žr. SESV 153 straipsnio 1 dalies f punktą. Taip pat žr. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnį, susijusį su darbuotojų teise į informaciją ir konsultacijas įmonėje.

82 Žr. visų pirma SESV 151 straipsnio antrą pastraipą ir SESV 152 straipsnio pirmą pastraipą.

83 Žr. direktyvų 2001/86 ir 2003/72 5 ir 9 konstatuojamąsias dalis. Subsidiarumo klausimu žr. Direktyvos 2009/38 20 konstatuojamąją dalį. Reikia pažymėti, kad priešingai nei pastaroji direktyva, direktyvos 2001/86 ir 2003/72 buvo priimtos ne ESV sutarties nuostatų, susijusių su socialine politika, pagrindu, o SESV 352 straipsnio pagrindu.

84 Valstybių narių teisės aktų šioje srityje skirtumų klausimu žr. šios išvados 57 išnašą.

105. Kalbant apie Vokietijoje taikomos darbuotojų dalyvavimo tvarkos ypatumus reikia pažymėti, kad joje numatytas itin didelis darbuotojų išitraukimas į bendrovės valdymą⁸⁵. Taip pat pagal minėtą tvarką, vadovaujantis rinkimų taisyklėmis⁸⁶, numatytos pakankamai sudėtingos procedūros, sudarytos iš daugelio procedūrinių etapų, siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovų rinkimų eigą ir garantuoti, kad darbuotojams atstovaujančių stebėtojų tarybos narių rinkimai būtų laisvi, sąžiningi ir slapti⁸⁷. Šiomis aplinkybėmis Vokietijos vyriausybė nurodo, kad Vokietijoje taikoma darbuotojų dalyvavimo tvarka yra sukurta remiantis principu, pagal kurį darbuotojų atstovų rinkimų organizavimas ir vykdymas yra patikėtas darbuotojams, kurie turi tą padaryti patys savarankiškai kiekvienoje grupės bendrovėje ir bendradarbiauti su grupės profesinėmis sąjungomis ir bendrovėmis.

106. Manau, atsižvelgiant į tokią nacionalinę darbuotojų dalyvavimo tvarką, tokie teiginiai, susiję su rinkimų organizavimu ir vykdymu, yra tam tikri teisėti ekonominės ir socialinės politikos sprendimai, kurie pagal šiuo metu galiojančią Sąjungos teisę priklauso nuo valstybių narių diskrecijos⁸⁸. Taigi pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai yra pateisinami tikslu užtikrinti darbuotojų dalyvavimą priimant bendrovės sprendimus, atsižvelgiant į socialinius, ekonominius ir kultūrinius ypatumus.

107. Be to, manau, šie teisės aktai yra proporcingi šiam tikslui, t. y. jie yra tinkami siekiant užtikrinti darbuotojų dalyvavimą priimant bendrovės sprendimus, atsižvelgiant į nacionalinius socialinius, ekonominius ir kultūrinius ypatumus, ir jais neviršijama tai, kas būtina norint šį tikslą pasiekti.

108. Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra paaškinęs, jog nebūtina, kad ribojamoji priemonė atitiktų koncepciją, kuriai pritaria visos valstybės narės, kiek tai susiję su pagrindinės teisės arba atitinkamo teisėto intereso apsaugos būdais, ir kad, atvirksčiai, šiuo klausimu priimtų priemonių būtinumas ir proporcingumas neatmetinas vien dėl to, kad valstybė narė pasirinko kitokią apsaugos sistemą nei ta, kurią taiko kita valstybė narė⁸⁹.

109. Be to, reikia pripažinti, kad neįmanoma į Vokietijoje taikomą darbuotojų dalyvavimo tvarkos taikymo asmenims sritį įtraukti ne Vokietijoje dirbančių darbuotojų, nekeičiant esminių minėtos tvarkos ypatybių. Iš tiesų toks Vokietijoje taikomos tvarkos taikymo srities išplėtimas reikštų, kad darbuotojų atsakomybė už rinkimų organizavimą ir vykdymą turėtų pereiti bendrovių grupei, vadovaujamai Vokietijos patronuojančiosios bendrovės, o tai prieštarautų principams, kuriais grindžiama ši tvarka.

110. Nors, kaip siūlo Komisija, iš tiesų galima įpareigoti patronuojančiąją bendrovę, pasitelkus savo lemiamą įtaką grupės įmonėms, suteikti ir kitose valstybėse narėse dirbantiems darbuotojams balsavimo teisę ir teisę būti renkiamiems į jos stebėtojų tarybą, manau, kad pagal Sąjungos teisę valstybės narės neprivalo rinktis šio kelio nacionaliniu lygmeniu nustatydamos darbuotojų dalyvavimo priimant bendrovės sprendimus tvarką.

111. Šiomis aplinkybėmis manau: jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai riboja laisvą darbuotojų judėjimą, kaip jis suprantamas pagal SESV 45 straipsnį, reikėtų manyti, kad pagal šiuo metu galiojančią Sąjungos teisę tokių teisės aktų palikimas galioti yra pateisinamas, nes jie yra tam tikrų nuo valstybių narių diskrecijos priklausančių sprendimų ekonominės ir socialinės politikos srityse rezultatas.

85 Primenu, kad remiantis Vokietijos teisės aktais darbuotojų dalyvavimo srityje pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju darbuotojams, kuriems taikoma darbuotojų dalyvavimo tvarka, suteikiama teisė kartu su kitomis profesinėmis organizacijomis skirti pusę bendrovės stebėtojų tarybos narių. Žr. šios išvados 8 punktą.

86 Žr. šios išvados 73 punktą.

87 Vokietijos vyriausybės teigimu, pakankamai didelėje grupėje minėtų narių rinkimai trunka 6–12 mėnesių, o pasiruošimas jiems prasideda dar anksčiau.

88 Šiuo klausimu žr. 1981 m. liepos 14 d. Sprendimą *Oebel* (155/80, EU:C:1981:177, 12 punktas) ir 1989 m. lapkričio 23 d. Sprendimą *B & Q* (C-145/88, EU:C:1989:593, 14 punktas).

89 Žr. 2016 m. birželio 2 d. Sprendimą *Bogendorff von Wolffersdorff* (C-438/14, EU:C:2016:401, 73 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

112. Atsižvelgdamas į visus šiuos argumentus manau, kad pagal SESV 45 straipsnį nedraudžiami tokie teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, kuriais remiantis tik darbuotojai, dirbantys valstybės teritorijoje esančiose bendrovės įmonėse arba grupės bendrovėse, turi balsavimo teisę ir teisę būti renkami darbuotojų atstovų į šios bendrovės stebėtojų tarybą rinkimuose.

V. Išvada

113. Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Kammergericht Berlin* (Berlyno aukštesnysis apygardos teismas, Vokietija) pateiktą prejudicinį klausimą:

SESV 18 ir 45 straipsnius reikia aiškinti taip, kad pagal juos nedraudžiami tokie teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, kuriuose nustatyta, kad tik darbuotojai, dirbantys valstybės teritorijoje esančiose bendrovės įmonėse arba grupės bendrovėse, turi balsavimo teisę ir teisę būti renkami darbuotojų atstovų į šios bendrovės stebėtojų tarybą rinkimuose.