



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 18 lipca 2017 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Swobodny przepływ pracowników – Zasada niedyskryminacji –
Wybory przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej spółki – Przepis krajowy ograniczający prawo
głosu i prawo do bycia wybranym wyłącznie do pracowników zakładów znajdujących się na
terytorium krajowym

W sprawie C-566/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Kammergericht (wyższy sąd krajowy w Berlinie, Niemcy)
postanowieniem z dnia 16 października 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 listopada
2015 r., w postępowaniu:

Konrad Erzberger

przeciwko

TUI AG,

przy udziale:

Vereinigung Cockpit e.V.,

Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH,

Frank Jakobi,

Andreas Barczewski,

Peter Bremme,

Dierk Hirschel,

Michael Pönipp,

Wilfried H. Rau,

Carola Schwirn,

Anette Stempel,

Ortwin Strubelt,

* Języki postępowania: niemiecki.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

TRYBUNAŁ (wielka izba)

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič i J.L. da Cruz Vilaça, prezesi izb, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (sprawozdawca), J.C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 24 stycznia 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu K. Erzbergera przez J. Brandhoffa, C. Behmego oraz S. Richtera, Rechtsanwälte,
- w imieniu TUI AG przez C. Arnolda oraz M. Arnolda, Rechtsanwälte,
- w imieniu Vereinigung Cockpit e.V. przez M. Fischer, Rechtsanwältin,
- w imieniu Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH e.a. przez M. Schmidt, Rechtsanwältin,
- w imieniu rządu niemieckiego przez J. Möllera i T. Henzego, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu francuskiego przez R. Coesme’a, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu luksemburskiego przez adwokata P. Kinscha,
- w imieniu rządu niderlandzkiego przez H. Stergiou, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu austriackiego przez G. Eberharda, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Władzy Nadzorczej EFTA przez M. Moustakali oraz C. Zatschlera, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 4 maja 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 18 TFUE i 45 TFUE.
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Konradem Erzbergerem a spółką TUI AG z siedzibą w Niemczech, której K. Erzberger jest akcjonariuszem, w przedmiocie składu rady nadzorczej tej spółki, a w szczególności prawa głosu i prawa do kandydowania w wyborach przedstawicieli pracowników do tej rady.

Ramy prawne

- 3 Paragraf 96 Aktiengesetz (ustawy o spółkach akcyjnych) z dnia 6 września 1965 r. (BGBI. 1965 I, s. 1089), stanowi:

„(1) Rada nadzorcza składa się

w odniesieniu do spółek podlegających ustawie o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji – z członków będących przedstawicielami akcjonariuszy i z członków będących przedstawicielami pracowników,

[...]

w odniesieniu do innych spółek – z członków będących przedstawicielami wyłącznie akcjonariuszy.

[...]”.

- 4 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (ustawy o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji) z dnia 4 maja 1976 r. (BGBI. 1976 I, s. 1153, zwana dalej „MitbestG”) stanowi w § 1, zatytułowanym „Przedsiębiorstwa podlegające ustawie”:

„(1) W przedsiębiorstwach:

1. utworzonych w formie spółek akcyjnych, spółek komandytowych, spółek z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółdzielni oraz
2. zatrudniających ogółem powyżej 2000 osób,

niniejsza ustawa przyznaje pracownikom prawo do udziału w podejmowaniu decyzji.

[...]”.

- 5 Paragraf 3 ust. 1 pkt 1 MitbestG stanowi:

„W rozumieniu niniejszej ustawy za pracowników uważa się:

1. osoby wymienione w § 5 ust. 1 ustawy o ustroju przedsiębiorstw [...].”.

- 6 Paragraf 5 ust. 1 zdanie pierwsze MitbestG brzmi:

„Jeżeli przedsiębiorstwo [...] jest w koncernie przedsiębiorstwem dominującym [...], do celów stosowania niniejszej ustawy pracownicy przedsiębiorstw koncernu zostają zrównani z pracownikami przedsiębiorstwa dominującego”.

7 Paragraf 7 MitbestG stanowi:

„(1) Rada nadzorcza przedsiębiorstwa:

[...]

3. liczącego zazwyczaj więcej niż 20 000 pracowników składa się z dziesięciu członków reprezentujących udziałowców oraz z dziesięciu członków reprezentujących pracowników.

[...]

(2) Wśród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników musi być:

[...]

3. w radzie nadzorczej liczącej dziesięciu przedstawicieli pracowników – siedmiu pracowników spółki oraz trzech przedstawicieli związków zawodowych.

[...]”.

8 Paragraf 10 MitbestG ma następujące brzmienie:

„(1) W każdym zakładzie przedsiębiorstwa pracownicy wybierają delegatów w głosowaniu tajnym oraz zgodnie z zasadą proporcjonalności.

(2) Prawo wyboru delegatów przysługuje pracownikom przedsiębiorstwa, którzy ukończyli 18 rok życia [...]

(3) Delegatami mogą zostać pracownicy określeni w ust. 2 zdanie pierwsze, którzy spełniają dalsze wymagania wybieralności z § 8 ustawy o ustroju przedsiębiorstw.

[...]”.

9 Paragraf 8 Betriebsverfassungsgesetz (ustawy o ustroju przedsiębiorstw, BGBl. 2001 I, s. 2518) stanowi:

„(1) Bierne prawo wyborcze przysługuje wszystkim posiadającym czynne prawo wyborcze, którzy przynależą do zakładu dłużej niż sześć miesięcy lub którzy jako zatrudnieni w ramach pracy chałupniczej pracowali głównie dla zakładu dłużej niż sześć miesięcy. Do tego sześciomiesięcznego okresu przynależności wlicza się okresy, w trakcie których pracownicy należeli bezpośrednio wcześniej do innego zakładu tego samego przedsiębiorstwa albo koncernu przedsiębiorstw [...].

(2) Jeżeli zakład istnieje krócej niż sześć miesięcy, wówczas, niezależnie od ust. 1, dotyczącego sześciomiesięcznego okresu przynależności, wybieralni są pracownicy, którzy w chwili rozpoczęcia wyboru rady zakładowej byli zatrudnieni w zakładzie oraz spełniają pozostałe warunki wyboru”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 Konrad Erzberger jest akcjonariuszem TUI, która stoi na czele koncernu kontrolowanych przez siebie spółek (zwanego dalej „koncernem TUI”), działającego w branży turystycznej.

11 Koncern TUI prowadzi działalność na całym świecie. W ramach Unii Europejskiej koncern zatrudnia około 50 000 pracowników, z czego niewiele ponad 10 000 pracuje w Niemczech.

- 12 TUI podlega zakresowi stosowania MitbestG, wobec czego jest zarządzana przez dwa organy, a mianowicie zarząd, odpowiedzialny za prowadzenie spraw spółki, oraz radę nadzorczą, której zadaniem jest nadzorowanie zarządu z udziałem pracowników. Rada nadzorcza liczy 20 członków. W połowie składa się z przedstawicieli akcjonariuszy, a w połowie z przedstawicieli wyznaczonych przez pracowników najemnych.
- 13 Sąd odsyłający zauważa, że zgodnie z opinią przeważającą w niemieckiej doktrynie i w niemieckim orzecznictwie przez „pracownika” do celów stosowania MitbestG rozumie się wyłącznie pracowników zakładów usytuowanych na terytorium krajowym. Zgodnie z tą przeważającą opinią pracownicy spółki zależnej koncernu położonej poza terytorium Niemiec, w tym również w innym państwie członkowskim, nie mają prawa głosu ani prawa kandydowania w wyborach przedstawicieli do rady nadzorczej spółki dominującej danego koncernu. Ponadto każdy pracownik koncernu TUI sprawujący funkcje w radzie nadzorczej spółki dominującej tego koncernu musi zrzec się tych funkcji, w sytuacji gdy obejmuje stanowisko w ramach jednej ze spółek zależnych tego koncernu położonej w państwie innym niż Republika Federalna Niemiec.
- 14 Podejście to opiera się nie na brzmieniu przepisów MitbestG, lecz na „zasadzie terytorializmu”, zgodnie z którą niemiecki porządek socjalny nie może rozciągać się na terytorium innych państw, jak również na genezie omawianej ustawy.
- 15 Konrad Erzberger uważa natomiast, że rada nadzorcza TUI nie została ukonstytuowana w sposób prawidłowy. Uniemożliwienie pracownikom zatrudnionym przez spółkę zależną koncernu TUI położoną w innym państwie członkowskim niż Republika Federalna Niemiec, co do których to pracowników można zasadniczo zakładać, że nie są obywatelami niemieckimi, udziału w składzie rady nadzorczej TUI, narusza jego zdaniem art. 18 TFUE. Dodatkowo utrata statutu członka rady nadzorczej przy przeniesieniu do innego państwa członkowskiego niż Republika Federalna Niemiec może zniechęcać pracowników do skorzystania z ich prawa do swobodnego przemieszczania się na terytorium państw członkowskich, o którym mowa w art. 45 TFUE.
- 16 W związku z tym, że TUI miało odmienne stanowisko w tej kwestii, K. Erzberger skorzystał z przyznanej mu na mocy niemieckiego ustawodawstwa możliwości zwrócenia się do sądu w wypadku sporu co do tego, według jakich przepisów ustawy ma zostać określony skład rady nadzorczej.
- 17 Landgericht Berlin (sąd krajowy w Berlinie, Niemcy) oddalił jego skargę. Sąd ten stwierdził, że nie ma miejsca dyskryminacja ze względu na przynależność państwową ani przeszkoda w swobodnym przepływie pracowników, ponieważ utrata prawa głosu w wypadku przeniesienia nie jest rozstrzygająca w decyzjach pracowników dotyczących objęcia stanowiska w państwie członkowskim innym niż Republika Federalna Niemiec.
- 18 Kammergericht (wyższy sąd krajowy w Berlinie, Niemcy), rozpoznający sprawę w apelacji, uważa, że jest możliwe, iż doszło do naruszenia prawa Unii. Zdaniem tego sądu całkiem realne jest, że ustawodawstwo niemieckie w obszarze udziału pracowników w podejmowaniu decyzji prowadzi do dyskryminacji pracowników ze względu na przynależność państwową i narusza swobodę przepływu pracowników.
- 19 Z jednej bowiem strony, w przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych w Niemczech, ci, którzy są zatrudnieni w innym państwie członkowskim, w niniejszym wypadku około 80% pracowników koncernu TUI, nie są reprezentowani w radzie nadzorczej TUI.
- 20 Z drugiej strony, zdaniem Kammergericht (wyższego sądu krajowego w Berlinie), ryzyko utraty w stosownym wypadku statutu członka rady nadzorczej może zniechęcać pracowników do ubiegania się o stanowiska skutecznie oferowane w innym państwie członkowskim niż Republika Federalna Niemiec, a w związku z tym do swobodnego przemieszczania się na terytorium Unii.

- 21 Sąd odsyłający nie znajduje żadnego wystarczającego uzasadnienia w tej kwestii. W tych okolicznościach Kammergericht (wyższy sąd krajowy w Berlinie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy jest zgodne z art. 18 TFUE [...] oraz z art. 45 TFUE [...], aby państwo członkowskie przyznawało czynne i bierne prawo wyborcze w wyborach przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej przedsiębiorstwa tylko tym pracownikom, którzy są zatrudnieni w zakładach przedsiębiorstwa lub w przedsiębiorstwach koncernu na terytorium krajowym?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

Uwaga wstępna

- 22 W celu udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytanie postawione przez sąd odsyłający należy uwzględnić różnorodność sytuacji, którym podlegają pracownicy zatrudnieni przez spółkę należącą do koncernu TUI.
- 23 Trzeba też zauważyć, że jak uściślił na rozprawie pełnomocnik TUI, koncern TUI poza terytorium Niemiec posiada jedynie zakłady posiadające niezależną osobowość prawną.

W odniesieniu do pracowników koncernu TUI zatrudnionych w spółce zależnej z siedzibą w państwie członkowskim innym niż Republika Federalna Niemiec

- 24 Sąd odsyłający zmierza zasadniczo w pierwszej kolejności do ustalenia, czy wykładni art. 18 TFUE i 45 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi państwa członkowskiego takiemu jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który stanowi, iż pracownicy koncernu spółek zatrudnieni w spółce zależnej położonej na terytorium innego państwa członkowskiego nie posiadają prawa głosu ani prawa kandydowania w wyborach przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej spółki dominującej tego koncernu.
- 25 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, przypomnianym przez rzecznika generalnego w pkt 39 jego opinii, art. 18 TFUE, który ustanawia ogólną zasadę niedyskryminacji z powodu przynależności państwowej, może być stosowany samodzielnie wyłącznie w stanach faktycznych podlegających prawu Unii, w odniesieniu do których traktat FUE nie zawiera szczególnych postanowień o zakazie dyskryminacji (wyrok z dnia 4 września 2014 r., Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Natomiast art. 45 ust. 2 TFUE ustanawia na rzecz pracowników najemnych przepis szczególny o zakazie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w obszarze warunków zatrudnienia.
- 27 Z tego wynika, że sytuacja pracowników określonych w pkt 24 niniejszego wyroku powinna być zbadana wyłącznie w świetle art. 45 TFUE.
- 28 W tym zakresie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem normy traktatu w dziedzinie swobodnego przepływu osób nie mogą mieć zastosowania do sytuacji, które nie mają żadnego łącznika z jakąkolwiek sytuacją regulowaną przez prawo Unii. Tym samym normy te nie znajdują zastosowania wobec pracowników, którzy nigdy nie korzystali ze swobodnego przemieszczania się w obrębie Unii i którzy nie planują tego uczynić (zob. podobnie wyrok z dnia 1 kwietnia 2008 r., Gouvernement de la Communauté française i gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, pkt 33, 37, 38).

- 29 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 49 i 55 swojej opinii, okoliczność, że spółka zależna, która zatrudnia rozpatrywanych pracowników, jest kontrolowana przez spółkę dominującą z siedzibą w państwie członkowskim innym niż to, w którym ma siedzibę ta spółka zależna, nie ma żadnego wpływu na ustalenie łącznika z jakąkolwiek sytuacją, o której mowa w art. 45 TFUE.
- 30 Z tego wynika, że sytuacja pracowników określonych w pkt 24 niniejszego wyroku nie podlega zakresowi stosowania art. 45 TFUE.

W odniesieniu do pracowników koncernu TUI zatrudnionych w Niemczech, którzy rezygnują z tej pracy celem podjęcia zatrudnienia w spółce zależnej tego samego koncernu z siedzibą w innym państwie członkowskim

- 31 Sąd odsyłający zasadniczo zmierza następnie do ustalenia, czy wykładni art. 18 TFUE i 45 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi państwa członkowskiego takiemu jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego pracownicy zatrudnieni w zakładach koncernu położonych na terytorium tego państwa członkowskiego nie mają prawa głosu i prawa kandydowania w wyborach przedstawicieli do rady nadzorczej spółki dominującej tego koncernu z siedzibą w omawianym państwie członkowskim, jak również w stosownym wypadku prawa do wykonywania lub dalszego sprawowania mandatu przedstawiciela w tej radzie, w sytuacji gdy wspomniani pracownicy rezygnują z pracy w tym zakładzie i są zatrudniani przez spółkę zależną należącą do tego samego koncernu z siedzibą w innym państwie członkowskim.
- 32 Jest tu wskazana sytuacja pracowników, którzy w ramach koncernu TUI korzystają z prawa ustanowionego w art. 45 TFUE. Tym samym, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 68 swojej opinii i jak wynika z pkt 25 i 26 niniejszego wyroku, art. 18 TFUE nie znajduje w tej sytuacji zastosowania.
- 33 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału ogół postanowień traktatu dotyczących swobody przepływu osób służy ułatwieniu obywatelom Unii wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoi na przeszkodzie działaniom, które mogłyby stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, gdyby chcieli podjąć działalność gospodarczą na obszarze państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie pochodzenia. Pod tym względem obywatele państw członkowskich dysponują w szczególności wynikającym bezpośrednio z traktatu prawem do opuszczenia państwa członkowskiego pochodzenia i udania się do innego państwa członkowskiego oraz przebywania w nim w celu wykonywania tam działalności zarobkowej. W konsekwencji art. 45 TFUE stoi na przeszkodzie jakiegokolwiek przepisowi krajowemu, który może zakłócać lub czynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez obywateli Unii z podstawowych swobód zagwarantowanych tym przepisem (zob. podobnie wyroki: z dnia 1 kwietnia 2008 r., Gouvernement de la Communauté française i gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, pkt 44, 45; a także z dnia 10 marca 2011 r., Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, pkt 21, 22).
- 34 Jednakże pierwotne prawo Unii nie może zagwarantować pracownikowi, że przeniesienie się do państwa członkowskiego innego niż państwo jego pochodzenia będzie obojętne z punktu widzenia ochrony socjalnej, gdyż z uwagi na rozbieżności między systemami i ustawodawstwami państw członkowskich w tej dziedzinie takie przeniesienie może, w zależności od przypadku, okazać się dla zainteresowanego bardziej lub mniej korzystne w tym kontekście (zob. analogicznie wyroki: z dnia 26 kwietnia 2007 r., Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 lipca 2016 r., Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, pkt 24).
- 35 Tym samym, jak zasadniczo zauważył rzecznik generalny w pkt 75 i 78 swojej opinii, art. 45 TFUE nie daje pracownikowi prawa do powoływania się w przyjmującym państwie członkowskim na warunki pracy, z jakich korzystał w państwie członkowskim pochodzenia zgodnie z ustawodawstwem krajowym tego ostatniego państwa.

- 36 W tym względzie należy dodać, że w braku przepisów mających na celu harmonizację lub koordynację na szczeblu Unii w rozpatrywanym obszarze państwa członkowskie nie są zasadniczo niczym związane w określaniu kryteriów powiązania z zakresem stosowania ich ustawodawstwa, pod warunkiem że kryteria te są obiektywne i pozbawione dyskryminacji.
- 37 W tym kontekście prawo Unii nie stoi na przeszkodzie temu, aby w obszarze reprezentacji i zbiorowej obrony interesów pracowników w organach zarządzających lub nadzorczych spółki prawa krajowego, który to obszar nie został do tej pory zharmonizowany ani nawet skoordynowany na szczeblu Unii, państwo członkowskie postanowiło, że uchwalone przez nie normy mają zastosowanie tylko do pracowników zatrudnionych w zakładach znajdujących się na jego terytorium, podobnie jak inne państwo członkowskie może użyć innego łącznika dla celów stosowania własnych przepisów krajowych.
- 38 W tym wypadku mechanizm współdecydowania wprowadzony przez MitBestG, którego celem jest włączenie pracowników za pośrednictwem wybranych przedstawicieli do organów odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji i strategię spółki, podlega w tym zakresie zarówno niemieckiemu prawu spółek, jak i prawu zbiorowych stosunków pracy, których zakres stosowania Republika Federalna Niemiec ma prawo ograniczyć do pracowników zatrudnionych w zakładach znajdujących się na jej terytorium, pod warunkiem że takie ograniczenie opiera się na obiektywnych i pozbawionych dyskryminacji kryteriach.
- 39 Z powyższego wynika, że nie można orzec, iż utrata przez pracowników, o których mowa w pkt 31 niniejszego wyroku, praw rozpatrywanych w postępowaniu głównym stanowi przeszkodę w swobodnym przepływie pracowników gwarantowanym w art. 45 TFUE.
- 40 W odniesieniu w szczególności do pracowników, którzy po przyznaniu im mandatu reprezentacji w radzie nadzorczej spółki niemieckiej podczas okresu zatrudnienia w zakładzie znajdującym się na terytorium Niemiec opuszczają Niemcy celem podjęcia zatrudnienia w spółce mającej siedzibę na terytorium innego państwa członkowskiego, fakt, że ci pracownicy są zmuszeni w takich okolicznościach zrezygnować z dalszego sprawowania mandatu w Niemczech, jest po prostu konsekwencją legalnie dokonanego przez Republikę Federalną Niemiec wyboru ograniczenia stosowania jej przepisów krajowych w obszarze współdecydowania do pracowników zatrudnionych przez zakład znajdujący się w Niemczech.
- 41 Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe rozważania, na postawione pytanie trzeba odpowiedzieć, że wykładni art. 45 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom państwa członkowskiego takim jak przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy których pracownicy zatrudnieni w zakładach koncernu znajdujących się na terytorium tego państwa członkowskiego są pozbawieni prawa głosu i prawa kandydowania w wyborach przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej spółki dominującej tego koncernu z siedzibą w omawianym państwie członkowskim oraz, w stosownych przypadkach, prawa do wykonywania lub dalszego sprawowania mandatu przedstawiciela w tej radzie, w sytuacji gdy pracownicy ci rezygnują z pracy w takim zakładzie i podejmują zatrudnienie w spółce zależnej należącej do tego samego koncernu z siedzibą w innym państwie członkowskim.

W przedmiocie kosztów

- 42 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 45 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom państwa członkowskiego takim jak przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy których pracownicy zatrudnieni w zakładach koncernu znajdujących się na terytorium tego państwa członkowskiego są pozbawieni prawa głosu i prawa kandydowania w wyborach przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej spółki dominującej tego koncernu z siedzibą w omawianym państwie członkowskim oraz, w stosownych przypadkach, prawa do wykonywania lub dalszego sprawowania mandatu przedstawiciela w tej radzie, w sytuacji gdy pracownicy ci rezygnują z pracy w takim zakładzie i podejmują zatrudnienie w spółce zależnej należącej do tego samego koncernu z siedzibą w innym państwie członkowskim.

Podpisy