



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prednesené 4. mája 2017¹

Vec C-566/15

**Konrad Erzberger
proti
TUI AG**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Kammergericht Berlín (Vyšší krajský súd Berlín, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Voľný pohyb pracovníkov – Rovnosť zaobchádzania – Články 18 a 45 ZFEÚ – Voľby zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti – Vnútroštátna právna úprava obmedzujúca právo voliť a byť volený iba na zamestnancov zamestnaných v tuzemsku“

I. Úvod

1. Predmetom prejednávanej veci je návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Kammergericht Berlín (Vyšší krajský súd Berlín, Nemecko) a ktorý sa týka výkladu článku 18 ZFEÚ týkajúceho sa zásady zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti a článku 45 ZFEÚ týkajúceho sa voľného pohybu pracovníkov.
2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi akcionárom pánom Konradom Erzbergerom a nemeckou spoločnosťou TUI AG, ktorý sa týka zloženia dozornej rady tejto spoločnosti. Akcionár uvádza najmä nesúlad nemeckej právnej úpravy v oblasti spolurozhodovania zamestnancov v spoločnosti s článkami 18 a 45 ZFEÚ v rozsahu, v akom stanovuje, že iba zamestnanci zamestnaní v prevádzkach spoločnosti alebo v spoločnostiach v skupine, do ktorej táto spoločnosť patrí, usadených na nemeckom území, majú právo voliť a byť volení vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade tejto spoločnosti.
3. Zásadnou otázkou, o akú ide v prejednávanej veci, je otázka, či môžu byť členské štáty v súvislosti s vnútroštátnym režimom účasti zamestnancov povinné na základe článkov 18 a 45 ZFEÚ priznať zamestnancom zamestnaným v dcérskych spoločnostiach usadených v iných členských štátoch rovnaké právo voliť a byť volení, aké požívajú vnútroštátni zamestnanci.
4. V týchto návrhoch uvediem dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že na túto otázku treba odpovedať záporne a že články 18 a 45 ZFEÚ nebránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava vo veci samej.

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

II. Nemecký právny rámec

A. Zákon o spolurozhodovaní

5. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG) (zákon o spolurozhodovaní zamestnancov) zo 4. mája 1976² (ďalej len „zákon o spolurozhodovaní“) vo svojom § 1, nazvanom „Dotknuté podniky“, v odseku 1 stanovuje:

„V podnikoch

- (1) založených vo forme akciovej spoločnosti, komanditnej spoločnosti na akcie, spoločnosti s ručením obmedzeným alebo družstva a
- (2) ktoré zamestnávajú spolu viac ako 2 000 osôb,

priznáva tento zákon zamestnancom právo na spolurozhodovanie.“

6. § 3 zákona o spolurozhodovaní, nazvaný „Zamestnanci podniku“, v odseku 1 stanovuje:

„Za zamestnancov v zmysle tohto zákona sa považujú

- (1) osoby uvedené v § 5 ods. 1 [Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (zákon o organizácii podnikov)] okrem vedúcich zamestnancov uvedených v § 5 ods. 3 uvedeného zákona,
- (2) vedúci zamestnanci uvedení v § 5 ods. 3 zákona o organizácii podnikov.

Osoby uvedené v § 5 ods. 2 zákona o organizácii podnikov nie sú zamestnancami v zmysle tohto zákona.“

7. § 5 zákona o spolurozhodovaní, nazvaný „Skupiny podnikov“, v odseku 1 stanovuje:

„Pokiaľ je podnik... dominantným podnikom v skupine [§ 18 ods. 1 Aktiengesetz (zákon o akciových spoločnostiach)], zamestnanci podnikov v skupine sa na účely uplatnenia tohto zákona považujú za zamestnancov dominantného podniku...“

8. § 7 zákona o spolurozhodovaní, nazvaný „Zloženie dozornej rady“, v odseku 1 bode 3, odseku 2 bode 3 a v odseku 4³ stanovuje:

„1. Dozorná rada podniku,

...

- (3) ktorý má obvykle viac ako 20 000 zamestnancov, sa skladá z desiatich členov zastupujúcich akcionárov a desiatich členov zastupujúcich zamestnancov.

...

2. Medzi členmi dozornej rady zastupujúcimi zamestnancov musí byť

² BGBl. 1976 I, s. 1153.

³ V súlade s § 7 ods. 1 bodmi 1 a 2 a ods. 2 bodmi 1 a 2 zákona o spolurozhodovaní sa dozorná rada v prípade podnikov, ktoré nemajú obvykle viac ako 10 000 zamestnancov, resp. v prípade podnikov, ktoré majú obvykle viac ako 10 000 zamestnancov, avšak menej ako 20 000 zamestnancov, skladá z dvanástich resp. zo šesnástich členov, z ktorých polovica sú zástupcovia zamestnancov (rozdelení na zamestnancov podniku a zástupcov odborov).

...

- (3) v dozornej rade s desiatimi zástupcami zamestnancov, sedem zamestnancov podniku a traja zástupcovia odborov.

...

4. Zamestnanci podniku uvedení v odseku 2 musia mať viac ako 18 rokov a pracovať v podniku aspoň jeden rok. K odpracovanému roku v podniku treba pripočítať obdobia odpracované v inom podniku, ktorého zamestnanci sa zúčastňujú na voľbách členov dozornej rady uvedeného podniku podľa tohto zákona. Tieto obdobia musia bezprostredne predchádzať okamihu, v ktorom zamestnanec získa právo zúčastniť sa volieb členov dozornej rady podniku. Ostatné podmienky zvoliteľnosti stanovené v § 8 ods. 1 zákona o organizácii podnikov musia byť splnené.“

9. § 10 zákona o spolurozhodovaní, nazvaný „Voľba zástupcov“, v odsekoch 1 až 3 stanovuje:

„1. V každej prevádzke podniku si zamestnanci volia zástupcov v tajnom hlasovaní s pomerným zastúpením.

2. Právo voliť vo voľbách zástupcov má zamestnanec podniku, ktorý dosiahol vek 18 rokov. § 7 druhá veta nemeckého zákona o organizácii podnikov sa uplatní primerane.

3. Za delegáta môže byť zvolený zamestnanec uvedený v prvej vete odseku 2, ktorý spĺňa požiadavky zvoliteľnosti uvedené v § 8 nemeckého zákona o organizácii podnikov.“

B. Zákon o organizácii podnikov

10. Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizácii podnikov) v znení uverejnenom 25. septembra 2001⁴ vo svojom § 7, nazvanom „Právo voliť“, stanovuje:

„Právo voliť má každý zamestnanec prevádzky, ktorý dosiahol vek 18 rokov. Ak je zamestnanec pridelený na výkon práce iným zamestnávateľom, tento zamestnanec má tiež právo voliť, ak je obdobie pridelenia dlhšie ako tri mesiace.“

11. § 8 zákona o organizácii podnikov, nazvaný „Právo byť volený“, stanovuje:

„1. Právo byť volený má každý zamestnanec s právom voliť, ktorý pracoval viac ako šesť mesiacov v prevádzke alebo doma s hlavnou činnosťou pre uvedenú prevádzku. Do tejto šesťmesačnej doby zamestnania sa započítavajú aj doby, počas ktorých zamestnanec bezprostredne pred jeho súčasným zamestnaním pracoval v inej prevádzke toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov (§ 18 ods. 1 zákona o akciových spoločnostiach). Právo byť volený nemá ten, kto v dôsledku odsúdenia v trestnom konaní stratil spôsobilosť mať práva pri verejných voľbách.

2. Ak prevádzka existuje menej ako šesť mesiacov, bez ohľadu na ustanovenia odseku 1 týkajúce sa šesťmesačnej doby zamestnania má právo byť volený zamestnanec, ktorý pracuje v prevádzke v čase začatia voľby do rady podniku a ktorý spĺňa ostatné požiadavky zvoliteľnosti.“

4 BGBl. 2001 I, s. 2518.

III. Spor vo veci samej, prejudiciálna otázka a konanie na Súdnom dvore

12. Žalobca vo veci samej, pán Erzberger, je akcionárom žalobkyne, spoločnosti TUI so sídlom v Berlíne (Nemecko) a Hannoveri (Nemecko). TUI je na čele skupiny spoločností, ktoré ovláda (ďalej len „skupina TUI“), ktorá pôsobí v odvetví turizmu. Skupina TUI pôsobí na svetovom trhu a zamestnáva približne 10 103 osôb v Nemecku a približne 39 536 osôb v iných členských štátoch Európskej únie. TUI ani žiadna iná spoločnosť v skupine TUI nemajú ovládané organizačné zložky alebo prevádzky v iných členských štátoch, než je štát, v ktorom majú svoje sídlo.

13. V súlade so zákonom o spolurozhodovaní má dozorná rada spoločnosti TUI⁵ 20 členov, ktorí pozostávajú z desiatich členov zastupujúcich akcionárov a desiatich členov zastupujúcich zamestnancov.⁶

14. § 98 zákona o akciových spoločnostiach stanovuje, že v prípade sporu o právnych ustanoveniach uplatniteľných na zloženie dozornej rady sa možno obrátiť na súd. Pán Erzberger využil túto možnosť.

15. Pán Erzberger najmä tvrdí, že dozorná rada spoločnosti TUI nebola vytvorená riadnym a predpísaným spôsobom. Uvedenú radu majú tvoriť iba členovia vymenovaní akcionármi spoločnosti. Na jej zloženie sa nemá uplatniť nemecká právna úprava v oblasti spolurozhodovania zamestnancov v rozsahu, v akom je v rozpore s článkami 18 a 45 ZFEÚ. TUI sa naproti tomu v podstate domnieva, že táto právna úprava je v súlade s právom Únie.

16. Landgericht Berlin (Krajinský súd Berlín, Nemecko), ktorý rozhodoval vo veci v prvom stupni, v uznesení z 12. mája 2015 rozhodol, že nemecká právna úprava v oblasti spolurozhodovania nie je v rozpore s právom Únie.

17. Pán Erzberger podal proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na odvolací súd, ktorý má pochybnosti o súlade nemeckej právnej úpravy v oblasti spolurozhodovania s právom Únie.

18. V tejto súvislosti vnútroštátny súd poukazuje na to, že podľa väčšinového názoru v doktríne a podľa nemeckej judikatúry⁷ sa „zamestnancom“ na účely uplatnenia zákona o spolurozhodovaní rozumie len zamestnanec podniku usadeného v tuzemsku. Aj keď to nevyplýva zo znenia ustanovení tohto zákona, tento záver treba vyvodiť z prístupu, ktorý je kombináciou zásady teritoriality, podľa ktorej sa nemecký sociálny režim nemôže vzťahovať aj na územie iných štátov, a procesu vzniku uvedeného zákona.⁸

19. Vnútroštátny súd poukazuje aj na to, že podľa judikatúry Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)⁹ zákon o organizácii podnikov, ktorého § 5 ods. 1 stanovuje definíciu pojmu „zamestnanec“, na ktorú odkazuje § 3 zákona o spolurozhodovaní,¹⁰ sa nevzťahuje na prevádzky nemeckých podnikov usadených v cudzine.

5 Nemecká vláda vo svojich písomných pripomienkach uvádza, že podľa nemeckého práva sú dozorná rada a správna rada orgánmi spoločnosti. Kým správna rada je poverená riadením spoločnosti, dozorná rada má za úlohu kontrolovať správnu radu (dualistický systém).

6 Pozri § 7 zákona o spolurozhodovaní, citovaný v bode 8 týchto návrhov. Treba pripomenúť, že z desiatich zástupcov zamestnancov sú siedmi zamestnancami podniku a traja zástupcami odborov.

7 Vnútroštátny súd odkazuje najmä na rozhodnutie Landgericht Düsseldorf (Krajinský súd Düsseldorf, Nemecko) z 5. júna 1979 (25 AktE 1/78, DB 1979, s. 1451). Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu však vyplýva, že nemecká judikatúra v danej oblasti nie je jednoznačná. Vnútroštátny súd najmä uvádza, že Landgericht Frankfurt am Main (Krajinský súd Frankfurt nad Mohanom, Nemecko) v uznesení zo 16. februára 2015 (Beschluss Az. 3-16 O 1/14) rozhodol, že zamestnanci pracujúci v cudzine nie sú vylúčení zo spolurozhodovania a že sa teda majú zúčastniť na voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade. Podľa nemeckej vlády toto rozhodnutie ešte nenadobudlo právoplatnosť a konanie je v súčasnosti prerušené, keďže sa čaká na rozhodnutie Súdneho dvora v prejednávanej veci.

8 Podľa vnútroštátneho súdu vôľa nemeckého zákonodarcu, že do spolurozhodovania (v rámci skupiny podnikov) nezahrnul zamestnancov pracujúcich v iných členských štátoch, vyplýva zo správy Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestages (Výbor pre prácu a sociálny režim nemeckého Bundestagu) z 10. marca 1976 (BT-Drucksache 7/4845, s. 4).

9 Vnútroštátny súd odkazuje na rozhodnutie Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) z 22. marca 2000 (7 ABR 34/98, NZA 2000, s. 1119 [1121]).

10 Pozri bod 6 týchto návrhov.

20. Podľa vnútroštátneho súdu z týchto skutočností vyplýva, že iba zamestnanci zamestnaní v Nemecku môžu voliť členov dozornej rady zastupujúcich zamestnancov, byť volení ako zástupcovia a stať sa členmi dozornej rady. Okrem toho zamestnanec musí zanechať funkciu, ktorú vykonáva v dozornej rade vtedy, ak nastúpi na miesto v inom členskom štáte, aj keď zostane zamestnaný v nemeckej spoločnosti alebo v podniku tej istej skupiny.

21. Vnútroštátny súd sa domnieva, že nemecká právna úprava v oblasti spolurozhodovania môže spôsobovať diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti v zmysle článku 18 ZFEÚ v rozsahu, v akom zamestnanci, ktorí sú zamestnaní v inom členskom štáte a o ktorých možno predpokladať, že spravidla nie sú nemeckými zamestnancami, nemôžu na rozdiel od zamestnancov zamestnaných v Nemecku voliť dozorný orgán žalovanej alebo byť doň volení a v dôsledku toho nie sú dostatočne zastúpení v jej dozornom orgáne. Vnútroštátny súd sa domnieva, že v tomto ohľade nemožno uviesť nijaké dostatočné odôvodnenie.

22. V každom prípade vnútroštátny súd pripúšťa, že nemecká právna úprava v oblasti spolurozhodovania je v rozpore s voľným pohybom pracovníkov stanoveným v článku 45 ZFEÚ. Z dôvodu hrozby straty postavenia člena dozorného orgánu môže táto právna úprava prípadne odradiť zamestnancov, aby sa uchádzali o skutočne ponúkané miesta a voľne sa na tento účel pohybovali na území členských štátov.

23. Na základe toho Kammergericht Berlín (Vyšší krajský súd Berlín) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je v súlade s článkom 18 ZFEÚ (zásada zákazu diskriminácie) a článkom 45 ZFEÚ (voľný pohyb pracovníkov), ak členský štát priznáva aktívne a pasívne volebné právo vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornom orgáne podniku iba zamestnancom zamestnaným v prevádzkach podniku alebo v podnikoch skupiny v tuzemsku?“

24. Písomné pripomienky predložil pán Erzberger, TUI, Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH, Franz Jakobi a i. a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (ďalej spoločne len „Betriebsrat der TUI a i.“), Vereinigung Cockpit eV, ktorá sa stotožnila s pripomienkami Betriebsrat der TUI a i., nemecká a rakúska vláda, ako aj Európska komisia. Na pojednávaní, ktoré sa konalo 24. januára 2017, predložil svoje ústne pripomienky pán Erzberger, TUI, Betriebsrat der TUI a i., nemecká, francúzska, luxemburská, holandská a rakúska vláda, Dozorný úrad EZVO, ako aj Komisia.

IV. Právna analýza

A. O právomoci Súdného dvora

25. Na úvod TUI tvrdí, že Súdny dvor nemá právomoc odpovedať na prejudiciálnu otázku, keďže situácia vo veci samej nepatrí do pôsobnosti práva Únie.

26. V tejto súvislosti tento účastník konania poukazuje najmä na to, že žalobca vo veci samej, pán Erzberger, ktorý je akcionárom žalovanej spoločnosti a nie jej zamestnancom, nie je dotknutý údajnými diskriminačnými alebo obmedzujúcimi účinkami dotknutej nemeckej právnej úpravy, teda na okolnosť, ktorú uvádzajú tiež Betriebsrat der TUI a i., ako aj luxemburská a rakúska vláda.

27. V tejto súvislosti pripomínam, že podľa ustálenej judikatúry nemá Súdny dvor právomoc rozhodovať v prejudiciálnom konaní vo vzťahu k právnej úprave, ktorá nepatrí do rámca práva Únie, a v prípade, keď predmet konania nijako nesúvisí s niektorou zo situácií upravených ustanoveniami Zmlúv.¹¹

28. Súdny dvor však môže odmietnuť rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania podaného vnútroštátnym súdom iba vtedy, keď je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nijako nesúvisí s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, keď je problém hypotetický alebo keď Súdny dvor nemá skutkové a právne informácie potrebné na to, aby poskytol užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sú mu položené.¹²

29. V prejednávanej veci to však tak nie je.

30. Aj keď je totiž pravdou, že na žalobcu vo veci samej, pána Erzbergera, ktorý je akcionárom TUI, sa nevzťahujú nemecké ustanovenia v oblasti spolurozhodovania zamestnancov, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že dotknutý subjekt uplatnil svoje právo stanovené vo vnútroštátnom práve¹³ obrátiť sa na súd v prípade sporu o právnych ustanoveniach uplatniteľných na zloženie dozornej rady, pričom sa odvoláva najmä na neuplatniteľnosť týchto ustanovení na zloženie dozornej rady spoločnosti TUI z dôvodu, že sú v rozpore s právom Únie. Vnútroštátny súd sa okrem toho domnieva, že jeho rozhodnutie o žalobe podanej pánom Erzbergerom závisí od odpovede Súdneho dvora na prejudiciálnu otázku. Ak by sa totiž podľa tohto súdu ukázalo, že nemecká právna úprava v oblasti spolurozhodovania je v celom rozsahu alebo čiastočne neuplatniteľná z dôvodu jej rozporu s právom Únie, bolo by potrebné čiastočne alebo v celom rozsahu žalobe vyhovieť.

31. Z toho vyplýva, že výklad článkov 18 a 45 ZFEÚ, ktorý požaduje vnútroštátny súd, priamo súvisí s predmetom konania vo veci samej.

32. Za týchto podmienok sa domnievam, že Súdny dvor má právomoc odpovedať na prejudiciálnu otázku.

B. O veci samej

1. O predmete prejudiciálnej otázky

33. Vnútroštátny súd sa svojou otázkou pýta na súlad nemeckej právnej úpravy v oblasti spolurozhodovania¹⁴ zamestnancov s článkami 18 a 45 ZFEÚ, a to z viacerých hľadísk.

34. Tento vnútroštátny súd sa po prvé pýta, či táto právna úprava vedie vo vzťahu k zamestnancom skupiny TUI zamestnaným v iných členských štátoch ako v Nemecku k diskriminácii na základe štátnej príslušnosti, keďže na rozdiel od zamestnancov skupiny zamestnaných v Nemecku nemajú títo prví uvedení zamestnanci právo voliť a byť volení vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade materskej spoločnosti skupiny (TUI).

11 Pozri najmä uznesenie z 25. januára 2007, Kovaľský (C-302/06, neuvverejnené, EU:C:2007:64, bod 20).

12 Pozri rozsudok z 12. októbra 2016, Ranks a Vasilevičs (C-166/15, EU:C:2016:762, bod 22).

13 Pozri bod 14 týchto návrhov.

14 Pripomínam, že nemecké právo rozlišuje dva typy spolurozhodovania zamestnancov, a to po prvé spolurozhodovanie, ku ktorému dochádza na úrovni prevádzky prostredníctvom rady prevádzky (Betriebsrat), a po druhé spolurozhodovanie, ku ktorému dochádza na úrovni spoločnosti v dozornej rade (Aufsichtsrat). Prejednávaná vec sa týka iba druhého typu spolurozhodovania. Pozri najmä HENSSLER, M.: *Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht*. Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelberg, 2004, s. 133.

35. V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že TUI nemá ovládané organizačné zložky alebo prevádzky v iných členských štátoch.¹⁵ Analýza uvedená v týchto návrhoch sa teda netýka prípadu, keď je zamestnanec zamestnaný v ovládanej prevádzke alebo organizačnej zložke usadenej v inom členskom štáte než je štát, v ktorom je usadená spoločnosť. Naproti tomu je potrebné zistiť, či právna úprava, akou je úprava vo veci samej, vedie k diskriminácii vo vzťahu k zamestnancom skupiny TUI zamestnaným v dcérskych spoločnostiach skupiny usadených v iných členských štátoch.¹⁶

36. Vnútroštátny súd sa po druhé pýta, či nemecká právna úprava predstavuje vo vzťahu k zamestnancom skupiny TUI zamestnaným v Nemecku obmedzenie voľného pohybu pracovníkov vzhľadom na to, že z dôvodu hrozby straty práva voliť a byť volený môže táto právna úprava odradiť týchto zamestnancov od toho, aby sa o miesto uchádzali alebo ho prijali v inom členskom štáte, alebo urobiť túto zmenu menej atraktívnou.

37. Prejudiciálna otázka sa teda týka dvoch odlišných situácií týkajúcich sa dvoch kategórií zamestnancov, ktoré treba pri výklade relevantných ustanovení práva Únie jasne rozlíšiť.

2. O ustanoveniach práva Únie, ktorých výklad sa má podať

38. Je potrebné konštatovať, že otázka, ktorú položil vnútroštátny súd, odkazuje na článok 18 ZFEÚ, ktorý zakotvuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, a zároveň na článok 45 ZFEÚ, ktorý sa týka voľného pohybu pracovníkov.

39. Podľa ustálenej judikatúry sa článok 18 ZFEÚ môže samostatne uplatniť len v situáciách upravených právom Únie, pre ktoré Zmluva nestanovuje osobitné pravidlá zákazu diskriminácie¹⁷. Zásada zákazu diskriminácie je pitom v oblasti voľného pohybu pracovníkov osobitne vyjadrená v článku 45 ods. 2 ZFEÚ.¹⁸

40. Nie je teda potrebné, aby sa Súdny dvor vyjadroval k článku 18 ZFEÚ, pokiaľ sa na prejednávajúcu vec vzťahuje článok 45 ZFEÚ.

41. V tomto štádiu uvádzam, že podľa mňa sa článok 45 ZFEÚ nevzťahuje na zamestnancov skupiny zamestnaných mimo Nemecka, avšak toto ustanovenie sa podľa mňa môže vzťahovať na zamestnancov skupiny zamestnaných v Nemecku.

3. O uplatniteľnosti článku 45 ZFEÚ

a) O pojme „ostatné pracovné podmienky“

42. Na úvod je potrebné pripomenúť, že článok 45 ods. 2 ZFEÚ stanovuje, že voľný pohyb pracovníkov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky.¹⁹

¹⁵ Pozri bod 12 týchto návrhov.

¹⁶ Pozri tiež poznámku pod čiarou 37 týchto návrhov.

¹⁷ Pozri najmä rozsudok zo 4. septembra 2014, Schiebel Aircraft (C-474/12, EU:C:2014:2139, bod 20 a citovanú judikatúru), a v tomto zmysle aj rozsudok z 29. októbra 2015, Nagy (C-583/14, EU:C:2015:737, bod 24).

¹⁸ Pozri v tomto zmysle rozsudky z 1. decembra 2011, Komisia/Maďarsko (C-253/09, EU:C:2011:795, bod 44 a citovanú judikatúru), ako aj zo 4. septembra 2014, Schiebel Aircraft (C-474/12, EU:C:2014:2139, bod 21 a citovanú judikatúru).

¹⁹ Pozri rozsudok z 2. marca 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, bod 32).

43. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pojem „ostatné pracovné podmienky“ treba chápať tak, že má širokú pôsobnosť v rozsahu, v akom toto ustanovenie stanovuje rovnosť zaobchádzania vo všetkých otázkach, ktoré priamo alebo nepriamo súvisia s výkonom zamestnania v hostiteľskom členskom štáte.²⁰

44. Za týchto podmienok sa domnievam, že právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti, aké stanovuje dotknutá nemecká právna úprava, spadá pod pojem „ostatné pracovné podmienky“ v zmysle článku 45 ods. 2 ZFEÚ.²¹ Podľa tejto právnej úpravy totiž právo voliť a byť volený závisí práve od toho, či má osoba postavenie „zamestnanca“ v zmysle uvedenej právnej úpravy.²² Toto právo je teda priamo spojené s výkonom zamestnania v Nemecku.

b) *O existencii väzby s právom Únie*

1) *Všeobecné pripomienky*

45. Aby sa článok 45 ZFEÚ uplatnil na prejednávajúcu vec, je ďalej potrebné, aby konanie vo veci samej súviselo s jednou zo situácií upravených v tomto ustanovení.

46. TUI, Betriebsrat der TUI a i. a nemecká vláda spochybňujú uplatniteľnosť článku 45 ZFEÚ v prejednávanej veci a v podstate sa odvolávajú na chýbajúci cezhraničný prvok. Pán Erzberger, Dozorný úrad EZVO a Komisia sa naproti tomu domnievajú, že taký prvok v skutočnosti existuje najmä vzhľadom na to, že zamestnanec zamestnaný v nemeckej spoločnosti, ktorý prijme miesto v inom členskom štáte, stratí právo voliť a byť volený vo voľbách do dozornej rady, hoci je ďalej zamestnaný v tejto spoločnosti.

47. Pokiaľ ide o otázku uplatniteľnosti článku 45 ZFEÚ, domnievam sa, že je potrebné rozlišovať dve kategórie zamestnancov, ktorých sa týka prejudiciálna otázka, a to po prvé zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v dcérskych spoločnostiach usadených v iných členských štátoch ako v Nemecku, a po druhé zamestnancov zamestnaných v Nemecku.²³

2) *O zamestnancoch skupiny TUI zamestnaných v dcérskych spoločnostiach usadených v iných členských štátoch*

48. Pokiaľ ide o zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v dcérskych spoločnostiach usadených v iných členských štátoch ako v Nemecku, je potrebné konštatovať, že títo zamestnanci nie sú nevyhnutne osobami, ktoré by uplatňovali svoje právo na voľný pohyb na základe článku 45 ZFEÚ. Je totiž veľmi pravdepodobné, že táto kategória zamestnancov zahŕňa veľký počet osôb, ktoré sú štátnymi príslušníkmi členského štátu alebo majú bydlisko v členskom štáte, v ktorom je usadená dcérska spoločnosť a v ktorom vykonávajú svoje zamestnanie.

20 Pozri rozsudok z 8. mája 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260, bod 85). Súdny dvor v tejto súvislosti najmä konštatoval, že článok 45 ods. 2 ZFEÚ sa uplatní na právo voliť a byť volený vo voľbách zorganizovaných v subjektoch, akými sú profesijné komory, ktorých členmi sú zo zákona pracovníci povinní platiť členské príspevky a ktoré sú poverené ochranou a zastupovaním záujmov týchto pracovníkov. Pozri rozsudok zo 16. septembra 2004, Komisia/Rakúsko (C-465/01, EU:C:2004:530, body 28 a 30 a citovanú judikatúru). Pozri tiež rozsudok z 18. mája 1994, Komisia/Luxembursko (C-118/92, EU:C:1994:198).

21 Okrem toho účastníci konania a oprávnené subjekty, ktoré predložili pripomienky Súdnemu dvoru, tento záver nespochybňujú. Betriebsrat der TUI a i. uznávajú, že právo voliť a byť volený vo voľbách do dozornej rady predstavuje pracovnú podmienku v zmysle článku 45 ods. 2 ZFEÚ, zároveň sa však domnievajú, že to neplatí v prípade mandátu v dozornej rade. Domnievam sa, že právo byť volený netreba takto odlišovať od mandátu v dozornej rade. Oba aspekty totiž podľa môjho názoru úzko súvisia.

22 Pozri body 5 až 11 týchto návrhov.

23 Pozri body 33 až 37 týchto návrhov.

49. V judikatúre Súdneho dvora týkajúcej sa voľného pohybu pracovníkov však podľa mojich vedomostí neexistuje žiadny precedens, ktorý by uznal, že článok 45 ZFEÚ sa vzťahuje na také osoby, ktoré nikdy neuplatnili svoje právo na voľný pohyb a ktoré nie sú okrem toho nijako prepojené s pracovným trhom členského štátu, ktorého právna úprava je spochybnená, iba na základe toho, že dcérsku spoločnosť, v ktorej sú zamestnaní, ovláda spoločnosť usadená v uvedenom členskom štáte.²⁴

50. Súdny dvor totiž konštatoval, že cieľom všetkých ustanovení Zmluvy upravujúcich voľný pohyb osôb je uľahčiť štátnym príslušníkom Európskej únie vykonávanie pracovnej činnosti akejkoľvek povahy na území Únie, pričom tieto ustanovenia bránia prijatiu opatrení, ktoré by mohli znevýhodňovať týchto štátnych príslušníkov, keby chceli vykonávať hospodársku činnosť na území iného členského štátu než je členský štát ich pôvodu. V tejto súvislosti majú štátni príslušníci členských štátov predovšetkým právo vyplývajúce priamo zo Zmluvy opustiť svoj členský štát pôvodu na účely odchodu na územie iného členského štátu a zdržiavať sa na jeho území na účely výkonu hospodárskej činnosti.²⁵

51. Článok 45 ZFEÚ teda vo všeobecnosti zaručuje voľný pohyb z dvoch hľadísk. Štátni príslušníci členských štátov majú podľa tohto článku po prvé právo, aby sa s nimi zaobchádzalo rovnako ako s vnútroštátnymi zamestnancami na pracovnom trhu hostiteľského členského štátu.²⁶ Uvedený článok po druhé zakazuje, aby členský štát pôvodu neoprávnene obmedzil právo svojich štátnych príslušníkov opustiť jeho územie s cieľom vykonávať hospodársku činnosť v inom členskom štáte.²⁷

52. Situácia zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v dcérskych spoločnostiach usadených v iných členských štátoch nezodpovedá žiadnemu z týchto prípadov, pokiaľ nikdy nevykonávali svoje právo na voľný pohyb.²⁸ Uplatnenie článku 45 ZFEÚ na týchto zamestnancov by teda znamenalo významné rozšírenie pôsobnosti tohto článku.²⁹

53. Z teleologického hľadiska mi však nie je jasné, ako by mohol cieľ článku 45 ZFEÚ odôvodniť také rozšírenie pôsobnosti tohto ustanovenia. Domnievam sa totiž, že cezhraničný charakter vzťahov vnútri skupiny spoločností nič nemení na tom, že situácia uvedených zamestnancov je v skutočnosti výlučne vnútorná, keďže všetky prvky, ktoré vymedzujú ich pracovnú situáciu, sa sústreďujú vo vnútri jedného členského štátu.³⁰

24 Poznámam, že vec, v ktorej bol vydaný rozsudok z 8. mája 1994, Komisia/Luxembursko (C-118/92, EU:C:1994:198), sa na rozdiel od prejednávanej veci týka právnej úpravy, ktorá nepriznáva štátnym príslušníkom iných členských štátov *zamestnaným v dotknutom členskom štáte* právo zúčastniť sa na voľbách v profesijných komorách.

25 Pozri najmä rozsudok z 13. júla 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 23 a citovanú judikatúru).

26 Pozri tiež články 7 a 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 2011, s. 1), ktoré sa týkajú rovnosti zaobchádzania s pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu a je *zamestnaný na území iného členského štátu*.

27 Súdny dvor konštatoval, že článok 45 ZFEÚ bráni tiež právnej úprave, ktorá znevýhodňuje pracovníka iba na základe toho, že uplatňuje svoje právo na voľný pohyb. Pozri v tomto zmysle rozsudky z 10. marca 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, body 29 a 30), ako aj z 13. júla 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, body 24 až 26).

28 Poznámam, že pokiaľ by taký zamestnanec, ktorý bol preložený do cudziny z prevádzky alebo dcérskej spoločnosti skupiny usadenej v Nemecku, skutočne vykonával svoje právo na voľný pohyb, jeho situácia by spadala do druhého prípadu, ktorého sa prejudiciálna otázka týka, teda prípadu týkajúceho sa zamestnancov skupiny zamestnaných v Nemecku. Pozri bod 36 týchto návrhov.

29 V tejto súvislosti poznámam, že odôvodnenie, ktoré Súdny dvor uviedol v rozsudku z 30. apríla 1996, Boukhalfa (C-214/94, EU:C:1996:174), na ktoré sa odvoláva Komisia, nie je vôbec uplatniteľné na tento prípad. To isté platí, pokiaľ ide o rozsudky zo 6. júna 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296), zo 16. januára 2003, Komisia/Taliansko (C-388/01, EU:C:2003:30), a z 11. januára 2007, ITK(C-208/05, EU:C:2007:16), na ktoré sa odvoláva Dozorný úrad EZVO.

30 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa ustanovenia Zmluvy o FEÚ týkajúce sa voľného pohybu osôb nemôžu vzťahovať na činnosti, ktoré nemajú žiadnu väzbu s akoukoľvek situáciou upravenou v práve Únie a ktorých všetky prvky sa sústreďujú vo vnútri jedného členského štátu. Pozri najmä rozsudok zo 6. októbra 2015, Brouillard (C-298/14, EU:C:2015:652, bod 26 a citovaná judikatúra). Pokiaľ ide o ustanovenia Zmluvy o FEÚ v oblasti slobody usadenia, slobodného poskytovania služieb a voľného pohybu kapitálu, pozri tiež rozsudok z 15. novembra 2016, Ullens de Schooten (C-268/15, EU:C:2016:874, bod 47).

54. Napríklad sa domnievam, že situácia zamestnanca zamestnaného vo francúzskej dcérskej spoločnosti skupiny TUI je výlučne vnútornou situáciou Francúzskej republiky. Tento zamestnanec je teda zamestnaný vo Francúzsku v spoločnosti založenej podľa francúzskeho práva,³¹ ktoré sa vo všeobecnosti vzťahuje aj na jeho pracovnú zmluvu³² a ďalej všeobecne na jeho pracovné podmienky.³³ Určenie miesta vlastníctva a kontroly spoločnosti, v ktorej je uvedený zamestnanec zamestnaný, nemá vplyv na jeho pracovnú situáciu, ktorá je úplne porovnateľná so situáciou iných zamestnancov zamestnaných vo Francúzsku.

55. Za týchto okolností sa domnievam, že skutočnosť, že spoločnosť, ktorá zamestnáva zamestnanca, je vlastnená alebo ovládaná spoločnosťou usadenou v inom členskom štáte, nestačí sama osebe na vytvorenie väzby s niektorou zo situácií upravených v článku 45 ZFEÚ. Inak povedané, na voľný pohyb pracovníkov nemôže mať vplyv skutočnosť, že zamestnávateľa nadobudne spoločnosť usadená v inom členskom štáte. Z hľadiska situácie pracovníka je totiž táto okolnosť vonkajším faktorom, ktorý nijako nesúvisí s akciami zamestnanca.³⁴

56. Tento záver nemôžu spochybniť tvrdenia, ktoré uvádza pán Erzberger, že zamestnanci zamestnaní v dcérskych spoločnostiach spoločnosti TUI usadených v iných členských štátoch sú priamo dotknutí rozhodnutiami dozornej rady spoločnosti TUI³⁵ a ďalej že vylúčenie týchto prvých uvedených zamestnancov z nemeckého režimu spolurozhodovania vedie k nadmernému zastúpeniu záujmov vnútroštátnych zamestnancov v tejto rade, čo je problematické najmä v prípade rozhodnutí o prevádzke alebo zatvorení prevádzky v iných členských štátoch.³⁶

57. Bez prejudikovania relevantnosti týchto úvah v kontexte vnútroštátnej politiky treba totiž konštatovať, že nemôžu zahrnúť do pôsobnosti článku 45 ZFEÚ situácie, ktoré nemajú žiadnu väzbu s voľným pohybom pracovníkov.

58. Vzhľadom na to, čo bolo uvedené vyššie, sa domnievam, že článok 45 ZFEÚ sa nevzťahuje na zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v dcérskych spoločnostiach skupiny usadených v iných členských štátoch.³⁷

31 Pokiaľ ide o väzbu spoločnosti na právny poriadok členského štátu, pozri rozsudky z 9. marca 1999, Centros (C-212/97, EU:C:1999:126, bod 20); z 5. novembra 2002, Überseering (C-208/00, EU:C:2002:632, bod 57); z 30. septembra 2003, Inspire Art (C-167/01, EU:C:2003:512, bod 97), ako aj z 12. decembra 2006, Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation (C-374/04, EU:C:2006:773, bod 43).

32 Pozri v tejto súvislosti článok 8 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 2008, s. 6) podľa ktorého, pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak to tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva.

33 Pozri v tomto ohľade body 74 a 75 týchto návrhov.

34 Naproti tomu štruktúra a zloženie základného imania dcérskej spoločnosti sa môžu javiť ako relevantné vo vzťahu k uplatniteľnosti *ďalších* ustanovení Zmluvy týkajúcich sa základných slobôd. Podľa judikatúry Súdneho dvora sa teda vecná pôsobnosť ustanovení Zmluvy týkajúcich sa slobody usadiť sa vzťahuje na vnútroštátne ustanovenia, ktoré sa uplatňujú na vlastníctvo majetkovej účasti štátneho príslušníka dotknutého členského štátu na základnom imaní spoločnosti usadenej v inom členskom štáte, ktorá mu umožňuje vykonávať určitý vplyv na rozhodnutia tejto spoločnosti a rozhodovať o jej činnosti. Pozri rozsudok z 29. marca 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, bod 22 a citovanú judikatúru). Naproti tomu vnútroštátne ustanovenia, ktoré sa uplatňujú len na podiely nadobudnuté s cieľom uskutočniť finančné investície bez úmyslu ovplyvňovať riadenie a kontrolu podniku, treba preskúmať výlučne vzhľadom na voľný pohyb kapitálu. Pozri rozsudok z 13. novembra 2012, Test Claimants in the FII Group Litigation (C-35/11, EU:C:2012:707, bod 92).

35 Pán Erzberger v tejto súvislosti poukazuje na to, že oblasť vplyvu uvedenej rady sa neobmedzuje na nemecké územie, ale zahŕňa celú skupinu spoločností, vrátane prevádzok a dcérskych spoločností usadených v iných členských štátoch.

36 Pokiaľ ide o údajný „nedostatok legitimacy“ nemeckého režimu spolurozhodovania z dôvodu vylúčenia zamestnancov zamestnaných mimo nemeckého územia, pozri HELLGARDT, A.: *Unionsrechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung* a HELLWIG, H.-J.: *Vorschlag zur Einbeziehung im Ausland tätiger Arbeitnehmer in die deutsche Unternehmensmitbestimmung: Inpflichtnahme des Vorstands anstelle der Betriebsverfassungsorgane zur Organisation der Wahlen*. Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang. Fachmedien Recht und Wirtschaft, dfv Mediengruppe, Frankfurt am Main, 2016, s. 25, 26, 162 a 163, správa Kommission Mitbestimmung: *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven*. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1998, s. 106 a 107, a návrh pracovnej skupiny *Unternehmerische Mitbestimmung* (ZIP 2009, s. 885), časť A.II.1.

37 Chcem upozorniť, že analýza uvedená v týchto návrhoch sa netýka prípadu, keď je zamestnanec zamestnaný v prevádzke alebo ovládanej organizačnej zložke usadenej v inom členskom štáte než je štát, v ktorom je usadená spoločnosť, keďže táto konfigurácia sa vo veci samej nevyskytuje. Pozri body 12 a 35 týchto návrhov. Nemožno teda vylúčiť, že v budúcnosti môže byť potrebné spresniť uplatniteľnosť článku 45 ZFEÚ v takej situácii. Pokiaľ by totiž zamestnanec bol priamo zamestnaný v spoločnosti, cezhraničným prvkom by bol samotný pracovnoprávny vzťah.

59. Okrem toho pripomínam, že na rozdiel od tvrdení pána Erzbergera a Komisie sa na týchto zamestnancov nemôže vzťahovať ani článok 18 ZFEÚ. Ako vyplýva z ustálenej judikatúry Súdneho dvora, zásada zákazu diskriminácie zakotvená v tomto článku sa nemôže vzťahovať na výlučne vnútorné situácie členského štátu, ktoré nijako nesúvisia s niektorou zo situácií upravených právom Únie.³⁸

3) O zamestnancoch skupiny TUI zamestnaných v Nemecku

60. Pokiaľ ide o zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v Nemecku, naopak sa domnievam, že na rozdiel od tvrdení spoločnosti TUI a nemeckej vlády sa môže uplatniť článok 45 ZFEÚ.

61. Domnievam sa teda, že o situáciu uvedenú v článku 45 ZFEÚ ide vtedy, keď zamestnanec skupiny TUI zamestnaný v Nemecku opustí alebo chce opustiť tento členský štát, aby prijal miesto v dcérskej spoločnosti, ktorá patrí do tej istej skupiny a je usadená v inom členskom štáte.

62. Na rozdiel od spoločnosti TUI sa domnievam, že nejde o výlučne hypotetickú profesijnú perspektívu, v dôsledku ktorej by sa článok 45 ZFEÚ neuplatnil.³⁹ Práve naopak, v prípade cezhraničnej skupiny spoločností, akou je skupina, do ktorej patrí žalovaná spoločnosť,⁴⁰ sa mi zdá celkom prípustná možnosť, že by bol zamestnanec preložený buď zo svojej vlastnej iniciatívy, alebo na žiadosť svojho zamestnávateľa, medzi dvomi spoločnosťami patriacimi do skupiny a usadenými v odlišných členských štátoch.

63. Nemôžem ani súhlasiť s tvrdením, ktoré zrejme uvádza nemecká vláda, že článok 45 ZFEÚ sa nevzťahuje na zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v Nemecku, keďže právo na pobyt v členskom štáte za účelom výkonu zamestnania „v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu“, priznáva článok 45 ods. 3 písm. c) ZFEÚ iba pracovníkom.

64. V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že cieľom odseku 3 článku 45 ZFEÚ nie je vymedziť pôsobnosť uvedeného článku, ale skôr spresniť obsah práva na voľný pohyb v prípade, keď sa má tento článok skutočne uplatniť.⁴¹

65. Napokon pripomínam, že na rozdiel od toho, čo zrejme tvrdí TUI a nemecká vláda, neexistencia harmonizácie na úrovni Únie v oblasti spolurozhodovania zamestnancov nemôže mať nijaký dosah na uplatniteľnosť článku 45 ZFEÚ vo veci samej.

38 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. januára 1986, Hurd (44/84, EU:C:1986:2, bod 55 a citovanú judikatúru).

39 V tejto súvislosti pripomínam, že odôvodnenie, ktoré uviedol Súdny dvor v rozsudku z 28. júna 1984, Moser (180/83, EU:C:1984:233), na ktoré sa odvoláva TUI, sa za okolností prejednávanej veci neuplatní, keďže sa týka iného prípadu než je prípad, ktorý bol predložený na posúdenie Súdnemu dvoru v rámci prejednávanej veci.

40 Treba pripomenúť, že skupina TUI zamestnáva približne 10 103 osôb v Nemecku a približne 39 536 osôb v iných členských štátoch Únie. Pozri bod 12 týchto návrhov.

41 Podľa článku 45 ods. 3 písm. c) ZFEÚ „[voľný pohyb pracovníkov s] výnimkou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia... [zahŕňa] právo“ „na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Naproti tomu sa domnievam, že toto ustanovenie je relevantné vtedy, keď je potrebné zistiť, či spochybnená právna úprava vedie k obmedzeniu voľného pohybu pracovníkov. Pozri v tomto ohľade body 74 a nasl. týchto návrhov.

66. Aj keď je pravda, že v prípade, že taká harmonizácia neexistuje,⁴² si členské štáty môžu v zásade upraviť mieru účasti zamestnancov na riadení spoločností pôsobiacich na ich územiach, musia pri výkone tejto právomoci dodržiavať právo Únie, a najmä ustanovenia článku 45 ZFEÚ týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov.⁴³

67. Na základe toho, čo bolo uvedené vyššie, sa domnievam, že článok 45 ZFEÚ sa vzťahuje na zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v Nemecku vtedy, ak opustia alebo chcú opustiť tento členský štát s cieľom prijať miesto v dcérskej spoločnosti, ktorá patrí do tej istej skupiny a je usadená v inom členskom štáte.

68. Vzhľadom na tento scenár je teda potrebné položiť otázku, či je právna úprava, akou je úprava vo veci samej, v súlade s článkom 45 ZFEÚ. Naproti tomu nie je potrebné skúmať túto právnu úpravu s ohľadom na článok 18 ZFEÚ.⁴⁴

69. V nasledujúcej analýze uvediem dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že taká právna úprava neobmedzuje voľný pohyb pracovníkov [písm. a) v časti 4]. Subsidiárne uvediem dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že prípadné obmedzujúce účinky takej právnej úpravy sú odôvodnené naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu [písm. b) v časti 4].

4. O súlade právnej úpravy, akou je úprava vo veci samej, s článkom 45 ZFEÚ

a) O neexistencii obmedzenia

70. Treba pripomenúť, že aj keď podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora účelom je ustanovení o voľnom pohybe pracovníkov podľa ich znenia predovšetkým zabezpečiť vnútroštátne zaobchádzanie v hostiteľskom členskom štáte, tieto ustanovenia tiež bránia štátu pôvodu, aby bránil slobode svojho štátneho príslušníka prijať a vykonávať zamestnanie v inom členskom štáte.⁴⁵

71. V tejto súvislosti Súdny dvor konkrétne uviedol, že vnútroštátne ustanovenia, ktoré bránia pracovníkovi, ktorý je príslušníkom členského štátu, aby odišiel zo svojho štátu pôvodu s cieľom vykonávať svoje právo na voľný pohyb, alebo ho od toho odrádzajú, predstavujú prekážky tejto slobody, aj keď sa uplatňujú bez ohľadu na štátnu príslušnosť dotknutých pracovníkov.⁴⁶ Súdny dvor ďalej konštatoval, že v rozpore s článkom 45 ZFEÚ je akékoľvek opatrenie, ktoré aj keď sa uplatňuje bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, môže štátnym príslušníkom Únie brániť vo výkone základných slobôd zaručených Zmluvou alebo spôsobiť, že tento výkon sa stane menej príťažlivým.⁴⁷

72. Na základe tejto judikatúry pán Erzberger, Dozorný úrad EZVO a Komisia tvrdia, že vylúčenie zamestnancov skupiny TUI zamestnaných v iných členských štátoch z nemeckého režimu spolurozhodovania vedie k obmedzeniu voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ. Skutočnosť, že zamestnanec zamestnaný v Nemecku stratí svoje právo voliť a byť volený vo voľbách

42 Pokiaľ sa nemýlim, okrem prípadov týkajúcich sa Európskej spoločnosti (SE), Európskeho družstva (SCE), podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a skupín podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ako aj cezhraničných fúzií kapitálových spoločností, nebola otázka účasti zamestnancov v spoločnosti predmetom právnej úpravy na európskej úrovni. Pozri v tejto súvislosti smernicu Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (Ú. v. ES L 294, 2001, s. 22; Mim. vyd. 06/004, s. 272), smernicu Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení (Ú. v. EÚ L 207, 2003, s. 25; Mim. vyd. 05/004, s. 338), smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (Ú. v. EÚ L 122, 2009, s. 28) a článok 16 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností (Ú. v. EÚ L 310, 2005, s. 1).

43 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. februára 2015, Martens (C-359/13, EU:C:2015:118, bod 23).

44 Pozri body 39 a 40 týchto návrhov.

45 Pozri najmä rozsudok z 26. mája 2016, Kohll a Kohll-Schlesser (C-300/15, EU:C:2016:361, bod 36 a citovanú judikatúru).

46 Pozri najmä rozsudok zo 17. marca 2005, Kranemann (C-109/04, EU:C:2005:187, bod 26 a citovanú judikatúru).

47 Pozri najmä rozsudok z 10. marca 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, bod 22 a citovanú judikatúru).

zástupcov zamestnancov v dozornej rade materskej spoločnosti skupiny, ak je preložený do dcérskej spoločnosti skupiny usadenej v inom členskom štáte, ho podľa nich môže odradiť od uplatnenia svojho práva na voľný pohyb alebo prinajmenšom môže spôsobiť, že výkon tohto práva bude menej príťažlivým. Platí to teda predovšetkým v prípade zamestnancov, ktorí už boli zvolení do dozornej rady, keďže títo zamestnanci sa musia vzdať svojho mandátu v tejto rade, pokiaľ sú preložený do dcérskej spoločnosti usadenej v inom členskom štáte.⁴⁸

73. TUI, Betriebsrat der TUI a i., nemecká, luxemburská, holandská a rakúska vláda tvrdia, že nejde o obmedzenie voľného pohybu pracovníkov.

74. Na úvod pripomínam, že podľa znenia článku 45 ods. 3 písm. c) ZFEÚ právo na voľný pohyb pracovníkov zakotvené v tomto článku zahŕňa najmä právo „na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu“⁴⁹.

75. Migrujúci pracovník teda požíva na základe článku 45 ZFEÚ rovnosť zaobchádzania s vnútroštátnymi pracovníkmi v hostiteľskom členskom štáte, takže v ňom môže vykonávať hospodársku činnosť v súlade s právnou úpravou tohto členského štátu. Naproti tomu článok 45 ZFEÚ nepriznáva uvedenému pracovníkovi právo „vyviezť“ do iného členského štátu pracovné podmienky, ktoré má vo svojom členskom štáte pôvodu. Ako totiž poukázal generálny advokát Fenelly vo svojich návrhoch, ktoré predniesol vo veci Graf, „obvykle musí migrujúci pracovník prijať vnútroštátny pracovný trh taký, aký je“⁵⁰.

76. Z ustálenej judikatúry celkom logicky vyplýva, že článok 45 ZFEÚ sa nevzťahuje na prípadné rozdiely v zaobchádzaní, ktoré môžu v jednotlivých členských štátoch vyplývať z rozdielov, ktoré existujú medzi právnymi predpismi jednotlivých členských štátov, pokiaľ sú týmito právnymi predpismi dotknuté všetky osoby patriace do ich pôsobnosti, podľa objektívnych kritérií a bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť.⁵¹ Pokiaľ ide o článok 18 ZFEÚ, Súdny dvor ďalej rovnako rozhodol, že uplatňovanie vnútroštátnej právnej úpravy nemožno posúdiť ako porušenie zásady zákazu diskriminácie iba na základe okolnosti, že ostatné členské štáty uplatňujú menej prísne ustanovenia.⁵²

77. Súdny dvor okrem iného konštatoval, že primárne právo Únie poistencovi nezaručuje, že presťahovanie do iného členského štátu než je jeho členský štát pôvodu, je z hľadiska sociálneho zabezpečenia neutrálne, pričom takéto presťahovanie vzhľadom na rozdiely existujúce medzi režimami a právnymi poriadkami členských štátov môže byť z hľadiska sociálnej ochrany pre dotknutú osobu v jednotlivých prípadoch viac alebo menej výhodné.⁵³ Toto odôvodnenie je podľa mňa priamo použiteľné na režimy členských štátov týkajúce sa účasti zamestnancov. V tejto súvislosti pripomínam, že právo voliť a byť volený vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti, aké stanovuje dotknutá nemecká právna úprava, je podľa mňa pracovnou podmienkou v zmysle článku 45 ods. 2 ZFEÚ.⁵⁴

48 Zamestnanec, ktorý je členom dozornej rady, v prípade preloženia do iného členského štátu stráca podľa pána Erzbergera okrem vplyvu a prestíže aj peňažné nároky spojené s jeho účasťou v tejto rade. Podľa tohto účastníka konania členovia dozornej rady spoločnosti TUI dostávajú v súlade so stanovami žalovanej spoločnosti paušálnu náhradu nákladov vo výške 50 000 eur ročne, zvýšenú o náhradu podľa poskytnutých plnení, a okrem toho aj potvrdenia o účasti. Predsedovia a ich zástupcovia dostanú násobok tejto náhrady.

49 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri tiež článok 2 nariadenia č. 492/2011, podľa ktorého „[k]torýkoľvek štátny príslušník členského štátu si môže s ktorýmkoľvek zamestnávateľom vykonávajúci činnosť na území členského štátu vymeniť žiadosť o zamestnanie a ponuku zamestnania a spoločne môžu uzavrieť a plniť pracovnú zmluvu v súlade s platnými ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení bez toho, aby z nich vyplývala akákoľvek diskriminácia“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

50 Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Fenelly vo veci Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, bod 32).

51 Pozri najmä rozsudok z 28. júna 1978, Kenny (1/78, EU:C:1978:140, bod 18).

52 Pozri rozsudok zo 17. októbra 1995, Fishermen's Organisations a i. (C-44/94, EU:C:1995:325, bod 45 a citovanú judikatúru).

53 Pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 13. júla 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 24). V oblasti zdanenia pozri tiež rozsudky z 26. apríla 2007, Alevizos (C-392/05, EU:C:2007:251, bod 76 a citovanú judikatúru), ako aj z 2. marca 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, bod 46).

54 Pozri body 42 až 44 týchto návrhov.

78. Z toho podľa mňa vyplýva, že zamestnanec, ktorý opustí Nemecko s cieľom vykonávať hospodársku činnosť v inom členskom štáte, si nemôže na základe článku 45 ZFEÚ zachovať práva účasti stanovené nemeckou právnou úpravou. Naproti tomu bude mať tento zamestnanec v uvedenom členskom štáte práva účasti v rozsahu, v akom mu právna úprava tohto členského štátu také práva prizná.

79. V prejednávanej veci však vzniká otázka, či tieto závery platia aj v prípade preloženia zamestnanca v rámci skupiny spoločností. Inak povedané, je potrebné zistiť, či sa zamestnanec, ktorý je preložený z jednej spoločnosti do druhej, – pokiaľ sú tieto spoločnosti usadené v odlišných členských štátoch, ale patria do tej istej skupiny, – môže odvolávať na článok 45 ZFEÚ s cieľom zachovať si po svojom preložení určité práva v oblasti spolurozhodovania v materskej spoločnosti skupiny, ktoré mu priznáva právna úprava jeho členského štátu pôvodu. Tvrdí to predovšetkým pán Erzberger, Dozorný úrad ZEVO a Komisia.

80. Domnievam sa, že na túto otázku treba odpovedať záporne.

81. Nevidím totiž nijaký základ v Zmluvách alebo v judikatúre Súdneho dvora pre rozlišovanie medzi zamestnancom, ktorí zmení zamestnanie medzi dvomi nepridruženými spoločnosťami usadenými v odlišných členských štátoch a zamestnancom, ktorý je preložený medzi dvomi spoločnosťami patriacimi do tej istej skupiny spoločností, ale usadenými v odlišných členských štátoch. Z hľadiska voľného pohybu pracovníkov ide v oboch prípadoch o premiestnenie z jedného do druhého členského štátu so všetkými dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú pre zamestnanca, medzi ktoré patrí najmä zmena uplatniteľných pracovných podmienok. Ako už bolo uvedené, cezhraničný charakter skupiny spoločností nemení nič na tom, že pracovnú situáciu zamestnanca vymedzuje najmä právna úprava členského štátu, v ktorom sa vykonáva zamestnanie.⁵⁵

82. Hoci mi je sympatická myšlienka, že každý zamestnanec zamestnaný v skupine spoločností by mal mať v rámci Únie rovnaké práva účasti v tejto skupine bez ohľadu na určenie jeho miesta práce, treba konštatovať, že pri súčasnom stave práva Únie nebola účasť zamestnancov na riadení vnútroštátnych spoločností členských štátov predmetom harmonizácie na európskej úrovni.⁵⁶ V prípade, že taká harmonizácia neexistuje, sa domnievam, že členské štáty si môžu vybrať, či zamestnanci skupiny zamestnaní v iných členských štátoch sú alebo nie sú zahrnutí do vnútroštátneho režimu účasti.⁵⁷

⁵⁵ Pozri body 53 až 54 týchto návrhov.

⁵⁶ Pozri poznámku pod čiarou 42 týchto návrhov. Poznámam, že Komisia v roku 1972 navrhla čiastočnú harmonizáciu pravidiel členských štátov týkajúcich sa účasti zamestnancov na vymenúvaní alebo odvolávaní členov dozorného orgánu akciovej spoločnosti, čo však nezískalo podporu Rady. Pozri najmä ôsme odôvodnenie a článok 4 návrhu piatej smernice o koordinácii záruk, ktoré sa vyžadujú v členských štátoch od spoločností v zmysle článku 58 ods. 2 Zmluvy, s cieľom chrániť záujmy spoločníkov ako aj tretích osôb, pokiaľ ide o štruktúru akciových spoločností, ako aj práva a povinnosti ich orgánov, ktorý Komisia predložila 9. októbra 1972 [KOM(1972) 887]. Komisia návrh stiahla na základe oznámenia z 21. decembra 2001 [KOM(2001)763 v konečnom znení/2].

⁵⁷ Uvádzam, že právne úpravy členských štátov v oblasti účasti zamestnancov sa významne odlišujú. Pozri v tomto ohľade prílohu III záverečnej správy skupiny expertov *Európske systémy účasti zamestnancov* z mája 1997 (správa Davignon) (C4-0455/97) a bod 3.2 správy Reflection Group On the Future of EU Company Law z 5. apríla 2011, pričom obe správy boli vypracované na podnet Komisie. Obe správy sa výslovne zmieňujú o režime nemeckého spolurozhodovania. Pozri tiež *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten* (už citovaný v poznámke pod čiarou 14) a WANSLEBEN, T.: *Arbeitnehmermitbestimmung auf Organebene in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rechtsvergleich*. Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang (už citovaný v poznámke pod čiarou 36), s. 108 až 134.

83. Inak povedané, domnievam sa, že pri súčasnom stave práva Únie nie sú členské štáty na základe článku 45 ZFEÚ povinné priznať zamestnancom, ktorí opustia ich územie s cieľom vykonávať hospodársku činnosť v inom členskom štáte, rovnaké práva účasti, aké majú zamestnanci zamestnaní v tuzemsku, avšak môžu tak urobiť na základe svojho vnútroštátneho práva.⁵⁸

84. Konštatujem teda, že právna úprava, akou je úprava vo veci samej, ktorá stanovuje, že iba zamestnanci zamestnaní v prevádzkach spoločnosti alebo v spoločnostiach skupiny usadených v tuzemsku majú právo voliť a byť volení vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti, nepredstavuje obmedzenie voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ.

85. Pre úplnosť a pre prípad, že by Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátna právna úprava, akou je úprava vo veci samej, vedie k obmedzeniu voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ, uvediem v ďalšej časti dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že také obmedzenie by bolo v každom prípade odôvodnené.⁵⁹

b) *Subsidiárne o prípadnej existencii odôvodnenia*

86. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora vnútroštátne opatrenie, ktoré môže brániť voľnému pohybu pracovníkov, čo je v zásade zakázané na základe článku 45 ZFEÚ, môže byť prípustné len vtedy, ak sleduje niektorý z legitímnych cieľov zakotvených v Zmluve alebo je odôvodnené naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu. V takom prípade však ešte treba, aby jeho uplatnenie zabezpečilo uskutočnenie predmetného cieľa a nešlo nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa.⁶⁰

87. V prejednávanej veci účastníci konania a oprávnené subjekty, ktoré predložili pripomienky Súdnemu dvoru, neuviedli žiadny z legitímnych cieľov výslovne uvedených v článku 45 ods. 3 ZFEÚ.⁶¹ Naproti tomu títo účastníci konania a oprávnené subjekty uvádzajú naliehavé dôvody všeobecného záujmu pre prípad, že by Súdny dvor konštatoval, že predmetná nemecká právna úprava vedie k obmedzeniu voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ.

58 Niektoré členské štáty skutočne priznávajú zamestnancom zamestnaným v iných členských štátoch právo voliť a byť volení do správnych alebo riadiacich orgánov vnútroštátnych spoločností. Pokiaľ ide o Dánsko, pozri článok 140 ods. 1 a článok 141 ods. 1 a 3 lovbe kendtgørelse nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven) (zákonný dekrét spoločností č. 1089) zo 14. septembra 2015 a články 2, 15, 16 a 48 bekendtgørelse nr. 344 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber (dekrét č. 344 o zastúpení zamestnancov v spoločnostiach) z 30. marca 2012. Na základe uvedených ustanovení sú zamestnanci zamestnaní v *prevádzkach* dánskej spoločnosti usadených v iných členských štátoch Únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (EHS) zahrnutí do režimu účasti v riadiacom orgáne tejto spoločnosti. Okrem toho valné zhromaždenie dánskej spoločnosti môže tiež rozhodnúť, že zamestnancov zamestnaných v *dcérskejších spoločnostiach* tejto spoločnosti usadených v iných členských štátoch Únie a EHS zahrnie do režimu účasti v riadiacom orgáne dánskej materskej spoločnosti. Dozorný úrad EZVO uvádza, že nórska právna úprava stanovuje tiež možnosť podriaďiť zamestnancov skupiny zamestnaných v cudzine režimu účasti v dozornom orgáne nórskej materskej spoločnosti.

59 Pre úplnosť poukazujem na to, že judikatúra Graf (rozsudok z 27. januára 2000, C-190/98, EU:C:2000:49, body 24 a 25 a citovaná judikatúra), ktorú uvádzajú viacerí účastníci konania a dotknuté osoby, sa nemôže uplatniť v tomto prípade na právnu úpravu, akou je úprava vo veci samej. Stratu práva voliť a byť volení vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti a prípadnú stratu mandátu v tejto rade v prípade preloženia zamestnanca do iného členského štátu nemožno totiž podľa mňa považovať za okolnosť, ktorá by bola v zmysle tejto judikatúry príliš neistá a nepriama. Pozri v tomto smere rozsudok z 1. apríla 2008, Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda (C-212/06, EU:C:2008:178, bod 51). Pokiaľ ide analogicky o voľný pohyb kapitálu zakotvený v článku 63 a nasl. ZFEÚ, pozri rozsudok zo 14. februára 2008, Komisia/Španielsko (C-274/06, neuvverejnený, EU:C:2008:86, bod 24).

60 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, body 35 a 36 a citovanú judikatúru).

61 Treba pripomenúť, že článok 45 ods. 3 ZFEÚ pripúšťa obmedzenia odôvodnené verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia.

1) *O uvádzaných naliehavých dôvodoch všeobecného záujmu*

88. TUI a nemecká a rakúska vláda uvádzajú v podstate dôvody založené na zásade teritoriality, akú uznáva medzinárodné právo a právo Únie.⁶² Z tejto zásady vyplýva, že právomoc nemeckého zákonodarcu sa obmedzuje na nemecké územie, čo bráni zahrnutiu zamestnancov zamestnaných v iných členských štátoch do nemeckého režimu spolurozhodovania. Francúzska vláda sa skôr domnieva, že v prejednávanej veci má Súdny dvor príležitosť vymedziť nový naliehavý dôvod všeobecného záujmu, ktorý je založený na potrebe uznať rôznorodosť sociálnych modelov členských štátov v oblasti zastúpenia zamestnancov. Betriebsrat der TUI a i. v tomto smere odkazujú na článok 4 ods. 2 ZFEÚ, na základe ktorého Únia rešpektuje národnú identitu členských štátov. Komisia sa napokon domnieva, že potreba zaručiť riadne fungovanie pravidiel v oblasti spolurozhodovania môže odôvodniť obmedzenie voľného pohybu pracovníkov, čo má zistiť vnútroštátny súd.⁶³

89. Naproti tomu pán Erzberger a Dozorný úrad EZVO sa domnievajú, že naliehavé dôvody všeobecného záujmu uvádzané v prejednávanej veci nemôžu odôvodniť obmedzenie voľného pohybu pracovníkov, ktoré vyplýva z predmetnej právnej úpravy. Zdá sa, že s týmto názorom súhlasí aj vnútroštátny súd.⁶⁴

2) *O dôvodoch založených na zásade teritoriality*

90. Na úvod je potrebné konštatovať, že v rámci prejednávanej veci sa uvádza, že zásada teritoriality bráni tomu, aby sa nemecký režim spolurozhodovania vzťahoval na zamestnancov zamestnaných mimo Nemecka. Z uvedenej zásady totiž vyplýva, že nemecký zákonodarca nemá legislatívnu právomoc potrebnú na to, aby týchto zamestnancov zahrnul do uvedeného režimu.

91. Ako vyplýva z vyššie uvedenej analýzy, domnievam sa, že Spolková republika Nemecko nie je na základe článku 45 ZFEÚ povinná priznať zamestnancom, ktorí opustia jej územie s cieľom vykonávať hospodársku činnosť v inom členskom štáte, rovnaké práva účasti, aké majú podľa predmetnej nemeckej právnej úpravy zamestnanci zamestnaní v Nemecku.⁶⁵ V prípade, že by Súdny dvor rozhodol, že táto právna úprava vedie k obmedzeniu voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ, sa však domnievam, že zásada teritoriality *nebráni* Spolkovej republike Nemecko, aby zahrnula prvých uvedených zamestnancov do svojho režimu spolurozhodovania.

62 Odkazujú najmä na rozsudky z 24. novembra 1992, Poulsen a Diva Navigation (C-286/90, EU:C:1992:453, body 9, 28 a 29); zo 14. júla 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296, body 46 a 47); z 5. októbra 1994, van Schaik (C-55/93, EU:C:1994:363, bod 16); z 13. decembra 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, bod 36 a nasl.), ako aj z 29. novembra 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, bod 43 a nasl.).

63 Tento súd musí v tejto súvislosti podľa Komisie najmä overiť, či možno spolurozhodovanie podľa nemeckej právnej úpravy z praktického i organizačného hľadiska rozšíriť na zamestnancov zamestnaných v iných členských štátoch.

64 Pozri bod 21 týchto návrhov.

65 Pozri bod 83 týchto návrhov. Okrem toho ani smernice týkajúce sa účasti zamestnancov v Európskej spoločnosti (SE) a Európskom družstve (SCE) nestanovujú, že by sa vnútroštátny režim účasti vzťahoval na zamestnancov zamestnaných v iných členských štátoch. Pozri najmä ustanovenia štandardných pravidiel uvedené v prvej časti písm. a) a písm. b) prvom odseku v prílohe smerníc 2001/86 a 2003/72. To isté platí, pokiaľ ide o zriadenie európskej zamestnaneckej rady v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva podľa doplnkových požiadaviek prijatých členskými štátmi na základe smernice 2009/38. Pozri bod 1 písm. b) prílohy I tejto poslednej uvedenej smernice.

92. Zásadu teritoriality Súdny dvor uznal ako legitímny cieľ, ktorý môže odôvodniť obmedzenie voľného pohybu, najmä v súvislosti s vnútroštátnymi právnymi úpravami v daňovej oblasti, ktoré bránia slobode usadiť sa stanovenej v Zmluve.⁶⁶ V tomto ohľade bola uvedená zásada často posudzovaná spolu s ďalším legitímnym cieľom, a to zachovaním rozdelenia daňovej právomoci medzi členskými štátmi.⁶⁷ Súdny dvor v tejto súvislosti konštatoval, že zásada teritoriality zavádza do uplatňovania práva Únie potrebu zohľadniť obmedzenia daňových právomocí členských štátov.⁶⁸

93. Vážne pochybujem, že by judikatúra v oblasti daní bola použiteľná na tento prípad.

94. Po prvé, cieľom zásady teritoriality v oblasti daní, akú uznal Súdny dvor, je riešiť špecifické otázky v tejto oblasti, akými sú najmä odstránenie dvojitého zdanenia⁶⁹ a predchádzanie situáciám, ktoré by mohli ohroziť právo členského štátu pôvodu vykonávať svoju daňovú právomoc v súvislosti s činnosťami uskutočňovanými na jeho území.⁷⁰

95. V rámci režimu účasti zamestnancov však o také otázky nejde. Domnievam sa teda, že nič nebráni tomu, aby zamestnanec zamestnaný v dcérskej spoločnosti usadenej v inom členskom štáte, než je štát, v ktorom sa nachádza materská spoločnosť, požíval výhodu „dvojitého zastúpenia“, teda jednak v dcérskej spoločnosti na základe právnej úpravy členského štátu zamestnania, ako aj v materskej spoločnosti v súlade s právnou úpravou členského štátu, v ktorom je táto spoločnosť usadená.

96. Po druhé, na rozdiel od tvrdení spoločnosti TUI ako aj nemeckej a holandskej vlády sa domnievam, že zahrnutie zamestnancov zamestnaných v iných členských štátoch do nemeckého režimu spolurozhodovania ako také neznamená zásah do suverenity alebo legislatívnych právomocí iných členských štátov. Domnievam sa totiž, ako uvádza Dozorný úrad EZVO a Komisia, že otázka, ktorí zamestnanci sa môžu zúčastniť na voľbách členov dozornej rady nemeckej spoločnosti patrí v celom rozsahu do právomoci nemeckého zákonodarcu.⁷¹ Inak povedané, nejde o konflikt právomocí.⁷²

97. Za týchto podmienok sa domnievam, že vylúčenie zamestnancov zamestnaných v iných členských štátoch z nemeckého režimu spolurozhodovania nemožno považovať za vyjadrenie zásady teritoriality.

66 Pozri najmä rozsudok z 13. decembra 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, bod 39). Pre úplnosť musím spresniť, že uznanie zásady teritoriality Súdny dvorom sa neobmedzuje na oblasť daní. Judikatúra týkajúca sa uvedenej zásady v ďalších oblastiach sa však netýka základných slobôd v Zmluve a pre prejednávajúcu vec nemá teda žiadny význam.

67 Pozri najmä rozsudky zo 7. septembra 2006, N (C-470/04, EU:C:2006:525, body 41 až 46); z 29. novembra 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, body 45 až 48); zo 16. apríla 2015, Komisia/Nemecko (C-591/13, EU:C:2015:230, body 64 a 65), ako aj z 8. júna 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, bod 65). Pozri tiež rozsudok z 21. marca 2002, Cura Anlagen (C-451/99, EU:C:2002:195, bod 40), v ktorom Súdny dvor konštatoval, že členské štáty si môžu „medzi sebou rozdeliť túto daňovú právomoc na základe kritérií, akými sú územie, na ktorom sa vozidlo skutočne používa, alebo bydlisko vodiča, ktoré sú rôznymi zložkami zásady teritoriality“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

68 Pozri rozsudok z 29. marca 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, bod 69). Súdny dvor v tejto súvislosti odkazuje na návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro vo veci Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2006:350, bod 49).

69 Pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 21. decembra 2016, Komisia/Portugalsko (C-503/14, EU:C:2016:979, body 50 a 51 a citovanú judikatúru).

70 Pozri najmä rozsudok zo 16. apríla 2015, Komisia/Nemecko (C-591/13, EU:C:2015:230, bod 65 a citovanú judikatúru).

71 V tomto smere sa prejednávajúca vec odlišuje od vecí, v ktorej bol vydaný rozsudok zo 14. júla 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296) a na ktorú sa odvoláva TUI a nemecká vláda.

72 Pozri v tejto súvislosti rozsudky z 29. marca 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, bod 69), a z 8. júna 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, bod 66). Treba pripomenúť, že niektoré členské štáty Únie a EHP skutočne priznávajú zamestnancom zamestnaným v iných členských štátoch právo voliť a byť volený vo voľbách do správnych a riadiacich orgánov vnútroštátnych spoločností. Pozri poznámku pod čiarou 58 v týchto návrhoch.

98. Nemecká vláda sa však domnieva, že v súvislosti s nemeckým režimom spolurozhodovania otázka vzniká otázka extrateritoriality z dôvodu, že uvedený režim stanovuje v rámci volebného poriadku⁷³ určité povinnosti na úrovni organizácie a vykonania volieb pre všetky spoločnosti patriace do skupiny spoločností, ako aj pre zamestnancov zúčastnených na voľbách.⁷⁴ Podľa tohto poriadku voľby do dozornej rady nemeckej spoločnosti neorganizuje teda centrálnym spôsobom vedenie tejto spoločnosti, ale skôr decentralizovaným spôsobom samotní zamestnanci v každej spoločnosti skupiny. Vzhľadom na to, že dcérske spoločnosti usadené v iných členských štátoch a ich zamestnanci však nepodliehajú nemeckému právu, nemecký zákonodarca im nemôže ukladať povinnosti v súlade s volebným poriadkom a v dôsledku toho ich zahrnúť do nemeckého režimu spolurozhodovania.

99. Pripomínam teda, že práve špecifická koncepcia nemeckého režimu spolurozhodovania a najmä povinnosti vyplývajúce z volebného poriadku bránia podľa nemeckej vlády tomu, aby boli zamestnanci zamestnaní v iných členských štátoch zahrnutí do tohto režimu. Vylúčenie týchto zamestnancov nie je teda absolútnou nevyhnutnosťou, ktorá by súvisela s hranicami legislatívnej právomoci nemeckého zákonodarcu, ale skôr dôsledkom určitej možnosti, ktorú si tento zákonodarca zvolil, najmä pokiaľ ide o podrobnosti volieb.⁷⁵

100. Treba preto položiť otázku, či môže byť právna úprava vo veci samej odôvodnená cieľom zabezpečiť účasť zamestnancov v spoločnosti v súlade s národnými sociálnymi, hospodárskymi a kultúrnymi osobitosťami, ako v podstate tvrdí francúzska vláda a Betriebsrat der TUI a i.⁷⁶

3) O odôvodnení založenom na ciele zabezpečiť účasť zamestnancov v spoločnosti v súlade s národnými sociálnymi, hospodárskymi a kultúrnymi osobitosťami

101. Je potrebné konštatovať, že kým Betriebsrat der TUI a i. sa odvolávajú na článok 4 ods. 2 ZEÚ,⁷⁷ na základe ktorého Únia rešpektuje národnú identitu členských štátov obsiahnutú v ich základných politických a ústavných systémoch, nemecká vláda sa na toto ustanovenie neodvolala.⁷⁸

102. Táto vláda však uvádza, že nemecká právna úprava týkajúca sa spolurozhodovania zamestnancov a ustanovenia volebných poriadkov, ktoré konkrétne upravujú voľby členov dozornej rady zastupujúcich zamestnancov, sú prispôbené podnikateľským, spoločenským a odborárskym štruktúram, a že táto právna úprava neslúži iba záujmom zamestnancov, ale skôr všeobecnému záujmu

73 Nemecká vláda odkazuje najmä na Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz (3. WOMitbestG) (tretí volebný poriadok, ktorým sa vykonáva zákon o spolurozhodovaní) z 27. mája 2002 (BGBl. 2002, I, s. 1741), naposledy zmenený a doplnený na základe Verordnung (nariadenie) z 26. augusta 2015 (BGBl. 2015 I, s. 1443).

74 Vláda uvádza najmä povinnosť dcérskej spoločnosti podporiť zriadenie volebných komisií, poskytnúť zoznamy zamestnancov a ďalšie údaje, aby tieto komisie mohli zostaviť voličské zoznamy v súlade s relevantnými nemeckými ustanoveniami, a uvoľniť za odmenu zamestnancov, aby mohli vykonávať úlohy volebnej komisie.

75 Nemecká vláda na pojednávaní v nadväznosti na otázku, ktorú jej položil Súdny dvor, uznala, že ak by spolurozhodovanie bolo organizované tak, že vedenie materskej spoločnosti priznáva právo voliť a byť volený zamestnancom zamestnaným v jej dcérskych spoločnostiach v cudzine a samotné toto vedenie zorganizuje voľby, nedochádza k zasahovaniu do právomocí iných členských štátov.

76 Pozri bod 88 týchto návrhov.

77 Pozri bod 88 týchto návrhov.

78 Treba pripomenúť, že aj Súdny dvor v judikatúre uznal, že ochrana národnej identity členských štátov predstavuje legitímny cieľ rešpektovaný právnym poriadkom Únie. Pozri rozsudok z 2. júla 1996, Komisia/Luxembursko (C-473/93, EU:C:1996:263, bod 35). Pokiaľ ide o článok 4 ods. 2 ZEÚ pozri tiež rozsudky z 22. decembra 2010, Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, bod 92); z 12. mája 2011, Runevič-Vardyn a Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, bod 86), ako aj z 2. júna 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, bod 73).

v rozsahu, v akom má zabezpečiť spoluprácu a integráciu, pričom zohľadňuje aj iné záujmy než vlastné priame záujmy.⁷⁹ Táto vláda na pojednávaní ďalej uviedla, že spolurozhodovanie zamestnancov je ústredným prvkom kultúry spolupráce v Nemecku a že je zákonným vývojom slobody združovať sa v odboroch a umožňuje výkon tejto slobody, ktorú zaručuje Grundgesetz (základný zákon).⁸⁰

103. Nie som si istý, že za týchto okolností možno nemecký režim spolurozhodovania kvalifikovať ako prvok národnej identity v zmysle článku 4 ods. 2 ZEÚ. Je však z môjho pohľadu nepochybné, že tento režim je základným prvkom nemeckého pracovného trhu – a všeobecne – nemeckého sociálneho poriadku.

104. Ďalej je potrebné konštatovať, že účasť zamestnancov na riadení spoločnosti predstavuje legitímny cieľ z pohľadu práva Únie.⁸¹ Právo Únie však uznáva rôznorodosť vnútroštátnych pravidiel a praxe v oblasti sociálnej politiky,⁸² najmä pokiaľ ide o spôsob, akým sa zamestnanci zúčastňujú na procese prijímania rozhodnutí spoločností.⁸³ Pri súčasnom stave práva Únie ponecháva teda toto právo na členské štáty, aby si jednak vybrali, či prijímú alebo neprijímú právnu úpravu v oblasti účasti zamestnancov v spoločnosti, a tiež aby si stanovili podrobnosti svojich režimov v tejto oblasti.⁸⁴

105. Pokiaľ ide o osobitosti nemeckého režimu spolurozhodovania, je potrebné konštatovať, že tento režim sa vyznačuje obzvlášť vysokou mierou účasti zamestnancov na riadení spoločnosti.⁸⁵ Uvedený režim zároveň na základe volebného poriadku⁸⁶ stanovuje relatívne zložité konania zahŕňajúce viaceré procesné etapy, ktoré majú zabezpečiť riadny priebeh volieb zástupcov zamestnancov a zaručiť slobodné, rovné a tajné voľby členov dozornej rady zastupujúcich zamestnancov.⁸⁷ V tejto súvislosti nemecká vláda uvádza, že nemecký režim spolurozhodovania je koncipovaný na základe zásady, podľa ktorej sú organizácia a vykonanie volieb zástupcov zamestnancov zverené zamestnancom, ktorí sa sami musia zorganizovať v rámci každej spoločnosti v skupine a spolupracovať s odborními a spoločnosťami v skupine.

79 Na základe rozhodnutia Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd, Nemecko) z 1. marca 1979 (1 BvR 532/77, 1 BvL 21/78, 1 BvR 419/78, a 1 BvR 533/77) (NJW 1979, s. 699), bod 189, nemecká vláda poukazuje na to, že cieľom právnej úpravy v oblasti spolurozhodovania zamestnancov je na základe inštitucionalizovanej účasti na podnikateľských rozhodnutiach oslabiť rozhodovaciu právomoc tretích osôb, ktorá v spoločnostiach určitej veľkosti súvisí s tým, že zamestnanci podliehajú rozhodovacej a organizačnej právomoci osôb mimo spoločnosti, a nahradiť hospodársku legitimitu vedenia spoločnosti sociálnou legitimitou. Pokiaľ ide o vývoj nemeckého režimu spolurozhodovania, pozri kapitolu 3 správy Kommission Mitbestimmung: *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven* (už citovaná v poznámke pod čiarou 36 týchto návrhov).

80 Vláda ďalej uvádza skutočnosť, že centrálné organizácie nemeckých sociálnych partnerov v spoločnom otvorenom liste označili uvedený režim za základný sociálny pilier nemeckého sociálneho systému a pracovného trhu. Podľa tejto vlády nemecký prezident ďalej uviedol, že spolurozhodovanie je zaužívaným prvkom národnej kultúry a základným prvkom identity.

81 Pozri najmä bod 17 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, na ktorú odkazuje článok 151 prvý odsek ZFEÚ. Pozri okrem toho článok 153 ods. 1 písm. f) ZFEÚ. Pozri ďalej článok 27 Charty základných práv Európskej únie týkajúci sa práva pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku.

82 Pozri najmä článok 151 druhý odsek ZFEÚ a článok 152 prvý odsek ZFEÚ.

83 Pozri odôvodnenia 5 a 9 smerníc 2001/86 a 2003/72. Pokiaľ ide o zásadu subsidiarity, pozri odôvodnenie 20 smernice 2009/38. Poznámam, že na rozdiel od tejto poslednej uvedenej smernice boli smernice 2001/86 a 2003/72 prijaté nie na základe ustanovení Zmluvy o FEÚ týkajúcich sa sociálnej politiky, ale skôr na základe článku 352 ZFEÚ.

84 Pokiaľ ide rozdiely v právnych úpravách členských štátov v danej oblasti, pozri poznámku pod čiarou 57 týchto návrhov.

85 Treba pripomenúť, že podľa nemeckej právnej úpravy v oblasti spolurozhodovania sa zamestnancom zahrnutým do režimu spolurozhodovania priznáva v situácii, akou je situácia vo veci samej, právo vymenovať spoločne s odborními polovicu členov dozornej rady spoločnosti. Pozri bod 8 týchto návrhov.

86 Pozri poznámku pod čiarou 73 týchto návrhov.

87 Podľa nemeckej vlády v skupine s určitým významom trvajú voľby uvedených členov od šiestich do dvanástich mesiacov a prípravy sa začínajú prakticky ešte skôr.

106. Domnievam sa, že v rámci takého vnútroštátneho režimu účasti zamestnancov vyjadrujú také úvahy týkajúce sa podrobností organizácie a vykonania volieb určitú legitímnu voľbu hospodárskej a sociálnej politiky, ktorá pri súčasnom stave práva Únie patrí do posúdenia členských štátov.⁸⁸ Zastávam teda názor, že právna úprava, akou je úprava vo veci samej, je odôvodnená cieľom, ktorý spočíva v zaručení účasti zamestnancov v spoločnosti v súlade s národnými sociálnymi, hospodárskymi a kultúrnymi osobitosťami.

107. Okrem toho sa domnievam, že táto právna úprava je primeraná tomuto cieľu, teda zaručuje realizáciu účasti zamestnancov v spoločnosti v súlade s národnými sociálnymi, hospodárskymi a kultúrnymi osobitosťami, a nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa.

108. V tejto súvislosti pripomínam, že Súdny dvor už spresnil, že nie je nevyhnutné, aby sa obmedzujúce opatrenie zhodovalo s poňatím, s ktorým v súvislosti so spôsobom ochrany dotknutého základného práva alebo dotknutého legitímneho záujmu súhlasia všetky členské štáty, a že naopak, nevyhnutnosť a primeranosť ustanovení prijatých v danej oblasti nie sú vylúčené iba z dôvodu, že jeden členský štát si zvolil odlišný systém ochrany ako prijal iný členský štát.⁸⁹

109. Okrem toho treba uznať, že do osobnej pôsobnosti nemeckého režimu spolurozhodovania nie je možné zahrnúť zamestnancov zamestnaných mimo Nemecka bez toho, aby bolo potrebné zmeniť základné vlastnosti uvedeného režimu. Také rozšírenie nemeckého režimu by totiž predpokladalo, že zodpovednosť za organizáciu a vykonanie volieb by musela byť prenesená zo zamestnancov a spoločností v skupine na vedenie nemeckej materskej spoločnosti, čo by bolo v rozpore so zásadami, na ktorých je uvedený režim založený.

110. Aj keď materskej spoločnosti skutočne možno uložiť povinnosť, ako tvrdí Komisia, aby v prípade zloženia svojej dozornej rady priznala právo voliť a byť volený aj zamestnancom zamestnaným v iných členských štátoch na základe svojho rozhodujúceho vplyvu na spoločnosti v skupine, domnievam sa, že členské štáty nie sú na základe práva Únie povinné zvoliť si taký prístup v rámci svojich režimov účasti zamestnancov v spoločnosti.

111. Za týchto okolností sa domnievam, že v prípade, že by Súdny dvor konštatoval, že vnútroštátne právna úprava, akou je úprava vo veci samej, vedie k obmedzeniu voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ, pri súčasnom stave práva Únie je potrebné považovať za odôvodnené ponechanie takej právnej úpravy v platnosti v rozsahu, v akom táto úprava vyplýva z určitej legitímnej voľby hospodárskej a sociálnej politiky, ktorú majú členské štáty.

112. Vzhľadom na všetky tieto skutočnosti sa domnievam, že článok 45 ZFEÚ nebráni právnej úprave, akou je úprava vo veci samej, na základe ktorej iba zamestnanci zamestnaní v prevádzkach spoločnosti alebo v spoločnostiach skupiny usadených v tuzemsku majú právo voliť a byť volení vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade tejto spoločnosti.

⁸⁸ Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. júla 1981, Oebel (155/80, EU:C:1981:177, bod 12), a z 23. novembra 1989, B & Q (C-145/88, EU:C:1989:593, bod 14).

⁸⁹ Pozri rozsudok z 2. júna 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, bod 73 a citovanú judikatúru).

V. Návrh

113. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Kammergericht Berlin (Vyšší krajinový súd Berlín, Nemecko), takto:

Články 18 a 45 ZFEÚ treba vykladať v tom zmysle, že nebránia právnej úprave, akou je úprava vo veci samej, ktorá stanovuje, že iba zamestnanci zamestnaní v prevádzkach spoločnosti alebo v spoločnostiach skupiny usadených v tuzemsku majú právo voliť a byť volení vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade tejto spoločnosti.