



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

18. října 2022 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Evropská společnost – Směrnice 2001/86/ES – Zapojení zaměstnanců do rozhodování v rámci evropské společnosti – Článek 4 odst. 4 – Evropská společnost založená přeměnou – Obsah vyjednané dohody – Volba zástupců zaměstnanců jako členů dozorčí rady – Volební postup, při kterém má být o zástupcích odborových svazů hlasováno odděleně“

Ve věci C-677/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud, Německo) ze dne 18. srpna 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 11. prosince 2020, v řízení

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall),

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

proti

SAP SE,

SE-Betriebsrat der SAP SE,

za účasti:

Konzernbetriebsrat der SAP SE,

Deutscher Bankangestellten-Verband eV,

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM),

Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie eV,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, L. Bay Larsen, místopředseda, A. Arabadžev, A. Prechal, E. Regan, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, D. Gratsias a M. L. Arastey Sahún, předsedové senátů, S. Rodin, F. Biltgen (zpravodaj), N. Piçarra, N. Wahl, I. Ziemele a J. Passer, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: J. Richard de la Tour,

vedoucí soudní kanceláře: D. Dittert, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. února 2022,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) a ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft S. Birte Carlson, Rechtsanwältin,
- za SAP SE K. Häferer-Duttiné, P. Matzkem a A. Schulzem, Rechtsanwälte,
- za Konzernbetriebsrat der SAP SE H.-D. Wohlfarthem, Rechtsanwalt,
- za Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) G. Gerhardtem, Prozessbevollmächtigter,
- za německou vládu J. Möllerem a R. Kanitzem, jako zmocněnci,
- za lucemburskou vládu A. Rodeschem, avocat,
- za Evropskou komisi G. Braunem a B.-R. Killmannem, jako zmocněnci,

po vypsání stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 28. dubna 2022,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 4 odst. 4 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců (Úř. věst. 2001, L 294, s. 22; Zvl. vyd. 06/04, s. 272).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) a ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, dvěma odborovými organizacemi, na straně jedné a SAP SE, evropskou společností (SE), a SE-Betriebsrat der SAP SE, radou zaměstnanců SAP, na straně druhé ohledně dohody o podmínkách zapojení zaměstnanců v rámci SAP.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 V bodech 3, 5, 10, 15 a 18 odůvodnění směrnice 2001/86 se uvádí:

„(3) Na podporu sociálních cílů Společenství musí být přijaty zvláštní předpisy, zejména v oblasti zapojení zaměstnanců, aby bylo zajištěno, že založení SE nemá mít za následek zánik nebo omezení praxe v oblasti zapojení zaměstnanců, která je obvyklá ve společnostech podílejících se na založení SE. Tohoto cíle by mělo být dosaženo vytvořením souboru

pravidel v této oblasti, která doplní ustanovení [...] nařízení [Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE) (Úř. věst. 2001, L 294, s. 1; Zvl. vyd. 06/04, s. 251)].

[...]

- (5) Kvůli velké rozmanitosti pravidel a praxe v jednotlivých členských státech, pokud jde o způsob, jakým se zástupci zaměstnanců podílejí na rozhodování v rámci společností, není vhodné vytvářet jednotný evropský model účasti zaměstnanců použitelný na SE.

[...]

- (10) Pravidla hlasování v rámci zvláštního výboru zastupujícího zaměstnance pro účely jednání, zejména při uzavírání dohod stanovících nižší míru účasti, než je míra existující v jedné nebo ve více zúčastněných společnostech, by měla být úměrná riziku zániku nebo omezení stávajících systémů a zvyklostí v oblasti účasti. Toto riziko je větší v případě SE vytvořené přeměnou nebo fúzí než při založení holdingové společnosti nebo společné dceřiné společnosti.

[...]

- (15) Pravidla stanovená touto směrnicí by se neměla dotknout ostatních stávajících práv týkajících se zapojení a nemusí mít vliv na ostatní stávající struktury zastoupení podle právních předpisů Společenství a vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí.

[...]

- (18) Základní zásadou a stanoveným účelem této směrnice je zajistit zaměstnancům nabytá práva v oblasti jejich zapojení do rozhodování podniku. Práva zaměstnanců existující před založením SE by měla být základem pro práva zaměstnanců v oblasti zapojení v SE (zásada „předtím i potom“). V důsledku toho by se tento přístup měl uplatnit nejen na založení nové SE, ale také na strukturální změny ve stávající SE a ve společnostech dotčených těmito strukturálními změnami.“

4 Článek 1 této směrnice stanoví:

„1. Tato směrnice upravuje zapojení zaměstnanců do záležitostí evropských akciových společností [...], uvedených v nařízení [č. 2157/2001].

2. K tomuto účelu se v každé SE přijme úprava zapojení zaměstnanců postupem vyjednávání uvedeným v člancích 3 až 6 nebo za okolností uvedených v článku 7 v souladu s přílohou.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

[...]

- e) „zástupci zaměstnanců“ rozumějí zástupci zaměstnanců stanovení vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

- f) ‚zastupujícím orgánem‘ rozumí orgán zastupující zaměstnance, který byl zřízen na základě dohod uvedených v článku 4 nebo v souladu s přílohou za účelem informování a projednání se zaměstnanci SE a jejich dceřiných společností a závodů nacházejících se ve Společenství a případně za účelem vykonávání práv na účast ve vztahu k SE;
- g) ‚zvláštním vyjednávacím výborem‘ rozumí výbor zřízený v souladu s článkem 3 pro vyjednávání s příslušným orgánem zúčastněných společností, pokud jde o přijetí úpravy pro zapojení zaměstnanců v SE;
- h) ‚zapojením zaměstnanců‘ rozumí mechanismus, včetně informování, projednání a účasti, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata;
- i) ‚informováním‘ rozumí informování orgánu zastupujícího zaměstnance nebo zástupců zaměstnanců příslušným orgánem SE o záležitostech, které se týkají samotné SE a kterékoli z jejích dceřiných společností nebo závodů nacházejících se v jiném členském státě nebo které překračují pravomoci rozhodovacích orgánů v jednotlivém členském státě, a to v době, způsobem a o obsahu, které umožňují zástupcům zaměstnanců, aby důkladně posoudili možný dopad a případně připravili projednání s příslušným orgánem SE;
- j) ‚projednáním‘ rozumí navázání dialogu a výměna názorů mezi orgánem zastupujícím zaměstnance nebo zástupci zaměstnanců a příslušným orgánem SE, a to v době, způsobem a o obsahu, které umožňují zástupcům zaměstnanců vyjádřit na základě poskytnutých informací stanovisko k plánovaným opatřením příslušného orgánu, které lze vzít v úvahu v procesu rozhodování v rámci SE;
- k) ‚účastí‘ rozumí vliv orgánu zastupujícího zaměstnance nebo zástupců zaměstnanců na záležitosti společnosti prostřednictvím:
 - práva volit nebo jmenovat některé členy dozorčího nebo správního orgánu společnosti nebo
 - práva doporučovat nebo zamítat jmenování některých nebo všech členů dozorčího nebo správního orgánu společnosti.“

6 Článek 3 téže směrnice, který je součástí oddílu II, nadepsaného „Postupy vyjednávání“, stanoví:

„1. Pokud řídicí nebo správní orgány zúčastněných společností vypracují plán na založení SE, učiní co nejdříve po zveřejnění návrhu podmínek fúze nebo vytvoření holdingové společnosti nebo po dohodnutí plánu vytvořit dceřinou společnost nebo plánu na přeměnu na SE nezbytné kroky, včetně poskytnutí informací o totožnosti zúčastněných společností, dotyčných dceřiných společností nebo závodů a o počtu jejich zaměstnanců, pro zahájení jednání se zástupci zaměstnanců společností o úpravách zapojení zaměstnanců v SE.

2. Za tímto účelem se zřizuje zvláštní vyjednávací výbor zastupující zaměstnance zúčastněných společností a dotyčných dceřiných společností nebo závodů v souladu s těmito ustanoveními:

[...]

b) Členské státy stanoví způsob, který má být použit pro volbu nebo jmenování členů zvláštního vyjednávacího výboru, kteří mají být zvoleni nebo jmenováni na jejich území. Přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby, je-li to možné, tito členové zahrnovali nejméně jednoho zástupce z každé zúčastněné společnosti, která má zaměstnance v dotyčném členském státě. Tato opatření nesmějí zvyšovat celkový počet členů.

Členské státy mohou stanovit, že mezi těmito členy mohou být zástupci odborových svazů, a to i ti, kteří nejsou zaměstnanci zúčastněné společnosti nebo dotyčné dceřiné společnosti nebo závodu.

[...]

3. Zvláštní vyjednávací výbor a příslušné orgány zúčastněných společností stanoví písemnou dohodou úpravu zapojení zaměstnanců v SE.

[...]“

7 Článek 4 směrnice 2001/86, týkající se obsahu dohody o úpravě pro zapojení zaměstnanců do SE, v odst. 2 písm. g) a v odstavcích 3 a 4 stanoví:

„2. Aniž je dotčena autonomie stran a s výhradou odstavce 4, stanoví dohoda mezi příslušnými orgány zúčastněných společností a zvláštním vyjednávacím výborem podle odstavce 1:

[...]

g) rozhodnou-li se strany v průběhu jednání zavést úpravu pro účast, obsah této úpravy včetně (případně) počtu členů v správním nebo dozorčím orgánu SE, které jsou zaměstnanci oprávněni volit, jmenovat, doporučovat nebo zamítat, postupy pro volby, jmenování, doporučování nebo zamítání těchto členů zaměstnanci a jejich práva;

[...]

3. Není-li v dohodě stanoveno jinak, nepodléhá dohoda referenčním ustanovením uvedeným v příloze.

4. Aniž je dotčen čl. 13 odst. 3 písm. a), musí dohoda v případě SE založené přeměnou zajistit přinejmenším stejnou úroveň všech podmínek zapojení zaměstnanců, jaká existuje ve společnosti, jež má být přeměněna na SE.“

8 Článek 7 odst. 1 této směrnice stanoví:

„K dosažení cíle uvedeného v článku 1 stanoví členské státy, aniž je dotčen níže uvedený odstavec 3, referenční ustanovení pro zapojení zaměstnanců, která musí být v souladu s ustanoveními uvedenými v příloze.

[...]“

9 Článek 11 uvedené směrnice zní:

„Členské státy přijmou v souladu s právem Společenství příslušná opatření zaměřená na předcházení zneužití SE k odnětí práv zaměstnanců na zapojení nebo k odpírání těchto práv.“

10 Článek 13 odst. 3 písm. a) téže směrnice stanoví:

„Touto směrnicí nejsou dotčena:

a) stávající práva zaměstnanců na zapojení podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí v členských státech, která náležejí zaměstnancům SE a jejich dceřiných společností nebo závodů, s výjimkou účasti v orgánech SE“.

11 Referenční ustanovení zmíněná v článku 7 směrnice 2001/86 jsou obsažena v příloze této směrnice.

Německé právo

MitbestG

12 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (zákon o účasti zaměstnanců) ze dne 4. května 1976 (BGBI. 1976 I, s. 1153), ve znění zákona ze dne 24. dubna 2015 (BGBI. 2015 I, s. 642) (dále jen „MitbestG“), v § 7 stanoví:

„(1) Dozorčí rada podniku,

1. který zaměstnává obvykle nanejvýš 10 000 zaměstnanců, je složena ze šesti členů zastupujících akcionáře a šesti členů zastupujících zaměstnance;
2. který zaměstnává obvykle více než 10 000, avšak nanejvýš 20 000 zaměstnanců, je složena z osmi členů zastupujících akcionáře a osmi členů zastupujících zaměstnance;
3. který zaměstnává obvykle více než 20 000 zaměstnanců, je složena z deseti členů zastupujících akcionáře a deseti členů zastupujících zaměstnance.

[...]

(2) Z členů dozorčí rady zastupujících zaměstnance

1. jsou v dozorčí radě, která je složena z šesti takových členů, čtyři zaměstnanci podniku a dva zástupci odborových svazů;
2. je v dozorčí radě, která je složena z osmi takových členů, šest zaměstnanců podniku a dva zástupci odborových svazů;
3. je v dozorčí radě, která je složena z deseti takových členů, sedm zaměstnanců podniku a tři zástupci odborových svazů.

[...]

(5) Odborové svazy uvedené v odstavci 2 musí být zastoupeny v podniku samotném nebo v jiném podniku, jehož zaměstnanci se podle tohoto zákona účastní volby členů dozorčí rady podniku.“

- 13 V souvislosti s volbou zástupců odborových svazů do dozorčí rady stanoví § 16 tohoto zákona následující:

„(1) Členy dozorčí rady pověřené zastupováním odborů volí zástupci v souladu s § 7 odst. 2 tajným hlasováním a při dodržení zásad poměrného zastoupení [...]

(2) Volba probíhá na základě návrhů odborů, které jsou zastoupeny v podniku samotném nebo v jiném podniku, jehož zaměstnanci se podle tohoto zákona účastní volby členů dozorčí rady podniku. [...]

SEBG

- 14 Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (zákon o zapojení zaměstnanců v evropské společnosti) ze dne 22. prosince 2004 (BGBl. 2004 I, s. 3675, 3686), ve znění účinném od 1. března 2020 (dále jen „SEBG“), v § 2 stanoví:

„[...]

(8) Zapojením zaměstnanců se rozumí každý mechanismus, včetně informování, projednání a účasti, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivnit rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata.

[...]

(12) Účastí se rozumí vliv zaměstnanců na záležitosti společnosti prostřednictvím

1. práva volit nebo jmenovat některé členy dozorčího nebo správního orgánu společnosti nebo
2. práva doporučovat nebo zamítat jmenování některých nebo všech členů dozorčího nebo správního orgánu společnosti.“

- 15 Ustanovení § 21 tohoto zákona stanoví:

„[...]

(3) V případě, že strany uzavřou dohodu o účasti, je nutno stanovit její obsah. Je třeba sjednat zejména následující:

1. počet členů v dozorčím nebo správním orgánu SE, které jsou zaměstnanci oprávněni volit, jmenovat, doporučovat nebo zamítat;
2. postupy, podle nichž zaměstnanci mohou tyto členy volit, jmenovat, doporučovat nebo zamítat, a
3. práva těchto členů.

[...]

(6) Aniž je dotčen vztah toho zákona k jiným ustanovením upravujícím účast zaměstnanců v podniku, musí dohoda v případě SE založené přeměnou zajistit přinejmenším stejnou úroveň všech podmínek zapojení zaměstnanců, jaká existuje ve společnosti, jež má být přeměněna na SE. Totéž platí i v případě změny systému vnitřní struktury společnosti z dualistického na monistický a opačně.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 16 SAP měla před svou přeměnou na SE právní formu akciové společnosti založené podle německého práva a v souladu s vnitrostátními právními předpisy měla dozorčí radu složenou z osmi členů zastupujících akcionáře a osmi členů zastupujících zaměstnance, z nichž šest zastupovalo zaměstnance podniku a dva odborové svazy. Dva zástupci odborových svazů byli podle § 16 odst. 2 MitbestG navrženi odborovými svazy zastoupenými ve skupině společnosti, do které SAP patřila, a byli voleni hlasováním odděleným od hlasování zavedeného pro volbu ostatních šesti členů dozorčí rady zastupujících zaměstnance.
- 17 Od okamžiku přeměněny na SE v roce 2014 má SAP dozorčí radu složenou z 18 členů. V souladu s dohodou o úpravě pro zapojení zaměstnanců v SAP, uzavřenou mezi SAP a zvláštním vyjednávacím výborem zřízeným v jejím rámci (dále jen „dohoda o zapojení“), jsou v dozorčí radě zaměstnanci zastoupeni devíti jejími členy. Tato dohoda o zapojení stanoví zejména úpravu jmenování zástupců zaměstnanců a v tomto ohledu uvádí, že odborové svazy zastoupené ve skupině, do které patří SAP, mají výlučné právo navrhopvat kandidáty na část křesel zástupců zaměstnanců zaměstnaných v Německu, přičemž volba těchto kandidátů zaměstnanci probíhá hlasováním odděleným od hlasování, jímž jsou voleni ostatní zástupci zaměstnanců.
- 18 Dohoda o zapojení obsahuje rovněž pravidla pro ustavení dozorčí rady omezené na dvanáct členů (dále jen „dozorčí rada v omezeném složení“), z nichž šest jsou zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců na prvních čtyřech místech připadajících na Spolkovou republiku Německo jsou voleni zaměstnanci zaměstnanými v Německu. Odborové svazy zastoupené ve skupině společností, do které SAP patří, mohou navrhopvat kandidáty na část křesel připadajících na Německo, avšak pro volbu těchto kandidátů není stanoveno hlasování oddělené od hlasování, jímž jsou voleni ostatní zástupci zaměstnanců.
- 19 Žalobkyně v původním řízení v prvním stupni i v odvolacím řízení bezúspěšně zpochybnily pravidla dohody o zapojení týkající se jmenování zástupců zaměstnanců do dozorčí rady v omezeném složení. V návaznosti na to podaly k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud, Německo) kasační opravný prostředek, v němž tvrdily, že uvedená pravidla jsou v rozporu s § 21 odst. 6 SEBG, takže musí být zrušena, protože nestanoví výlučné právo odborových svazů, zaručené odděleným hlasováním, navrhopvat určitý počet zástupců zaměstnanců do dozorčí rady v omezeném složení.
- 20 SAP tvrdí, že se § 21 odst. 6 SEBG nevztahuje na výlučné právo odborových svazů navrhopvat kandidáty pro volbu zástupců zaměstnanců do dozorčí rady v omezeném složení, stanovené v § 7 odst. 2 ve spojení s § 16 odst. 2 MitbestG.
- 21 Předkládající soud má za to, že na základě jen vnitrostátního práva by bylo třeba vyhovět návrhu žalobkyň v původním řízení na zrušení pravidel dohody o zapojení upravujících jmenování zástupců zaměstnanců do dozorčí rady v omezeném složení. Ustanovení § 21 odst. 6 první věty SEBG totiž stanoví povinnost stran dohody o zapojení zaměstnanců při založení SE přeměnou

zajistit, aby prvky mechanismu zapojení zaměstnanců ve smyslu § 2 odst. 8 SEBG, které jsou určující pro vliv zaměstnanců na rozhodování ve společnosti, zůstaly ve stejné míře zachovány také ve vznikající SE. Tyto prvky musí být předně, vždy s ohledem na mechanismy zapojení zaměstnanců ve smyslu § 2 odst. 8 SEBG, určeny na základě relevantního vnitrostátního práva. Dále prvky určující pro vliv zaměstnanců na rozhodování ve společnosti musí zůstat zachovány ve stejné míře také ve vznikající SE. První věta § 21 odst. 6 SEBG sice nenařizuje, aby mechanismy a právní stav existující v přeměňované společnosti byly zachovány v plném rozsahu, avšak procesní prvky, které rozhodujícím způsobem určují vliv zaměstnanců v přeměňované společnosti, musí být v dohodě o zapojení zaměstnanců platné pro SE zajištěny v rovnocenné kvalitě. V souladu s vnitrostátním právem má přitom právě uplatnění odděleného hlasování o kandidátech navržených odborovými svazy ve volbách zástupců zaměstnanců v dozorčí radě v omezeném složení za cíl posílit vliv zástupců zaměstnanců na rozhodování v podniku tím, že mezi těmito zástupci zajistí přítomnost osob, jež mají vysoké povědomí o podmínkách a potřebách daného podniku a současně i externí zkušenosti.

- 22 V projednávané věci pravidla dohody o zapojení týkající se jmenování zástupců zaměstnanců do dozorčí rady v omezeném složení nesplňují požadavky vyplývající z § 21 odst. 6 SEBG, protože odborovým svazům zastoupeným ve skupině společností, do které SAP patří, přiznávají sice právo navrhnout kandidáty na volené členy uvedené dozorčí rady zastupující zaměstnance, avšak pro volbu těchto členů nestanoví oddělené hlasování, takže nezaručují skutečnou přítomnost zástupce odborových svazů mezi členy dozorčí rady zastupujících zaměstnance.
- 23 Předkládající soud se nicméně zamýšlí nad tím, zda čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 nestanoví odlišnou a nižší jednotnou úroveň ochrany, než jaká je stanovena v německém právu, a kterou by případně byly vázány všechny členské státy. V případě kladné odpovědi by byl povinen vykládat § 21 odst. 6 SEBG v souladu s unijním právem.
- 24 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je ustanovení § 21 odst. 6 [SEBG], z něhož v případě evropské společnosti (SE) se sídlem v Německu založené přeměnou vyplývá, že pro určitou část členů dozorčí rady zastupujících zaměstnance musí být zajištěna samostatná volba z osob navržených odborovými organizacemi, slučitelné s čl. 4 odst. 4 směrnice [2001/86]?“

K předběžné otázce

K předmětu předběžné otázky

- 25 Podle SAP je třeba nejprve přezkoumat platnost čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 a odpovědět na otázku, zda je toto ustanovení vzhledem k tomu, že v případě založení SE přeměnou ukládá povinnost přijmout v dohodě o zapojení zaměstnanců přísnější pravidla než v případě založení takové společnosti jiným ze způsobů uvedených v bodě 10 odůvodnění této směrnice, slučitelné s primárním právem, zejména s čl. 49 prvním pododstavcem první větou a čl. 54 prvním pododstavcem SFEU, jakož i s články 16, 17 a 20 Listiny základních práv Evropské unie.
- 26 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle judikatury Soudního dvora je věcí pouze vnitrostátních soudů, kterým byl spor předložen a jež musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost

rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jejich rozsudku, tak relevanci otázek, které kladou Soudnímu dvoru (viz zejména rozsudek ze dne 29. července 2019, Hochtief Solutions Magyarországi Fióktelepe, C-620/17, EU:C:2019:630, bod 30 a citovaná judikatura).

- 27 V projednávané věci je předmětem předběžné otázky výklad čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86, přičemž pochybnosti o platnosti tohoto ustanovení předkládající soud nevyjádřil.
- 28 Dále z ustálené judikatury vyplývá, že článek 267 SFEU nepředstavuje procesní prostředek, který mají k dispozici účastníci řízení ve sporu probíhajícím před vnitrostátním soudem, takže Soudní dvůr nemůže být povinen posoudit platnost unijního práva z pouhého důvodu, že tato otázka byla před ním nadnesena jedním z těchto účastníků řízení v jeho písemném vyjádření (rozsudky ze dne 5. května 2011, MSD Sharp & Dohme, C-316/09, EU:C:2011:275, bod 23 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 17. prosince 2015, APEX, C-371/14, EU:C:2015:828, bod 37).
- 29 Z toho vyplývá, že v projednávané věci není důvodné, aby Soudní dvůr rozhodoval o platnosti čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86.

K výkladu čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86

- 30 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 vykládán v tom smyslu, že dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců použitelná na SE založenou přeměnou a uvedená v tomto ustanovení musí ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady SE stanovit oddělené hlasování tak, aby byl zvolen určitý podíl kandidátů navržených odborovými svazy, pokud je takové oddělené hlasování platným právem stanoveno ve vztahu ke složení dozorčí rady společnosti, jež má být přeměněna na SE.
- 31 V této souvislosti podle ustálené judikatury platí, že při výkladu ustanovení unijního práva je třeba vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext, cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí, a případně i historii jeho vzniku (rozsudek ze dne 19. prosince 2019, Nederlands Uitgeversverbond a Groep Algemene Uitgevers, C-263/18, EU:C:2019:1111, bod 38 a citovaná judikatura).
- 32 Co se zprvce znění čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 týče, toto ustanovení stanoví, že aniž je dotčen čl. 13 odst. 3 písm. a) této směrnice, musí dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců použitelná na SE založenou přeměnou zajistit v případě takové SE „přinejmenším stejnou úroveň všech podmínek zapojení zaměstnanců, jaká existuje ve společnosti, jež má být přeměněna na SE“.
- 33 U výrazu „všech podmínek zapojení“ uvedeného v tomto ustanovení je třeba poukázat na to, že směrnice 2001/86 v čl. 2 písm. h) definuje „zapojení zaměstnanců“ jako „mechanismus, včetně informování, projednání a účasti, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata“. Je třeba rovněž uvést, že pojem „účást“ je definován v čl. 2 písm. k) jako „vliv orgánu zastupujícího zaměstnance nebo zástupců zaměstnanců na záležitosti společnosti“ prostřednictvím „práva volit nebo jmenovat některé členy dozorčího nebo správního orgánu společnosti“ nebo „práva doporučovat nebo zamítat jmenování některých nebo všech členů dozorčího nebo správního orgánu společnosti“.
- 34 Z těchto definic tak vyplývá, že „účást“ jako taková představuje mechanismus, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata, a to buď výkonem svého práva volit nebo jmenovat některé členy dozorčích nebo správních orgánů společnosti, nebo výkonem svého práva takové jmenování doporučit nebo zamítnout. S ohledem na výraz „všech podmínek“ použitý v čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 je tedy třeba mít za to, že

všechny prvky, které charakterizují způsob dotčené účasti a jsou způsobilé umožnit orgánu zastupujícímu zaměstnance nebo zástupcům zaměstnanců ovlivňovat záležitosti společnosti, jako jsou zejména podmínky výkonu výše uvedených práv volit, jmenovat, doporučovat nebo zamítat, musí být zohledněny v dohodě týkající se SE založené přeměnou.

- 35 Dále je v uvedených definicích použit pojem „zástupci zaměstnanců“, kterým se v souladu s čl. 2 písm. e) směrnice 2001/86 rozumí „zástupci zaměstnanců stanovení vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Je tedy třeba konstatovat, že unijní normotvůrce tento pojem nedefinoval, ale v tomto ohledu jen odkázal na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti.
- 36 Totéž je třeba konstatovat u výrazu „stejnou úroveň [...], jaká existuje ve společnosti, jež má být přeměněna na SE“, použitého v čl. 4 odst. 4 této směrnice.
- 37 Tyto výrazy totiž odkázáním na úroveň zapojení ve společnosti před její přeměnou na SE zjevně odkazují na vnitrostátní právní předpisy nebo praxi v členském státě sídla této společnosti, v projednávané věci tedy na německé právní předpisy. Z toho vyplývá, že stranám dohody o úpravě pro zapojení zaměstnanců v SE přísluší ověřit, zda je úroveň všech podmínek zapojení zaměstnanců stanovená touto dohodou přinejmenším stejná, jakou stanoví řečené právní předpisy.
- 38 Již z analýzy znění čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 tedy vyplývá, že unijní normotvůrce v souvislosti s definováním zástupců zaměstnanců a úrovně jejich zapojení, která musí být v případě založení SE přeměnou přinejmenším stejná, odkázal na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti členského státu sídla společnosti, jež má být přeměněna na SE. V této souvislosti, pokud jde konkrétně o účast, je jak co do určení osob oprávněných zastupovat zaměstnance, tak co do určení prvků charakteristických pro účast umožňující zmíněným zástupcům zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata, výkonem práv uvedených v čl. 2 písm. k) této směrnice, třeba odkázat na posouzení provedená v tomto ohledu vnitrostátním zákonodárcem a na příslušné vnitrostátní zvyklosti. Jak ostatně vyplývá z bodu 5 odůvodnění směrnice 2001/86, unijní normotvůrce měl právě za to, že kvůli velké rozmanitosti pravidel a praxe v jednotlivých členských státech, pokud jde o způsob, jakým se zástupci zaměstnanců podílejí na rozhodování v rámci společností, není vhodné vytvářet jednotný evropský model účasti zaměstnanců použitelný na SE.
- 39 Z toho vyplývá, že pokud takový procesní prvek stanovený vnitrostátními právními předpisy, jako je v projednávané věci samostatné hlasování v rámci volby kandidátů navržených na zástupce zaměstnanců v dozorčí radě společnosti odborovými svazy pro určitý počet křesel v této radě, představuje charakteristický prvek vnitrostátního systému účasti zástupců zaměstnanců zavedený za účelem posílení účasti zaměstnanců v podniku a pokud mu tyto právní předpisy přiznávají, jako je tomu v projednávané věci, kogentní povahu, musí být tento procesní prvek považován za součást „všech podmínek zapojení zaměstnanců“ ve smyslu čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86. Tento procesní prvek tak musí být zohledněn pro účely dohody o úpravě zapojení, o které toto ustanovení hovoří.
- 40 Co se zadruhé týče kontextu, jehož je čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 součástí, ten potvrzuje doslovný výklad tohoto ustanovení v tom smyslu, že unijní normotvůrce měl v úmyslu vyhradit zvláštní zacházení SE založeným přeměnou, aby nedošlo k zásahu do práv v oblasti zapojení, která na základě vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí příslušejí zaměstnancům společnosti, jež má být přeměněna na SE.

- 41 V této souvislosti článek 4 této směrnice předně v odstavci 2 uvádí různé prvky, které musí dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců v SE obsahovat, mimo jiné případně i počet členů v správním nebo dozorčím orgánu SE, které jsou zaměstnanci oprávněni volit, jmenovat, doporučovat nebo zamítat, postupy pro volby, jmenování, doporučování nebo zamítání těchto členů zaměstnanci a jejich práva. Toto ustanovení přitom stanoví, že se použije „s výhradou odstavce 4“ téhož článku, takže posledně uvedený odstavec nelze považovat za ustanovení o výjimce, které by bylo třeba vykládat restriktivně.
- 42 Dále z bodu 10 odůvodnění uvedené směrnice plyne, že podle unijního normotvůrce existuje v případě založení SE, zejména přeměnou, zvýšené riziko zániku nebo omezení stávajících systémů a zvyklostí v oblasti účasti.
- 43 Zatřetí je doslovný výklad čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 provedený v bodě 39 tohoto rozsudku v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí. Podle bodu 18 odůvodnění této směrnice totiž „[z]ákladní zásadou a stanoveným účelem této směrnice je zajistit zaměstnancům nabytá práva v oblasti jejich zapojení do rozhodování podniku“. V tomto bodě odůvodnění se rovněž uvádí, že „[p]ráva zaměstnanců existující před založením SE by měla být základem pro práva zaměstnanců v oblasti zapojení v SE (zásada ‚předtím i potom‘)“. Ze směrnice 2001/86 tedy vyplývá, že zajištění nabytých práv zamýšlené unijním normotvůrcem implikuje nejen zachování nabytých práv zaměstnanců ve společnosti přeměňované na SE, ale i rozšíření těchto práv na všechny zaměstnance SE (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. června 2013, Komise v. Nizozemsko, C-635/11, EU:C:2013:408, body 40 a 41).
- 44 Je třeba dodat, jak rovněž vyplývá z bodů 10 a 15 odůvodnění směrnice 2001/86 i z jejího článku 11, že unijní normotvůrce měl v úmyslu vyloučit riziko, že založení SE, zejména přeměnou, povede k omezení, či dokonce k zániku práv týkajících se zapojení, kterých zaměstnanci společnosti přeměňované na SE požívali na základě vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.
- 45 Konečně začtvrté doslovný, kontextuální i teleologický výklad čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86, který vyplývá z bodů 32 až 44 tohoto rozsudku, je podpořen i historií vzniku této směrnice. Jak totiž uznali všichni účastníci řízení a zúčastnění, kteří předložili vyjádření, a jak vyplývá ze závěrečné zprávy expertní skupiny „Evropské systémy zapojení zaměstnanců“ (Davignonova zpráva) z května 1997 (C4-0455/97), režim použitelný na SE zakládané přeměnou představoval v průběhu jednání předcházejících přijetí uvedené směrnice zásadní problém. V tomto ohledu zejména německá vláda vyjádřila obavy z rizika, že založení SE přeměnou povede ke snížení úrovně zapojení zaměstnanců ve společnosti, jež má být přeměněna. Teprve po začlenění ustanovení, které se konkrétně vztahuje na založení SE přeměnou a zaručuje, že takové založení nepovede k omezení stávající úrovně zapojení zaměstnanců v přeměňované společnosti, což je ustanovení nakonec převzaté do čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86, mohl proces přijímání této směrnice pokračovat.
- 46 S ohledem na výše uvedené musí být čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 vykládán v tom smyslu, že dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců použitelná na SE založenou přeměnou musí ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady SE stanovit oddělené hlasování tak, aby byl zvolen určitý podíl kandidátů navržených odborovými svazy, pokud je takové oddělené hlasování platným vnitrostátním právem stanoveno ve vztahu ke složení dozorčí rady společnosti, jež má být přeměněna na SE.

- 47 V projednávané věci bude tudíž třeba otázku, zda dohoda o zapojení zaručuje po přeměně SAP na SE přinejmenším stejnou úroveň zapojení zaměstnanců do rozhodování v této společnosti, posuzovat vzhledem k německému právu použitelnému na tuto společnost před její přeměnou na SE, a konkrétně k § 7 odst. 2 MitbestG ve spojení s § 16 odst. 2 téhož zákona.
- 48 Je třeba ještě upřesnit, jak je uvedeno v bodě 43 tohoto rozsudku, že pokud zajištění nabytých práv zamýšlené unijním normotvůrcem implikuje nejen zachování nabytých práv zaměstnanců ve společnosti přeměňované na SE, ale i rozšíření těchto práv na všechny zaměstnance SE, musí stejná práva jako zaměstnanci společnosti přeměňované na SE mít všichni zaměstnanci SE.
- 49 Z toho vyplývá, že v projednávané věci musí všichni zaměstnanci SAP mít možnost využít volebního postupu stanoveného německými právními předpisy, a to i kdyby tyto předpisy nic takového nestanovily. Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí a z bodu 55 stanoviska generálního advokáta, k tomu, aby práva těchto zaměstnanců byla zachována v plném rozsahu, aby byly podpořeny sociální cíle Unie zmíněné v bodě 3 odůvodnění směrnice 2001/86 a byly zajištěny postupy týkající se nadnárodního informování zaměstnanců, projednání s nimi a jejich účasti, nemůže být právo navrhnout určitý podíl kandidátů ve volbách zástupců zaměstnanců v dozorčí radě takové SE založené přeměnou, jako je SAP, vyhrazeno jen německým odborovým svazům, ale musí být rozšířeno na všechny odborové svazy zastoupené v SE, jejich dceřiných společnostech a závodech, aby tak v souvislosti s uvedeným právem byla zajištěna rovnost mezi těmito odborovými svazy.
- 50 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět, že čl. 4 odst. 4 směrnice 2001/86 musí být vykládán v tom smyslu, že taková dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců použitelná na SE založenou přeměnou, jaká je uvedena v tomto ustanovení, musí ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady SE stanovit oddělené hlasování tak, aby byl zvolen určitý podíl kandidátů navržených odborovými svazy, jestliže takové oddělené hlasování je platným vnitrostátním právem stanoveno ve vztahu ke složení dozorčí rady společnosti, jež má být přeměněna na SE, přičemž při tomto hlasování musí být dodrženo rovné zacházení se zaměstnanci této SE, jejich dceřiných společnostech a závodů, jakož i s odborovými svazy v nich zastoupenými.

K nákladům řízení

- 51 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Článek 4 odst. 4 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců,

musí být vykládán v tom smyslu, že

taková dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců použitelná na evropskou společnost (SE) založenou přeměnou, jaká je uvedena v tomto ustanovení, musí ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady SE stanovit oddělené hlasování tak, aby byl zvolen určitý podíl kandidátů navržených odborovými svazy, jestliže takové oddělené hlasování je platným vnitrostátním právem stanoveno ve vztahu ke složení dozorčí rady společnosti, jež má být přeměněna na SE, přičemž při tomto hlasování musí být dodrženo rovné zacházení se zaměstnanci této SE, jejích dceřiných společností a závodů, jakož i s odborovými svazy v nich zastoupenými.

Podpisy.