



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

18. oktoober 2022 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Euroopa äriühing – Direktiiv 2001/86/EÜ –
Töötajate kaasamine Euroopa äriühingu otsuste tegemisse – Artikli 4 lõige 4 –
Ümberkujundamise teel asutatud Euroopa äriühing – Läbirääkimiste teel saavutatud kokkuleppe
sisu – Töötajate esindajate valimine nõukogu liikmeks – Valimismenetlus, mis näeb ette eraldi
hääletusvooru ametiühingute esindajate jaoks

Kohtuasjas C-677/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim
töökohus) 18. augusti 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse
11. detsembril 2020, menetluses

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall),

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

versus

SAP SE,

SE-Betriebsrat der SAP SE,

menetluses osalesid:

Konzernbetriebsrat der SAP SE,

Deutscher Bankangestellten-Verband eV,

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM),

Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie eV,

EUROOPA KOHUS (suurkoda)

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident L. Bay Larsen, kodade presidendid A. Arabadjiev,
A. Prechal, E. Regan, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, D. Gratsias ja L. Arastey Sahún, kohtunikud
S. Rodin, F. Biltgen (ettekandja), N. Piçarra, N. Wahl, I. Ziemele ja J. Passer,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: osakonnajuhataja D. Dittert,

arvestades kirjalikku menetlust ja 7. veebruari 2022. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ja ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, esindaja: *Rechtsanwältin* S. Birte Carlson,
- SAP SE, esindajad: *Rechtsanwälte* K. Häferer-Duttiné, P. Matzke ja A. Schulz,
- Konzernbetriebsrat der SAP SE, esindaja: *Rechtsanwalt* H.-D. Wohlfarth,
- Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), esindaja: *Prozessbevollmächtigter* G. Gerhardt,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja R. Kanitz,
- Luksemburgi valitsus, esindaja: *avocat* A. Rodesch,
- Euroopa Komisjon, esindajad: G. Braun ja B.-R. Killmann,

olles 28. aprilli 2022. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes (EÜT 2001, L 294, lk 22; ELT eriväljaanne 06/04, lk 272), artikli 4 lõike 4 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, milles kaks ametiühingut, Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ja ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vaidlevad Euroopa äriühingu (SE) SAP ja tema töötajate esinduskogu SE-Betriebsrat der SAP SEga kokkuleppe üle, mis puudutab töötajate SAPs kaasamise korda.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2001/86 põhjendustes 3, 5, 10, 15 ja 18 on märgitud:

„(3) Ühenduse sotsiaalsete eesmärkide saavutamiseks tuleb näha ette erisätted, eelkõige töötajate kaasamise valdkonnas, mille eesmärk on tagada, et SE loomine ei tooks kaasa töötajate senise kaasamise kadumist või vähenemist nendes äriühingutes, mis osalevad SE loomises. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks tuleks kehtestada selles valdkonnas eeskirjad, mis täiendavad [nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta määrust (EÜ) nr 2157/2001 Euroopa äriühingu (SE) põhikirja kohta (EÜT 2001, L 294, lk 1; ELT eriväljaanne 06/04, lk 251)].

[...]

(5) Liikmesriikide eeskirjad ja tavad selles suhtes, kuidas töötajate usaldusisikud on kaasatud otsuste tegemisse äriühingutes, on väga erinevad ja seetõttu ei ole soovitatav ette näha SE suhtes kohaldatavat töötajate kaasamise ühtset Euroopa mudelit.

[...]

(10) Töötajaid esindava spetsiaalse läbirääkimisorgani hääletamiskord, eriti kui sõlmitakse kokkuleppeid, millega nähakse ette ühes või mitmes osalevas äriühingus kohaldatavast osavõtutasemest madalam tase, peaks olema vastavuses olemasolevate osavõtusüsteemide ja -tavade kadumise või nõrgenemise ohuga. Võrreldes emaettevõtja või ühise tütarettevõtja loomisega on see oht suurem, kui SE luuakse äriühingu ümberkujundamise või ühinemise teel.

[...]

(15) Käesolev direktiiv ei peaks mõjutama muid kehtivaid õigusi, mis käsitlevad kaasamist, ning ei pruugi mõjutada muid olemasolevaid esindusstruktuure, mis on ette nähtud ühenduse või siseriiklike õigusaktide ja tavadega.

[...]

(18) Käesoleva direktiivi oluline põhimõte ja deklareeritud eesmärk on tagada töötajatele nende omandatud õigused olla kaasatud äriühingu otsuste tegemisse. Enne SE loomist kehtinud töötajate õigused peaksid moodustama aluse töötajate kaasamiseks SEs („enne ja pärast“ põhimõte). Järelikult tuleks kõnealust lähenemisviisi kohaldada mitte ainult SE asutamise puhul, vaid ka olemasoleva SE struktuurimuutuste korral ja niisuguste äriühingute suhtes, mida mõjutavad struktuurimuutused.“

4 Direktiivi artiklis 1 on ette nähtud:

„1. Käesolev direktiiv reguleerib töötajate kaasamist [määruses nr 2157/2001] nimetatud Euroopa aktsiaseltside [...] tegevusse.

2. Selleks kehtestab iga SE töötajate kaasamise korra vastavalt artiklites 3–6 nimetatud läbirääkimismenetlusele või artiklis 7 kindlaksmääratud tingimustel lisa sätete kohaselt.“

5 Direktiivi artiklis 2 „Mõisted“ on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

- e) *töötajate usaldusisikud* – siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate esindajad;
- f) *esindusorgan* – töötajaid esindav organ, mis on loodud artiklis 4 nimetatud kokkulepete kohaselt või vastavalt lisa sätetele ja mille eesmärk on teavitada ja nõustada SE ja tema ühenduses asuvate tütarettevõtjate ja üksuste töötajaid ning vajaduse korral kasutada osalemisõigusi SE suhtes;
- g) *spetsiaalne läbirääkimisorgan* – organ, mis on moodustatud artikli 3 kohaselt selleks, et pidada läbirääkimisi osalevate äriühingute pädevate asutustega töötajate kaasamise korra kehtestamise üle SEs;
- h) *töötajate kaasamine* – mis tahes menetlus, sealhulgas teavitamine, ärakuulamine ja osavõtt, mille kaudu töötajate usaldusisikud võivad mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid;
- i) *teavitamine* – SE pädev organ teavitab töötajate esindusorganit ja/või töötajate usaldusisikuid küsimustest, mis puudutavad SEd ennast või tema teises liikmesriigis asuvaid tütarettevõtjaid või üksusi, või küsimustest, mis ületavad ühe liikmesriigi otsuseid langetavate organite pädevuse, sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, et töötajate usaldusisikud saaksid võimalikke mõjusid põhjalikult hinnata ja vajaduse korral ette valmistada ärakuulamise SE pädeva organiga;
- j) *ärakuulamine* – dialoogi arendamine ja arvamuste vahetamine töötajate esindusorgani ja/või töötajate usaldusisikute ja SE pädeva organi vahel sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, et töötajate usaldusisikud saaksid esitatud teabe põhjal avaldada arvamust pädeva organi kavandatavate meetmete kohta, mida võib SE-siseses otsustamisprotsessis arvesse võtta;
- k) *osavõtt* – töötajate esindusorgani ja/või töötajate usaldusisikute mõju äriühingu tegevusele järgmiste õiguste kasutamise kaudu:
 - õigus valida või nimetada osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmetest, või
 - õigus teha soovitusi ja/või väljendada vastuseisu kõigi või osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmete nimetamise suhtes.“

6 Direktiivi II jao “Läbirääkimismenetlus“ artiklis 3 on sätestatud:

„1. Kui osalevate äriühingute haldus- või järelevalveorganid koostavad SE loomise kava, võtavad nad pärast heakskiitmata ühinemislepingu avaldamist, emettevõtja loomist või tütarettevõtja loomise või SEks muutmise kava heakskiitmist niipea kui võimalik meetmeid, kaasa arvatud teabe edastamine osalevate äriühingute, asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste iseloomu ja töötajate arvu kohta, et alustada äriühingute töötajate esindajatega läbirääkimisi SE töötajate kaasamise korra üle.

2. Selleks luuakse osalevate äriühingute ja asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste töötajaid esindav spetsiaalne läbirääkimisorgan järgmiste sätete kohaselt:

[...]

b) liikmesriigid määravad kindlaks nende territooriumil valitavate või ametisse nimetatavate spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmete valimise või ametisse nimetamise korra. Nad võtavad vajalikke meetmeid, et võimaluse korral oleks kõnealuste liikmete hulgas vähemalt üks liige iga osaleva äriühingu kohta, millel on asjaomases liikmesriigis töötajaid. Selliste meetmetega ei või suurendada liikmete koguarvu.

Liikmesriigid võivad ette näha, et kõnealuste liikmete hulgas võib olla ametiühingute esindajaid, olenemata sellest, kas tegemist on osalevate äriühingute või asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste töötajatega või mitte.

[...]

3. Spetsiaalne läbirääkimisorgan ja osalevate äriühingute pädevad organid määravad kirjaliku kokkuleppega kindlaks töötajate SEs kaasamise korra.

[...]“.

7 Direktiivi 2001/86 artikkel 4, mis käsitleb SE töötajate kaasamise korra kokkuleppe sisu, sätestab lõike 2 punktis g ning lõikes 3 ja 4:

„2. Ilma et see piiraks poolte iseseisvust ja kui lõikes 4 ei sätestata teisiti, määratakse lõikes 1 nimetatud osalevate äriühingute pädevate organite ja spetsiaalse läbirääkimisorgani vahelise kokkuleppega kindlaks:

[...]

g) kui läbirääkimiste käigus otsustavad pooled kehtestada osalemiskorra, selle korra sisu, kaasa arvatud (kui vaja) SE haldus- või järelevalveorgani liikmete arv, keda töötajad võivad valida, nimetada, soovitada või tagasi lükata, ja nende liikmete valimise, nimetamise, soovitamise või tagasilükkamise kord;

[...]

3. Kokkuleppe suhtes ei kohaldata lisa nimetatud standardeeskirju, kui kokkuleppes ei ole sätestatud teisiti.

4. Kui SE on loodud ümberkujundamise teel, tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt samal tasemel kui selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SEks, ilma et see piiraks artikli 13 lõike 3 punkti a kohaldamist.“

8 Direktiivi artikli 7 lõikes 1 on sätestatud:

„Artiklis 1 kirjeldatud eesmärgi saavutamiseks kehtestavad liikmesriigid, piiramata allpool esitatud lõike 3 kohaldamist, töötajate kaasamise standardeeskirjad, mis peavad vastama lisa sätetele.

[...]“.

9 Direktiivi artikkel 11 on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid võtavad ühenduse õigusele vastavaid asjakohaseid meetmeid, et ära hoida SE väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajatelt õigused olla kaasatud või kõnealuste õiguste kasutamist edasi lükata.“

10 Direktiivi artikli 13 lõike 3 punktis a on ette nähtud:

„Käesolev direktiiv ei piira:

a) muid kaasamisõigusi peale SE juhtorganitest osavõtmise õiguse, mida SE ja tema tütarettevõtjate ja üksuste töötajad kasutavad vastavalt liikmesriikide siseriiklike õigusaktidele ja/või tavadele.“

11 Direktiivi 2001/86 lisa sisaldab direktiivi artiklis 7 nimetatud standardeeskirju.

Saksa õigus

MitbestG

12 4. mai 1976. aasta seaduse, mis reguleerib töötajate osalemist juhtimises (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer; *BGBL.* 1976 I, lk 1153), mida on muudetud 24. aprilli 2015. aasta seadusega (*BGBL.* 2015 I, lk 642) (edaspidi „MitbestG“), § 7 sätestab:

„(1) Ettevõtja nõukogu koosneb

1. tavaliselt mitte rohkem kui 10 000 töötajaga ettevõtja puhul kuuest aktsionäre esindavast liikmest ja kuuest töötajaid esindavast liikmest;
2. tavaliselt rohkem kui 10 000, aga mitte rohkem kui 20 000 töötajaga ettevõtja puhul kaheksast aktsionäre esindavast liikmest ja kaheksast töötajaid esindavast liikmest;
3. tavaliselt rohkem kui 20 000 töötajaga ettevõtja puhul kümnest aktsionäre esindavast liikmest ja kümnest töötajaid esindavast liikmest.

[...]

(2) Töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulgas peab olema

1. kuue töötajate esindajaga nõukogu puhul neli ettevõtja töötajat ja kaks ametiühingute esindajat;
2. kaheksa töötajate esindajaga nõukogu puhul kuus ettevõtja töötajat ja kaks ametiühingute esindajat;
3. kümne töötajate esindajaga nõukogu puhul seitse ettevõtja töötajat ja kolm ametiühingute esindajat.

[...]

(5) Lõikes 2 nimetatud ametiühingud peavad olema esindatud asjaomases ettevõtjas või mõnes muus ettevõtjas, kelle töötajatel on käesoleva seaduse alusel õigus osaleda ettevõtja nõukogu liikmete valimisel.“

13 Mis puudutab ametiühingute esindajate valimist nõukokku, siis selle seaduse § 16 näeb ette:

„(1) Delegaadid valivad vastavalt § 7 lõikele 2 ametiühinguid esindavad nõukogu liikmed salajasel hääletusel ja proportsionaalse valimismenetluse põhimõtete kohaselt [...]

(2) Valik tehakse kandidaatide hulgast, kelle seab üles ametiühing, kes on esindatud asjaomases ettevõtjas või mõnes muus ettevõtjas, kelle töötajatel on käesoleva seaduse alusel õigus osaleda ettevõtja nõukogu liikmete valimisel. [...]“.

SEBG

14 22. detsembri 2004. aasta seaduse Euroopa äriühingu töötajate kaasamise kohta (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft; *BGBI.* 2004 I, lk 3675, 3686) alates 1. märtsist 2020 kehtiva redaktsiooni (edaspidi „SEBG“) § 2 sätestab:

„[...]“

(8) Töötajate kaasamine on mis tahes menetlus, sealhulgas teavitamine, ärakuulamine ja osavõtt, mille kaudu töötajate esindajad võivad mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid.

[...]

(12) „Osavõtt“ tähendab töötajate mõju äriühingu tegevusele, kasutades

1. õigust valida või nimetada osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmetest, või
2. õigust teha soovitusi või väljendada vastuseisu osa või kõigi äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmete nimetamise suhtes.“

15 Selle seaduse § 21 näeb ette:

„[...]“

(3) Kui pooled otsustavad kehtestada töötajate kaasamise korra, siis tuleb kokku leppida selle sisu. Eelkõige lepitakse kokku:

1. SE haldus- või järelevalveorgani liikmete arv, keda töötajad võivad valida, nimetada, soovitada või tagasi lükata;
2. nende liikmete valimise, nimetamise, soovitamise või tagasilükkamise kord ning
3. nende liikmete õigused.

[...]

(6) Kui SE on asutatud ümberkujundamise teel, tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt sama ulatuslik nagu selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SEks, ilma et see piiraks käesoleva seaduse seotust töötajate osavõttu reguleerivate muude sätetega. See kehtib ka äriühingu kahetasandilise juhtimisstruktuuri muutmise korral ühetasandiliseks ja vastupidi.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 16 Enne SEks ümberkujundamist oli SAP Saksa õiguse alusel asutatud aktsiaselts ja tal oli vastavalt liikmesriigi õigusele nõukogu, mis koosnes kaheksast aktsionäre esindavast liikmest ja kaheksast töötajaid esindavast liikmest, kellest kuus olid ettevõtja töötajad ja kaks ametiühingute esindajad. Mõlemad ametiühingute esindajad olid vastavalt MitbestG § 16 lõikele 2 üles seatud ametiühingute poolt, kes on esindatud selles kontsernis, kuhu SAP kuulub, ja nad valiti ülejäänud kuue töötajate esindajast nõukoguliikme valimiseks korraldatud hääletusest eraldiseisval hääletusel.
- 17 Alates sellest, kui SAP kujundati 2014. aastal ümber SEks, on tema nõukogu 18-liikmeline. Vastavalt SAP ja selles moodustatud spetsiaalse läbirääkimisorgani kokkuleppele töötajate SAPs kaasamise korra kohta (edaspidi „kaasamise kokkulepe“) on nõukogu liikmetest üheksa töötajate esindajad. Kaasamise kokkuleppes on muu hulgas ette nähtud töötajate esindajate nimetamise kord ja sellega seoses täpsustatud, et ametiühingutel, kes on esindatud kontsernis, kuhu kuulub SAP, on ainuõigus seada üles kandidaate teatavale osale Saksamaal töötavate töötajate esindajate kohtadest, kusjuures nende kandidaatide valimine töötajate poolt toimub teiste töötajate esindajate valimisest eraldiseisval hääletusel.
- 18 Kaasamise kokkuleppes on ka reeglid nõukogu vähendamise kohta 12-liikmeliseks (edaspidi „vähendatud nõukogu“), kellest kuus on töötajate esindajad. Esimesele neljale Saksamaa Liitvabariigile eraldatud kohale vastavad töötajate esindajad valitakse Saksamaal töötavate töötajate poolt. Ametiühingud, kes on esindatud kontsernis, millesse kuulub SAP, võivad seada üles kandidaate teatavale osale Saksamaa Liitvabariigile eraldatud kohtadest, kuid nende kandidaatide valimiseks ei ole ette nähtud eraldi hääletust sellest, millel valitakse teised töötajate esindajad.
- 19 Põhikohtuasja hagejad vaidlustasid tulemusetult nii esimeses astmes kui ka apellatsioonistmes kaasamise kokkuleppe reeglid, mis puudutavad töötajate esindajate nimetamist vähendatud nõukokku. Seepeale esitasid nad Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse, milles leidsid, et nimetatud reeglid on vastuolus SEBG § 21 lõikega 6 ja tuleb seetõttu tühistada, sest need ei anna ametiühingutele eraldi hääletusega tagatud ainuõigust seada üles teatav arv töötajaid esindavaid vähendatud nõukogu liikmekandidaate.
- 20 SAP väidab omalt poolt, et MitbestG § 7 lõikes 2 koostoimes § 16 lõikega 2 ette nähtud ametiühingute ainuõigus seada üles kandidaate töötajate esindajate valimiseks vähendatud nõukokku ei kuulu SEBG § 21 lõike 6 kohaldamisalasse.
- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kui lähtuda ainult riigisisest õigusest, tuleks põhikohtuasja hagejate nõue rahuldada, st tühistada kaasamise kokkuleppe reeglid töötajate esindajate nimetamise kohta vähendatud nõukokku. SEBG § 21 lõike 6 esimene lause nõuab nimelt, et kaasamise kokkuleppe pooled peavad SE ümberkujundamise teel asutamisel tagama, et kõik SEBG § 2 lõike 8 tähenduses töötajate kaasamise menetluse aspektid, mis kajastavad töötajate mõju otsuste tegemisele äriühingus, säiliks asutatavas SEs samal tasemel. Nõnda tuleb

kõigepealt need aspektid kindlaks teha asjasse puutuva riigisisese õiguse alusel, võttes juhtumipõhiselt arvesse ümberkujundatavas aktsiaseltsis juba kehtivaid töötajate kaasamise menetlusi SEBG § 2 lõike 8 tähenduses. Järgmiseks peavad aspektid, mis iseloomustavad töötajate mõju otsuste tegemisele äriühingus, säilima asutatavas SEs samal tasemel. SEBG § 21 lõike 6 esimene lause ei kohusta küll säilitama kõiki ümberkujundatavas äriühingus olemasolevaid menetlusi ja õigusi, kuid menetluslikud aspektid, millel on määrav tähtsus sellele, milline on töötajate mõju otsuste tegemisele ümberkujundatavas äriühingus, peaks SE-le kohaldatavas töötajate kaasamise kokkuleppes jääma kvalitatiivselt tagatuks samal tasemel. Riigisisese õiguse kohaselt on aga ametiühingute poolt ülesseatud kandidaatide töötajate esindajatena vähendatud nõukokku valimiseks eraldi hääletuse korraldamise eesmärk just töötajate esindajate mõju suurenemine ettevõtja otsuste tegemisele, mis tagab, et nende esindajate hulgas on inimesed, kes on väga hästi kursis ettevõtja olukorra ja vajadustega, kuid kellel on samas selle ettevõtja väline kogemus.

- 22 Käesoleval juhul ei vasta kaasamise kokkuleppe reeglid, mis puudutavad töötajate esindajate nimetamist vähendatud nõukokku, SEBG § 21 lõike 6 nõuetele, kuna olenemata sellest, et selles kontsernis, kuhu SAP kuulub, antakse esindatud ametiühingutele õigus seada üles kandidaate töötajaid esindavate nõukogu liikmete valimiseks, ei näe need reeglid ette eraldi hääletust nende liikmete valimiseks ega taga seega, et töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulgas oleks ka tegelikult ametiühingute esindaja.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on siiski tekkinud küsimus, kas direktiivi 2001/86 artikli 4 lõikes 4 on sätestatud Saksa õiguses ettenähtust teistsugune ja madalam ühtne kaitsetase, mis sellisel juhul on siduv kõikidele liikmesriikidele. Jaatava vastuse korral peaks ta tõlgendama SEBG § 21 lõiget 6 nii, et see oleks kooskõlas liidu õigusega.
- 24 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [SEBG] § 21 lõige 6, mille kohaselt tuleb Saksamaal ümberkujundamise teel asutatava [SE] korral tagada teatava osa töötajaid esindavate nõukogu liikmete valimiseks eraldi valimismenetlus ametiühingute poolt üles seatud kandidaatide jaoks, on kooskõlas [direktiivi 2001/86] artikli 4 lõikega 4?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

Eelotsuse küsimuse ese

- 25 SAP leiab, et kõigepealt tuleb analüüsida direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 kehtivust ja vastata küsimusele, kas see säte on osas, milles see näeb ette, et SE ümberkujundamise teel asutamise korral tuleb töötajate kaasamise kokkuleppes kehtestada rangemad reeglid kui direktiivi põhjenduses 10 nimetatud muul viisil asutamise korral, kooskõlas esmase õigusega ning eelkõige ETLT artikli 49 esimese lõigu esimese lause ja artikli 54 esimese lõiguga ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 16, 17 ja 20.
- 26 Sellega seoses olgu märgitud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ainult liikmesriigi kohtul, kelle lahendada on vaidlus ja kes peab asjas otsuse tegema, pädevus kohtuasja erisusi arvestades hinnata nii eelotsuse vajalikkust oma otsuse tegemiseks kui ka Euroopa Kohtule

esitatavate küsimuste asjakohasust (vt eelkõige 29. juuli 2019. aasta kohtuotsus Hochtief Solutions Magyarországi Fióktelepe, C-620/17, EU:C:2019:630, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 27 Käesoleval juhul puudutab eelotsuse küsimus direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 tõlgendamist, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole väljendanud kahtlusi selle sätte kehtivuse suhtes.
- 28 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb veel, et ELTL artikkel 267 ei kujuta endast õiguskaitsevahendit riigisiseses kohtus poolleli oleva asja pooltele, mistõttu ei saa Euroopa Kohus olla kohustatud hindama liidu õiguse kehtivust üksnes põhjusel, et üks pooltest tõstatab selle küsimuse Euroopa Kohtule esitatud kirjalikes seisukohtades (5. mai 2011. aasta kohtuotsus MSD Sharp & Dohme, C-316/09, EU:C:2011:275, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 17. detsembri 2015. aasta kohtuotsus APEX, C-371/14, EU:C:2015:828, punkt 37).
- 29 Sellest järeldeb, et käesoleval juhul ei ole Euroopa Kohtul tarvis otsustada direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 kehtivuse üle.

Direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 tõlgendamine

- 30 Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2001/86 artikli 4 lõiget 4 tuleb tõlgendada nii, et selline ümberkujundamise teel asutatud SE suhtes kohaldatav töötajate kaasamise korda käsitlev kokkulepe, nagu on nimetatud selles sättes, peab nägema ette eraldi hääletuse, et valida töötajate esindajateks SE nõukokku teatav osa ametiühingute ülesseatud kandidaate, kui kohaldatav õigus nõuab SEks ümberkujundatava äriühingu nõukogu koosseisu puhul sellist eraldi hääletust.
- 31 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õiguse sätte tõlgendamisel arvesse võtta mitte ainult selle sõnastust, vaid ka konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärgi, mille osa säte on, ning vajaduse korral selle sätte kujunemislugu (19. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Nederlands Uitgeversverbond ja Groep Algemene Uitgevers, C-263/18, EU:C:2019:1111, punkt 38 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Esiteks tuleb märkida direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 sõnastuse kohta, et selles sättes on ette nähtud, et kui SE on asutatud ümberkujundamise teel, tagab selle SE suhtes kohaldatav töötajate kaasamise korda käsitlev kokkulepe, et „töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt samal tasemel kui selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SEks“, ilma et see piiraks direktiivi artikli 13 lõike 3 punkti a kohaldamist.
- 33 Mis puudutab selles sättes kasutatud väljendit „kaasamine [...] igas suhtes“, siis tuleb märkida, et direktiivi 2001/86 artikli 2 punktis h on „töötajate kaasamine“ määratletud kui „mis tahes menetlus, sealhulgas teavitamine, ärakuulamine ja osavõtt, mille kaudu töötajate usaldusisikud võivad mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid“. Samuti tuleb märkida, et mõiste „osavõtt“ on direktiivi artikli 2 punktis k määratletud kui „töötajate esindusorgani ja/või töötajate usaldusisikute mõju äriühingu tegevusele järgmiste õiguste kasutamise kaudu:“ „õigus valida või nimetada osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmetest“ või „õigus teha soovitusi ja/või väljendada vastuseisu kõigi või osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmete nimetamise suhtes“.
- 34 Nendest määratlustest tuleneb ühelt poolt, et „osavõtt“ kujutab endast mehhanismi, mille abil töötajate esindajad saavad mõjutada ettevõtjas tehtavaid otsuseid, kasutades kas õigust valida või nimetada teatavaid äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmeid või õigust teha soovitusi

ja/või väljendada vastuseisu sellise nimetamise suhtes. Võttes arvesse, et direktiivi 2001/86 artikli 4 lõikes 4 on kasutatud väljendit „igas suhtes“, tuleb seega asuda seisukohale, et ümberkujundamise teel asutatud SEs kehtiva kokkuleppe kontekstis tuleb arvesse võtta kõiki kõnealust osavõttu iseloomustavaid asjaolusid, mis võimaldavad töötajaid esindaval organil või töötajate esindajatel mõjutada äriühingu tegevust, nagu eelkõige eespool viidatud valimise, ametisse nimetamise, soovitamise või vastuseisu väljendamisega seotud õiguste teostamise korda.

- 35 Teiselt poolt viitavad need määratlused mõistele „töötajate usaldusisikud“, kes vastavalt direktiivi 2001/86 artikli 2 punktile e on „siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate esindajad“. Seega tuleb tõdeda, et liidu seadusandja ei ole seda mõistet määratlenud, vaid on selles osas piirdunud viitamisega liikmesriikide õigusele ja/või tavadele.
- 36 Sama järeldus tuleb teha ka direktiivi artikli 4 lõikes 4 kasutatud väljendi „vähemalt samal tasemel kui selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SEks“ kohta.
- 37 Kuivõrd need sõnad mainivad kaasamise taset äriühingus enne selle SEks ümberkujundamist, viitavad need nimelt selgelt selle liikmesriigi riigisisestele õigusaktidele ja/või tavadele, kus on selle äriühingu registrijärgne asukoht, ehk käesoleval juhul Saksa õigusaktidele. Sellest järeldub, et töötajate SEs kaasamise korda käsitleva kokkuleppe pooled peavad veenduma, et selles kokkuleppes ette nähtud töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt samal tasemel kui nendes õigusaktides ette nähtu.
- 38 Direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 sõnastuse analüüsist ilmneb seega, et liidu seadusandja viitas töötajate esindajate määratluse puhul ja töötajate kaasamise taseme puhul, mis tuleb ümberkujundamise teel asutatavas SEs säilitada vähemalt samal tasemel, selle liikmesriigi riigisisestele õigusaktidele ja/või tavadele, kus on SEks ümberkujundatava äriühingu registrijärgne asukoht. Seega mis täpsemalt puudutab osavõttu, siis tuleb nii selleks, et määrata kindlaks isikud, kellel on õigus töötajaid esindada, kui ka selleks, et määrata kindlaks osavõttu iseloomustavad asjaolud, mis võimaldavad neil töötajate esindajatel tänu direktiivi artikli 2 punktis k osutatud õiguste kasutamisele mõjutada ettevõtjas tehtavaid otsuseid, viidata liikmesriigi seadusandja poolt selle kohta antud hinnangutele ja asjakohasele riigisisesele tavale. Ka liidu seadusandja leidis nähtuvalt direktiivi 2001/86 põhjendusest 5 just nimelt, et kuna liikmesriikide eeskirjad ja tavad, mis käsitlevad töötajate esindajate kaasamist otsuste tegemisse äriühingutes, on väga erinevad, ei ole soovitatav ette näha SE suhtes kohaldatavat töötajate kaasamise ühtset Euroopa mudelit.
- 39 Sellest järeldub, et kui liikmesriigi õigusaktidega kehtestatud menetluslik aspekt, nagu käesoleval juhul eraldi hääletus nende äriühingu nõukogus töötajaid esindavate kandidaatide valimiseks, kelle ametiühingud on üles seadnud teatud kindlale arvule kohtadele selles nõukogus, kujutab endast töötajate esindajate osavõttu reguleerivale riigisisesele korrale iseloomulikku asjaolu, mis on kehtestatud eesmärgiga tugevdada töötajate osavõttu ettevõtjas ja mis nii nagu käesoleval juhul on nende õigusaktide kohaselt kohustuslik, siis tuleb seda menetluslikku aspekti pidada osaks sellest, mida hõlmab „töötajate kaasamine [...] igas suhtes“ direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 tähenduses. Seda menetluslikku aspekti tuleb seega arvesse võtta samas sättes viidatud kaasamise korda käsitleva kokkuleppe puhul.
- 40 Teiseks, mis puudutab direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 konteksti, siis see kinnitab selle sätte grammatilist tõlgendust, mille kohaselt soovis liidu seadusandja tagada ümberkujundamise teel asutatud SEdele erikohtlemise, et mitte piirata SEks ümberkujundatava äriühingu töötajatele liikmesriigi õigusaktide ja/või tavade kohaselt antud õigust olla kaasatud.

- 41 Nõnda on kõigepealt selle direktiivi artikli 4 lõikes 2 loetletud erinevad küsimused, mis töötajate SEs kaasamise korda käsitlevas kokkuleppes tuleb kindlaks määrata, sealhulgas olenevalt olukorrast nende SE haldus- või järelevalveorgani liikmete arv, keda töötajad võivad valida, nimetada, soovitada või tagasi lükata, ja nende liikmete valimise, nimetamise, soovitamise või tagasilükkamise menetlused ning nende õigused. Selles sättes on aga ette nähtud, et seda kohaldatakse, „kui lõikes 4 ei sätestata teisiti“, mistõttu ei saa viimati nimetatud lõiget käsitada erandina, mida tuleks tõlgendada kitsalt.
- 42 Järgmiseks nähtub nimetatud direktiivi põhjendusest 10, et liidu seadusandja leidis, et SE asutamisel muu hulgas ümberkujundamise teel on suur oht, et olemasolevad osavõtusüsteemid ja -tavad kaovad või nõrgenevad.
- 43 Kolmandaks on direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 grammatiline tõlgendus, mis on esitatud käesoleva kohtuotsuse punktis 39, vastavuses selle direktiiviga taotletava eesmärgiga. Direktiivi põhjenduses 18 on nimelt märgitud, et „[selle] direktiivi oluline põhimõte ja deklareeritud eesmärk on tagada töötajatele nende omandatud õigused olla kaasatud äriühingu otsuste tegemisse“. Selles põhjenduses on ka öeldud, et „[e]nne SE loomist kehtinud töötajate õigused peaksid moodustama aluse töötajate kaasamiseks SEs („enne ja pärast“ põhimõte)“. Nõnda selgub direktiivist 2001/86, et omandatud õiguste tagamine liidu seadusandja poolt ei tähenda üksnes SEks ümberkujundatava äriühingu töötajate omandatud õiguste säilitamist, vaid ka nende õiguste laiendamist kõikidele SE töötajatele (vt selle kohta 20. juuni 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Madalmaad (C-635/11, EU:C:2013:408, punktid 40 ja 41).
- 44 Olgu lisatud, et nagu nähtub ka direktiivi 2001/86 põhjendustest 10 ja 15 ning artiklist 11, soovis liidu seadusandja vältida ohtu, et SE asutamine ja eelkõige asutamine ümberkujundamise teel toob kaasa nende õiguste olla kaasatud nõrgenemise või isegi kadumise, mis SEks ümberkujundatava äriühingu töötajatel olid liikmesriigi õigusaktide ja/või tavade kohaselt.
- 45 Neljandaks toetab direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 4 grammatilist, kontekstuaalset ja teleoloogilist tõlgendust, mis tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktidest 32–44, veel ka selle direktiivi kujunemislugu. Nimelt, nagu tunnistasid kõik seisukohti esitanud pooled ja nagu selgub eksperdirühma 1997. aasta mai lõpparuandest „Euroopa töötajate kaasamise süsteemid“ (Davignoni aruanne) (C4-0455/97), oli ümberkujundamise teel asutatud SEde suhtes kohaldatav kord direktiivi 2001/86 vastuvõtmiseks peetud läbirääkimiste peamine vaidlusküsimus. Eelkõige Saksamaa valitsus väljendas muret seoses ohuga, et SE asutamine ümberkujundamise teel toob kaasa ümberkujundatava äriühingu töötajate kaasamise taseme languse. Direktiivi vastuvõtmise protsess sai jätkuda alles pärast seda, kui lisati säte, millest sai lõpuks direktiivi 2001/86 artikli 4 lõige 4 ning mis käsitleb olukorda, kus SE asutatakse ümberkujundamise teel, ja mis tagab, et selline asutamine ei vii ümberkujundatavas äriühingus olemasoleva töötajate kaasamise taseme nõrgenemiseni.
- 46 Eeltoodut arvestades tuleb direktiivi 2001/86 artikli 4 lõiget 4 tõlgendada nii, et ümberkujundamise teel asutatud SE suhtes kohaldatav töötajate kaasamise korda käsitlev kokkulepe peab nägema ette eraldi hääletuse, et valida töötajate esindajateks SE nõukokku teatav osa ametiühingute ülesseatud kandidaate, kui kohaldatav liikmesriigi õigus nõuab SEks ümberkujundatava äriühingu nõukogu koosseisu puhul sellist eraldi hääletust.

- 47 Seega tuleb käesoleval juhul seda, kas pärast SAP ümberkujundamist SEks tagab kaasamise kokkulepe töötajate vähemalt samal tasemel kaasamise selle äriühingu otsuste tegemisse, hinnata Saksa õiguse alusel, mis kehtis SAP suhtes enne selle SEks ümberkujundamist, eelkõige MitbestG § 7 lõike 2 alusel koostoimes selle seaduse § 16 lõikega 2.
- 48 Veel tuleb täpsustada, nagu on märgitud ka käesoleva kohtuotsuse punktis 43, et kuna omandatud õiguste tagamine, mille liidu seadusandja on ette näinud, ei tähenda mitte ainult SEks ümberkujundatava äriühingu töötajate omandatud õiguste säilitamist, vaid ka nende õiguste laiendamist kõigile SE töötajatele, peavad kõigil ümberkujundamise teel asutatud SE töötajatel olema samad õigused, mis olid SEks ümberkujundatud äriühingu töötajatel.
- 49 Sellest järeldub, et käesoleval juhul peab kõigil SAP töötajatel olema õigus Saksa õigusaktides ette nähtud valimismenetlusele, isegi kui nendes õigusaktides ei ole sellekohaseid viiteid. Nagu nähtub eelotsusetaotlusest ja kohtujuristi ettepaneku punktist 55, ei saa selleks, et tagada nende töötajate õiguste täielik säilimine, direktiivi 2001/86 põhjenduses 3 nimetatud liidu sotsiaalsete eesmärkide saavutamise ning töötajate teavitamise, ärakuulamise ja osavõtu menetluste olemasolu riikidevahelisel tasandil, õigus seada üles teatud osa kandidaate töötajate esindajate valimiseks ümberkujundamise teel asutatud SE – nagu SAP – nõukogu liikmeks, kuuluda ainult Saksa ametiühingutele, vaid seda tuleb laiendada kõikidele ametiühingutele, kes on esindatud SEs, selle tütarettevõtjates ja üksustes, et need ametiühingud oleksid selle õiguse osas võrdsed.
- 50 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2001/86 artikli 4 lõiget 4 tuleb tõlgendada nii, et selline ümberkujundamise teel asutatud SE suhtes kohaldatav töötajate kaasamise korda käsitlev kokkulepe, nagu on nimetatud selles sättes, peab nägema ette eraldi hääletuse, et valida töötajate esindajateks SE nõukokku teatav osa ametiühingute ülesseatud kandidaate, kui kohaldatav liikmesriigi õigus nõuab SEks ümberkujundatava äriühingu nõukogu koosseisu puhul sellist eraldi hääletust, seejuures tuleb sellel hääletusel tagada kõigi kõnealuse SE, selle tütarettevõtjate ja üksuste töötajate ning selles esindatud ametiühingute võrdne kohtlemine.

Kohtukulud

- 51 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

Nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes, artikli 4 lõiget 4

tuleb tõlgendada nii, et

selline ümberkujundamise teel asutatud Euroopa äriühingu (SE) suhtes kohaldatav töötajate kaasamise korda käsitlev kokkulepe, nagu on nimetatud selles sättes, peab nägema ette eraldi hääletuse, et valida töötajate esindajateks SE nõukokku teatav osa ametiühingute ülesseatud kandidaate, kui kohaldatav liikmesriigi õigus nõuab SEks ümberkujundatava äriühingu nõukogu koosseisu puhul sellist eraldi hääletust, seejuures tuleb sellel hääletusel

tagada kõigi kõnealuse SE, selle tütaretevõtjate ja üksuste töötajate ning selles esindatud ametiühingute võrdne kohtlemine.

Allkirjad