



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

16 päivänä toukokuuta 2024\*

Ennakkoratkaisupyyntö – Eurooppayhtiö – Asetus (EY) N:o 2157/2001 – 12 artiklan 2 kohta – Henkilöstöedustus – Eurooppayhtiön rekisteröinti – Edellytykset – Direktiivissä 2001/86/EY tarkoitetun henkilöstöedustusta koskevan neuvottelumenettelyn järjestäminen etukäteen – Eurooppayhtiö, jolla ei sitä perustettaessa ja rekisteröitäessä ollut henkilöstöä mutta josta on tullut sellaisten tytäryhtiöiden, joilla on henkilöstöä, emoyhtiö – Ei velvollisuutta aloittaa neuvottelumenettelyä jälkikäteen – 11 artikla – Eurooppayhtiön väärinkäyttö – Työntekijöiden osallistumisoikeuksien epäminen – Kielto

Asiassa C-706/22,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 17.5.2022 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 17.11.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG**

vastaa

**Vorstand der O Holding SE,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal, varapresidentti L. Bay Larsen, joka hoitaa toisen jaoston tuomarin tehtäviä, sekä tuomarit F. Biltgen (esittelevä tuomari), J. Passer ja M. L. Arastey Sahún,

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: yksikönpäällikkö D. Dittert,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 28.9.2023 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG, edustajanaan T. Lemke, Rechtsanwalt,
- Vorstand der O Holding SE, edustajanaan C. Crisolli, Rechtsanwalt,

\* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

- Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller, R. Kanitz ja N. Scheffel,
- Luxemburgin hallitus, asiamiehenään T. Schell, avustajinaan S. Sunnen ja V. Verdanet, avocats,
- Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi G. Braun, B.-R. Killmann ja L. Malferrari, sittemmin B.-R. Killmann ja L. Malferrari,

kuultuaan julkisasiamiehen 7.12.2023 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,  
on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8.10.2001 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 (EYVL 2001, L 294, s. 1) 12 artiklan 2 kohdan ja eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY (EYVL 2001, L 294, s. 22) 3–7 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG (O SE & Co. KG:n konserniyritysneuvosto, jäljempänä O KG -konsernin yritysneuvosto) ja Vorstand der O Holding SE (O Holding SE:n hallitus) ja joka koskee vaatimusta erityisen neuvotteluryhmän perustamisesta direktiivin 2001/86 3–7 artiklassa tarkoitetun henkilöstöedustusta koskevan neuvottelumenettelyn toteuttamiseksi jälkikäteen.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### ***Unionin oikeus***

##### *Asetus N:o 2157/2001*

- 3 Asetuksen N:o 2157/2001 johdanto-osan 1, 2, 19 ja 21 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:
  - ”(1) Sisämarkkinoiden toteuttaminen sekä taloudellisen ja sosiaalisen tilanteen parantaminen koko [Euroopan] yhteisössä, jota sisämarkkinoiden toteuttamisella on tarkoitus edistää, edellyttää paitsi kaupan esteiden poistamista myös tuotannon rakenteiden sopeuttamista yhteisön laajuisesti. Tätä varten on välttämätöntä, että yritykset, joiden toiminta ei palvele pelkästään paikallisia tarpeita, voivat suunnitella toimintansa uudelleenjärjestämistä ja toteuttaa sen yhteisön tasolla.
  - (2) Tällainen uudelleenjärjestely edellyttää mahdollisuutta yhdistää sulautumistoimien avulla useassa eri jäsenvaltiossa sijaitsevien yritysten voimavarat. Tällaiset järjestelytoimet voidaan kuitenkin toteuttaa vain noudattamalla asianmukaisesti perustamissopimuksen kilpailusääntöjä.

– –

(19) Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä [(jäljempänä SE)] säädetään [direktiivissä 2001/86] – –. Kyseiset säännökset muodostavat näin ollen erottamattoman täydennyksen tähän asetukseen ja niitä on sovellettava samanaikaisesti.

– –

(21) Direktiivin [2001/86] tarkoituksena on taata henkilöstölle oikeus olla edustettuna SE:n toimintaan vaikuttavissa asioissa ja päätöksenteossa. Sosiaali- ja työlainsäädännön piiriin kuuluvat muut asiat, erityisesti jäsenvaltioissa järjestetty henkilöstön oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi, määräytyvät jäsenvaltion julkisiin osakeyhtiöihin samoin edellytyksin sovellettavien kansallisten säännösten mukaisesti.”

4 Kyseisen asetuksen 1 artiklan 1 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Euroopan yhteisön alueella voidaan muodostaa yhtiö [SE:n] muodossa tässä asetuksessa säädetyin edellytyksin ja säännöin.

– –

4. Henkilöstöedustuksesta SE:ssä säädetään direktiivissä [2001/86].”

5 Mainitun asetuksen 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Liitteessä II luetellut jonkin jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti perustetut julkiset osakeyhtiöt ja yksityiset osakeyhtiöt, joiden sääntömääräinen kotipaikka ja pääkonttori ovat yhteisössä, voivat perustaa holding-SE:n, jos vähintään:

a) kaksi niistä on eri jäsenvaltioiden lainsäädännön alaisia – –”

6 Saman asetuksen 8 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”SE:n sääntömääräinen kotipaikka voidaan siirtää toiseen jäsenvaltioon 2–13 kohdan mukaisesti. Siirrosta ei seuraa SE:n purkautuminen eikä uuden oikeushenkilön syntyminen.”

7 Asetuksen N:o 2157/2001 10 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jollei tämän asetuksen säännöksistä muuta johdu, SE:tä on kohdeltava jokaisessa jäsenvaltiossa kuten SE:n sääntömääräisen kotipaikan jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti perustettua julkista osakeyhtiötä.”

8 Kyseisen asetuksen 12 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Jokainen SE on rekisteröitävä sen sääntömääräisen kotipaikan jäsenvaltion siihen rekisteriin, josta kyseisen jäsenvaltion lainsäädännössä on säädetty – –.

2. SE:tä ei voi rekisteröidä, jos direktiivin [2001/86] 4 artiklan mukaisista henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä ei ole sovittu tai jos mainitun direktiivin 3 artiklan 6 kohdan mukaista päätöstä ei ole tehty tai jos mainitun direktiivin 5 artiklan mukainen määräaika neuvotteluille on päättynyt ilman että on päästy sopimukseen.”

*Direktiivi 2001/86*

9 Direktiivin 2001/86 johdanto-osan 3, 6–8 ja 18 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(3) Yhteisön sosiaalisten tavoitteiden edistämiseksi on vahvistettava erityisiä säännöksiä erityisesti henkilöstöedustuksesta, joilla on tarkoitus varmistaa, että SE:n perustamisesta ei seuraa SE:n perustamiseen osallistuvissa yhtiöissä olevien henkilöstöedustuskäytänteiden katoaminen tai heikentyminen. Tavoitteeseen olisi pyrittävä luomalla alalle säännöstö, jolla täydennetään [asetuksen N:o 2157/2001] säännöksiä.

--

(6) Tiedotus- ja kuulemismenettelyistä olisi – – huolehdittava rajat ylittävällä tasolla kaikissa eurooppayhtiön perustamistapauksissa.

(7) Jos yhdessä tai useammassa eurooppayhtiön perustavassa yhtiössä on osallistumisoikeudet, ne olisi säilytettävä siirtämällä ne SE:lle sitä perustettaessa, elleivät osapuolet päättä toisin.

(8) Rajat ylittävää henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista sekä mahdollisesti sen osallistumista koskevat, kaikkien SE:iden soveltamat konkreettiset menettelyt olisi määritettävä asianomaisten osapuolten välisellä sopimuksella[ tai,] jos sopimusta ei ole syntynyt[,], toissijaista säännöstöä soveltamalla.

--

(18) Tämän direktiivin peruseriaatteena ja nimenomaisena tavoitteena on varmistaa työntekijöiden saavuttamat oikeudet osallistua yrityksen päätöksentekoon. Ennen SE:iden perustamista voimassa olleiden työntekijöiden oikeuksien olisi muodostettava lähtökohta työntekijöiden osallistumisoikeuksille SE:ssä (ennen ja jälkeen -periaate). Tätä lähestymistapaa on sovellettava paitsi SE:tä alun perin perustettaessa myös jo olemassa olevan SE:n rakenteellisiin muutoksiin sekä niihin yhtiöihin, joihin rakenteelliset muutosprosessit vaikuttavat.”

10 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tavoite”, säädetään seuraavaa:

”1. Tämä direktiivi koskee henkilöstöedustusta sellaisten [SE:iden] asioiden hoidossa, joita tarkoitetaan asetuksessa – – N:o 2157/2001.

2. Tätä varten jokaisessa SE:ssä on päätettävä henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä 3–6 artiklassa tarkoitetun neuvottelumenettelyn mukaisesti tai, 7 artiklassa määritetyin edellytyksin, liitteen säännösten mukaisesti.”

11 Mainitun direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, b, c ja g alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

--

b) ’osallistuvilla yhtiöillä’ yhtiöitä, jotka ovat välittömästi osallisina SE:n perustamisessa,

c) yhtiön 'tytäryhtiöllä' yritystä, johon nähden kyseisellä yhtiöllä on – – määräävä vaikutusvalta,

– –

g) 'erityisellä neuvotteluryhmällä' 3 artiklan mukaisesti perustettua ryhmää, jonka tehtävänä on neuvotella osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisen elimen kanssa henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista järjestelyistä, – –”

12 Saman direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Eriyisen neuvotteluryhmän perustaminen”, 1–3 ja 6 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Laatiessaan SE:n perustamissuunnitelman osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen tai tytäryhtiön perustamista tai SE:ksi muuntumista koskevasta suunnitelmasta päättämisen jälkeen toteutettava tarpeelliset toimet, mukaan lukien tiedottaminen osallistuvien yhtiöiden, asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöydestä ja niiden henkilöstömäärästä, aloittaakseen neuvottelut yhtiöiden henkilöstön edustajien kanssa SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä.

2. Tätä varten perustetaan seuraavien säännösten mukaisesti erityinen neuvotteluryhmä, jossa on edustettuna osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilö[stö] – –

– –

3. Eriyisen neuvotteluryhmän ja osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten tehtävänä on määrittää kirjallisella sopimuksella SE:n henkilöstöedustusta koskevat järjestelyt.

Tätä varten osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle tietoja SE:n perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä aina SE:n rekisteröintiin saakka.

– –

6. Eriyinen neuvotteluryhmä voi [4 kohdassa säädetyllä] enemmistöllä päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut ja turvautua niissä jäsenvaltioissa voimassa oleviin, henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista koskeviin sääntöihin, joissa SE:llä on henkilöstöä. Tällainen päätös keskeyttää 4 artiklassa tarkoitetun sopimuksen tekemistä koskevan menettelyn. Jos tällainen päätös on tehty, liitteen säännöksiä ei sovelleta.

– –

Eriyinen neuvotteluryhmä on kutsuttava uudelleen koolle aikaisintaan kaksi vuotta edellä mainitun päätöksen jälkeen, kun vähintään 10 prosenttia SE:n, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöstä tai heidän edustajansa sitä kirjallisesti pyytää tai pyytävät, jolleivät osapuolet sovi neuvottelujen aloittamisesta uudelleen jo aikaisemmin. – –”

- 13 Direktiivin 2001/86 4 artiklan, jonka otsikko on ”Sopimuksen sisältö”, 2 kohdan h alakohdassa mainitaan yhtenä niistä seikoista, jotka osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten ja erityisen neuvotteluryhmän välillä henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista yksityiskohtaisista säännöistä tehdyn sopimuksen on sisällettävä, ”sopimuksen voimaantulopäivä ja sen kesto, tapaukset, joissa sopimus olisi neuvoteltava uudelleen, sekä sen uudelleen neuvottelemista koskeva menettely”.
- 14 Kyseisen direktiivin 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Neuvottelumenettelyyn sovellettava lainsäädäntö”, säädetään seuraavaa:
- ”Edellä 3–5 artiklassa tarkoitettuun neuvottelumenettelyyn sovellettava lainsäädäntö on sen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa SE:n sääntömääräinen kotipaikka on sijaitseva, jollei tässä direktiivissä muuta säädetä.”
- 15 Mainitun direktiivin 7 artiklan, jonka otsikko on ”Toissijaiset säännökset”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:
- ”Edellä 1 artiklassa tarkoitetun tavoitteen saavuttamiseksi jäsenvaltio säätää henkilöstöedustusta koskevat toissijaiset säännökset, joiden on oltava liitteessä esitettyjen säännösten mukaisia – –.
- Sen jäsenvaltion lainsäädännön toissijaisia säännöksiä, jossa SE:n sääntömääräisen kotipaikan on määrä sijaita, sovelletaan SE:n rekisteröintipäivästä alkaen silloin, kun
- a) osapuolet niin sopivat tai
- b) – – ei ole tehty sopimusta ja
- kunkin osallistuvan yhtiön toimivaltainen elin päättää hyväksyä toissijaisten säännösten soveltamisen SE:n osalta ja siten jatkaa SE:n rekisteröintiä eikä
  - erityinen neuvotteluelin ole tehnyt 3 artiklan 6 kohdassa tarkoitettua päätöstä.”
- 16 Direktiivin 2001/86 11 artiklassa, jonka otsikko on ”Menettelyjen väärinkäyttö”, säädetään seuraavaa:
- ”Jäsenvaltioiden on toteutettava yhteisöoikeuden mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet estääkseen SE:n väärinkäytön siten, että henkilöstölle ei myönnetä oikeutta henkilöstöedustukseen tai siltä poistetaan kyseinen oikeus.”
- 17 Kyseisen direktiivin 12 artiklan, jonka otsikko on ”Direktiivin noudattaminen”, 2 kohdassa säädetään seuraavaa:
- ”Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä sellaisissa tapauksissa, joissa tämän direktiivin noudattaminen laiminlyödään; niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla varmistetaan tästä direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttäminen.”
- 18 Mainitun direktiivin liitteessä olevassa osassa 1, joka sisältää saman direktiivin 7 artiklassa tarkoitetut toissijaiset säännökset, säädetään henkilöstöä edustavan elimen kokoonpanosta. Kyseisen osan g alakohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että ”neljän vuoden kuluttua

perustamisestaan edustava elin tarkastelee, olisiko aloitettava neuvottelut [direktiivin 2001/86] 4 ja 7 artiklassa tarkoitetun sopimuksen tekemiseksi vai olisiko jatkettava tämän liitteen mukaisesti annettujen toissijaisten säännösten soveltamista”.

### **Saksan oikeus**

19 Direktiivi 2001/86 on saatettu osaksi Saksan oikeutta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä 22.12.2004 annetulla lailla (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft) (BGBl. I, s. 3675, 3686; jäljempänä SEBG).

20 SEBG:n 18 §:n, jonka otsikko on ”Neuvottelujen aloittaminen uudelleen”, 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos SE:hen on suunnitteilla rakenteellisia muutoksia, jotka saattaisivat heikentää henkilöstöedustusta koskevia oikeuksia, neuvottelut SE:n henkilöstöedustusta koskevista oikeuksista järjestetään SE:n johdon tai yritysneuvoston aloitteesta. Uudestaan perustettavan erityisen neuvotteluryhmän sijasta neuvotteluita SE:n johdon kanssa voi yhteisestä sopimuksesta käydä SE:n yritysneuvosto yhdessä niiden työntekijöiden edustajien kanssa, joita suunniteltu rakenteellinen muutos koskee ja jotka eivät siihen asti ole olleet edustettuina SE:n yritysneuvostossa. Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, sovelletaan SE:n yritysneuvostoa koskevaa 22–33 §:ää ja yhteistoimintaa koskevaa 34–38 §:ää suoraan lain nojalla.”

21 SEBG:n 43 §:ssä säädetään seuraavaa:

”SE:tä ei saa väärinkäyttää henkilöstöedustusta koskevien oikeuksien käytön poistamiseksi tai epäämiseksi. Väärinkäytöksen oletetaan olevan kyseessä, jos rakenteellisia muutoksia, joiden seurauksena henkilöstöedustusta koskevat oikeudet poistetaan tai evätään, toteutetaan SE:n perustamista seuraavan vuoden kuluessa panematta täytäntöön 18 §:n 3 momentin mukaista menettelyä.”

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

22 O Holding SE, jonka ovat asetuksen N:o 2157/2001 2 artiklan 2 kohdan mukaisesti perustaneet Yhdistyneeseen kuningaskuntaan sijoittautunut yhtiö O Ltd ja Saksaan sijoittautunut yhtiö O GmbH, joilla ei ole työntekijöitä eikä direktiivin 2001/86 2 artiklan c alakohdassa tarkoitettuja tytäryhtiöitä, joilla on työntekijöitä, merkittiin 28.3.2013 Englannin ja Walesin kaupparekisteriin. Näin ollen ennen tätä rekisteröintiä ei käyty mitään direktiivin 2001/86 3–7 artiklassa tarkoitettuja neuvotteluita henkilöstöedustuksesta.

23 Seuraavana päivänä eli 29.3.2013 O Holding SE:stä tuli ainoa omistaja O Holding GmbH -yhtiössä, jonka kotipaikka oli Hampuri (Saksa) ja jonka hallintoneuvoston jäsenistä kolmasosa oli henkilöstön edustajia. O Holding SE päätti 14.6.2013 muuttaa kyseisen yhtiön O KG -nimiseksi kommandiittiyhtiöksi. Yhtiömuodon muutos merkittiin kaupparekisteriin 2.9.2013. Tämän muutoksen seurauksena henkilöstön osallistumista hallintoneuvoston toimintaan ei enää sovellettu.

- 24 O KG:llä on noin 816 työntekijää ja useisiin jäsenvaltioihin sijoittautuneita tytäryhtiöitä, joissa on yhteensä noin 2 200 työntekijää, mutta sen yhtiömiehillä, jotka ovat äänetön yhtiömies O Holding SE ja Hampuriin rekisteröity vastuunalainen yhtiömies O Management SE -yhtiö, jonka ainoa osakkeenomistaja O Holding SE on, ei ole yhtään omaa työntekijää.
- 25 O Holding SE siirsi sääntömääräisen kotipaikkansa Hampuriin 4.10.2017 alkaen.
- 26 O KG -konsernin yritysneuvosto, joka katsoi, että O Holding SE:n johdon oli toteutettava jälkikäteen menettely erityisen neuvotteluryhmän perustamiseksi, koska sillä oli direktiivin 2001/86 2 artiklan c alakohdassa tarkoitettuja tytäryhtiöitä, joiden palveluksessa oli työntekijöitä useissa jäsenvaltioissa, pani sen vuoksi tuomioistuimessa vireille työoikeudellisen oikeusriidan.
- 27 Asia tuli ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen eli Bundesarbeitsgerichtin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa), käsiteltäväksi sen jälkeen, kun Landesarbeitsgericht Hamburg (Hampurin osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) oli vahvistanut Arbeitsgericht Hamburgin (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Hampuri, Saksa) ratkaisun, jolla O KG -konsernin yritysneuvoston vaatimus oli hylätty.
- 28 Tämän oikeusriidan ratkaisemiseksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää yhtäältä asetuksen N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohdan, luettuna yhdessä direktiivin 2001/86 3–7 artiklan kanssa, ja toisaalta sen 6 artiklan tulkintaa.
- 29 Se toteaa, että näissä säännöksissä ei tosin säädetä nimenomaisesti, että henkilöstöedustusta koskeva neuvottelumenettely on toteutettava jälkikäteen, jos sitä ei ole toteutettu etukäteen. Se katsoo kuitenkin, että kyseisen asetuksen ja kyseisen direktiivin lähtökohtana – kuten erityisesti kyseisen asetuksen johdanto-osan ensimmäisestä ja toisesta perustelukappaleesta ilmenee – on se periaate, että SE:n perustamiseen osallistuvat yhtiöt tai niiden tytäryhtiöt harjoittavat taloudellista toimintaa, joka edellyttää, että niillä on henkilöstöä, joten tällainen neuvottelumenettely on mahdollista aloittaa heti SE:n muodostamisen jälkeen ja ennen sen rekisteröintiä.
- 30 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pohtiikin, voiko silloin, kun kyse on sellaisen SE:n rekisteröinnistä, jonka osallistuvilla yhtiöillä tai niiden tytäryhtiöillä ei yhdelläkään ole työntekijöitä, direktiivin 2001/86 3–7 artiklan mukainen tavoite edellyttää henkilöstöedustusta koskevan neuvottelumenettelyn käynnistämistä jälkikäteen silloin, kun SE:stä tulee yritys, joka käyttää määräysvaltaa useisiin jäsenvaltioihin sijoittautuneissa tytäryhtiöissä, joilla on työntekijöitä.
- 31 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo tässä yhteydessä, että tällainen velvollisuus voi olla olemassa ainakin direktiivin 2001/86 11 artiklan osalta, jos – kuten pääasiassa – SE:n rekisteröinnin ja tytäryhtiöiden hankinnan välillä on läheinen ajallinen yhteys, sillä tämä seikka voi antaa aiheen olettaa, että kyse on väärinkäyttönä pidettävästä järjestelystä, jonka tarkoituksena on poistaa tai evätä henkilöstön edustusta koskevat oikeudet.
- 32 Jos on olemassa velvollisuus toteuttaa jälkikäteen neuvottelumenettely henkilöstöedustuksesta, on ratkaistava kysymykset siitä, onko tämä velvollisuus ajallisesti rajattu ja sovelletaanko menettelyn toteuttamiseen sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa holding-SE:n sääntömääräinen kotipaikka nyt sijaitsee, vai sen valtion lainsäädäntöä, jossa holding-SE rekisteröitiin ensimmäisen kerran, kun otetaan huomioon, että tässä tapauksessa viimeksi mainittu valtio on eronnut Euroopan unionista sen ajankohdan jälkeen, jona holding-SE:n kotipaikka siirrettiin Saksaan.



33 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko asetuksen – – [N:o 2157/2001] 12 artiklan 2 kohtaa, luettuna yhdessä direktiivin [2001/86] 3–7 artiklan kanssa, tulkittava siten, että kun [holding-SE]:n perustavat osallistuvat yhtiöt, joilla ei ole työntekijöitä ja joilla ei ole tytäryhtiöitä, joilla on työntekijöitä (ns. SE, jolla ei ole työntekijöitä), ja se merkitään jäsenvaltion rekisteriin ilman, että on ensin järjestetty kyseisen direktiivin mukaista henkilöstöedustuksen järjestämistä SE:ssä koskevaa neuvottelumenettelyä, neuvottelumenettely on järjestettävä jälkikäteen, kun SE:stä tulee määräysvaltaa käyttävä yritys useaan eri jäsenvaltioon sijoittautuneissa tytäryhtiöissä, joilla on työntekijöitä?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

Voidaanko neuvottelumenettelyä toteuttaa tällaisessa tapauksessa jälkikäteen ilman ajallisia rajoituksia, ja edellytetäänkö sitä?

3) Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

Onko direktiivin [2001/86] 6 artikla esteenä sille, että kun ’SE, jolla ei ole työntekijöitä’, on merkitty rekisteriin toisessa jäsenvaltiossa ilman, että ensin olisi käyty neuvottelumenettelyä, ja kun siitä on tullut määräysvaltaa käyttävä yritys useaan eri Euroopan unionin jäsenvaltioon sijoittautuneissa tytäryhtiöissä, joilla on työntekijöitä, jo ennen kuin sen sääntömääräinen kotipaikka on siirretty, tässä tilanteessa sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa SE:n sääntömääräinen kotipaikka nyt sijaitsee, kun neuvottelumenettely toteutetaan jälkikäteen?

4) Jos kolmanteen kysymykseen vastataan myöntävästi:

Onko näin myös silloin, kun valtio, jossa kyseinen ’SE, jolla ei ole työntekijöitä’, rekisteröitiin ensimmäisen kerran, on yhtiön sääntömääräisen kotipaikan siirron jälkeen eronnut – – unionista eikä sen lainsäädännössä enää ole säännöksiä henkilöstöedustuksen järjestämistä SE:ssä koskevan neuvottelumenettelyn toteuttamisesta?”

## **Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

### ***Ensimmäinen kysymys***

34 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko asetuksen N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohtaa, luettuna yhdessä direktiivin 2001/86 3–7 artiklan kanssa, tulkittava siten, että siinä edellytetään, että kun holding-SE, jonka ovat perustaneet osallistuvat yhtiöt, joilla ei ole työntekijöitä eikä sellaisia tytäryhtiöitä, joiden palveluksessa on työntekijöitä, rekisteröidään ilman, että neuvotteluja henkilöstöedustuksesta on ensin käyty, tällaiset neuvottelut on myöhemmin aloitettava sillä perusteella, että kyseinen SE on hankkinut määräysvallan tytäryhtiöissä, joiden palveluksessa on työntekijöitä yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa.

- 35 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tulkitsemisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on, ja tarvittaessa sen syntyhistoria (tuomio 18.10.2022, IG Metall ja ver.di, C-677/20, EU:C:2022:800, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Ensinnäkin asetuksen N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohdasta ilmenee, että lukuun ottamatta tapauksia, joissa erityinen neuvotteluryhmä on päättänyt direktiivin 2001/86 3 artiklan 6 kohdan mukaisesti olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut tai jos tämän direktiivin 5 artiklassa tarkoitettu määräaika neuvottelujen loppuunsaattamiseksi on päättynyt ilman sopimusta, ”SE:tä ei voi rekisteröidä, jos direktiivin [2001/86] 4 artiklan mukaisista henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä ei ole sovittu”. Tästä seuraa, että tällainen sopimus ja siten sitä koskevat neuvottelut on tehtävä ennen SE:n rekisteröintiä.
- 37 Kuten kyseinen 12 artiklan 2 kohta osoittaa ja kuten asetuksen N:o 2157/2001 1 artiklan 4 kohdasta, luettuna kyseisen asetuksen johdanto-osan 19 perustelukappaleen valossa, ilmenee, direktiivin 2001/86 henkilöstöedustusta koskevat säännöt täydentävät mainittua asetusta erottamattomasti, joten niitä on sovellettava samanaikaisesti.
- 38 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”laatiessaan SE:n perustamissuunnitelman osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman pian – – holding-yhtiön perustamiseksi koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen – – toteutettava tarpeelliset toimet – – aloittaakseen neuvottelut [kyseisten] yhtiöiden henkilöstön edustajien kanssa SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä”.
- 39 Kyseisen 3 artiklan 2 kohdan ja 3 kohdan toisen alakohdan mukaan perustetaan ”tätä varten” erityinen neuvotteluryhmä, jolle osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisen elimen on annettava tietoja ”SE:n perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä aina SE:n rekisteröintiin saakka”. Erityisen neuvotteluryhmän perustaminen ja neuvottelut henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista järjestelyistä liittyvät siis läheisesti SE:n perustamiseen ja tapahtuvat tässä yhteydessä.
- 40 Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja kaikki pääasian asianosaiset ja unionin tuomioistuimelle huomautuksia esittäneet osapuolet ovat perustellusti todenneet, asetuksen N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohdasta ja direktiivin 2001/86 3 artiklan 1–3 kohdasta yhdessä luettuina ilmenee, että osapuolten väliset neuvottelut henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista järjestelyistä tällaisia järjestelyjä koskevien sopimusten tekemiseksi on pääsääntöisesti käytävä SE:n perustamisen yhteydessä ja ennen sen rekisteröintiä. Kyseisiä säännöksiä ei siten sovelleta jo perustettuun SE:hen silloin, kun sen perustamiseen osallistuneilla yhtiöillä ei ole ollut työntekijöitä perustamisajankohtana, jolloin yhtiöiden johtokunnat tai hallitukset eivät ole voineet ryhtyä mainittujen yhtiöiden työntekijöiden kanssa neuvotteluihin henkilöstöedustuksesta SE:ssä ennen sen rekisteröintiä.
- 41 Direktiivissä säädetään kuitenkin kolmesta tilanteesta, joissa menettely aloitetaan tai voidaan aloittaa myöhemmässä vaiheessa.
- 42 Ensinnäkin direktiivin 2001/86 3 artiklan 6 kohdan ensimmäisestä alakohdasta ilmenee, että erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut, jolloin SE:n rekisteröinti käy mahdolliseksi. Erityinen neuvotteluryhmä on tällöin

- kutsuttava kyseisen 3 artiklan 6 kohdan neljännessä alakohdassa säädetyllä tavalla uudelleen koolle aikaisintaan kaksi vuotta edellä mainitun päätöksen jälkeen päättämään, onko neuvottelut yhtiön hallituksen kanssa aloitettava uudelleen.
- 43 Toiseksi kyseisen direktiivin 4 artiklan 2 kohdan h alakohdasta voidaan päätellä, että neuvottelujen aloittaminen myöhemmin uudelleen on mahdollista myös silloin, kun osapuolten välillä on tehty sopimus henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista järjestelyistä ja se on voimassa. Kyseisessä h alakohdassa nimittäin säädetään ”sopimuksen voimaantulopäivä ja sen kesto, tapaukset, joissa sopimus olisi neuvoteltava uudelleen, sekä sen uudelleen neuvottelemista koskeva menettely” yhdeksi niistä seikoista, jotka tällaisen sopimuksen on sisällettävä.
- 44 Kolmanneksi direktiivin 2001/86 liitteessä olevan 1 osan g alakohdassa, jonka toissijaisia säännöksiä sovelletaan kyseisen direktiivin 7 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetyin edellytyksin, kun osapuolet niin sopivat tai jos asiasta ei ole päästy sopimukseen, säädetään, että kyseisen liitteen mukaisesti perustettu elin tarkastelee neljän vuoden kuluttua perustamisestaan, olisiko aloitettava neuvottelut sopimuksen tekemiseksi henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista järjestelyistä.
- 45 Ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitettu tilanne, jossa holding-SE:n perustaneilla yhtiöillä ei ole työntekijöitä eikä tytäryhtiöitä, joilla on työntekijöitä, ja jossa holding-SE on rekisteröity neuvottelematta henkilöstöedustuksesta tätä varten perustetussa erityisessä neuvotteluryhmässä, ei vastaa yhtäkään edellä mainituista kolmesta vaihtoehdosta, jotka edellyttävät, että erityinen neuvotteluryhmä on perustettu SE:n perustamisen yhteydessä. Direktiivin 2001/86 sanamuoto ei näin ollen edellytä tässä tilanteessa henkilöstöedustusta koskevien neuvottelujen toteuttamista jälkikäteen SE:ssä, joka on jo perustettu.
- 46 Toiseksi yhtäältä asetuksen N:o 2157/2001 johdanto-osan 21 perustelukappaleesta ilmenee, että direktiivin 2001/86 tarkoituksena on taata henkilöstölle oikeus olla edustettuna SE:n toimintaan vaikuttavissa asioissa ja päätöksenteossa, ja toisaalta kyseisen direktiivin johdanto-osan kolmannesta perustelukappaleesta ilmenee, että tätä varten annetuilla erityissäännöksillä ”pyritään varmistamaan, että SE:n perustamisesta ei seuraa SE:n perustamiseen osallistuvissa yhtiöissä olevien henkilöstöedustuskäytänteiden katoaminen tai heikentyminen”. Kyseisen direktiivin johdanto-osan kuudennessa, seitsemännessä ja kahdeksannessa perustelukappaleessa täsmennetään lisäksi, että ”tiedotus- ja kuulemismenettelyistä olisi kuitenkin huolehdittava rajat ylittävällä tasolla kaikissa eurooppayhtiön perustamistapauksissa”, että työntekijöiden saavuttamat osallistumisoikeudet ”olisi säilytettävä siirtämällä ne SE:lle sitä perustettaessa” ja että tätä varten kuhunkin SE:hen sovellettavat konkreettiset menettelyt ”olisi määritettävä asianomaisten osapuolten välisellä sopimuksella[ tai,] jos sopimusta ei ole syntynyt[,], toissijaista säännöstöä soveltamalla”.
- 47 Näistä direktiivin 2001/86 johdanto-osan perustelukappaleista ilmenee, että sekä työntekijöiden saavuttamien osallistumisoikeuksien turvaaminen että osapuolten väliset neuvottelut osallistumisoikeuksia koskevista konkreettisista menettelyistä liittyvät SE:n perustamiseen. Näin ollen ne eivät tue näkemystä, jonka mukaan kyseisen direktiivin 3–7 artiklassa tarkoitettu neuvottelumenettely olisi aloitettava jälkikäteen SE:ssä, joka on jo perustettu ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitettussa tilanteessa.
- 48 Toiseksi asetuksen N:o 2157/2001 johdanto-osan ensimmäisen ja toisen perustelukappaleen mukaan asetuksella pyritään mahdollistamaan se, että eri jäsenvaltioiden olemassa olevat yritykset, joiden toiminta ei palvele pelkästään paikallisia tarpeita, voivat järjestää toimintansa

uudelleen unionin tasolla ja siten yhdistää voimavaransa. Nämä perustelukappaleet eivät kuitenkaan sisällä mitään sellaista, mistä voitaisiin päätellä, että direktiivin 2001/86 säännöksiä henkilöstöedustusta koskevasta neuvottelumenettelystä olisi sovellettava tarpeellisin muutoksin SE:hen, joka on jo perustettu silloin, kun sen perustaneet osallistuvat yhtiöt ovat aloittaneet taloudellisen toiminnan, joka edellyttää työntekijöiden käyttöä tämän perustamisen jälkeen.

- 49 Kolmanneksi direktiivin 2001/86 johdanto-osan 18 perustelukappaleessa todetaan yhtäältä, että ”ennen SE:iden perustamista voimassa olleiden työntekijöiden oikeuksien olisi muodostettava lähtökohta työntekijöiden osallistumisoikeuksille SE:ssä (ennen ja jälkeen -periaate)”, ja toisaalta, että ”tätä lähestymistapaa on sovellettava paitsi SE:tä alun perin perustettaessa myös jo olemassa olevan SE:n rakenteellisiin muutoksiin sekä niihin yhtiöihin, joihin rakenteelliset muutosprosessit vaikuttavat”.
- 50 Tämä direktiivi ei kuitenkaan sisällä mitään vastaavaa säännöstä, joka synnyttäisi velvollisuuden aloittaa neuvottelut henkilöstöedustuksesta tai laajentaisi nykyisin taattuun henkilöstön osallistumisoikeuksia tilanteissa, joissa rakenteellisia muutoksia tehdään holding-SE:hen, jonka ovat jo perustaneet osallistuvat yhtiöt, joilla ei ole työntekijöitä eikä sellaisia tytäryhtiöitä, joilla on työntekijöitä. Näin ollen tästä perustelukappaleesta ei voida johtaa velvollisuutta aloittaa nämä neuvottelut myöhemmin ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitettussa tilanteessa.
- 51 Kolmanneksi tämän tuomion 36–50 kohdassa esitettyä sanamuodon mukaista, kontekstuaalista ja teleologista tulkintaa tukevat direktiivin 2001/86 valmisteluasiakirjat, joista ilmenee julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 54 kohdassa toteamin tavoin, että se, ettei neuvotteluja ole mahdollista aloittaa jälkikäteen, ei johdu kyseisen direktiivin laatimisen aikaisesta laiminlyönnistä vaan unionin lainsäätäjän todellisesta valinnasta, joka perustui ennen ja jälkeen -periaatteesta saavutettuun kompromissiin.
- 52 Toukokuussa 1997 annetusta asiantuntijaryhmän loppuraportista, jonka otsikko on ”Euroopan henkilöstöedustusjärjestelmät” (Davignonin kertomus) (C4-0455/97), eli erityisesti sen 49 ja 50 kohdasta ilmenee nimittäin, että tämä työryhmä, joka osallistui SE:n asemaa SE:n henkilöstöedustuksen osalta koskevien lainsäädäntökeskustelujen käynnistämiseen uudelleen, tarkasteli erityisesti sitä, oliko neuvottelut käytävä ennen SE:n rekisteröintiä vai sen jälkeen. Asiantuntijaryhmä oli selvästi suositellut tällaisten neuvottelujen käymistä ennen rekisteröintiä, jotta voitaisiin varmistaa ennustettavuus osakkeenomistajien ja työntekijöiden kannalta ja SE:n toiminnan vakaus.
- 53 Tämä lähestymistapa vahvistettiin direktiiviä 2001/86 säädettäessä, minkä osoittaa se, että Euroopan unionin neuvosto ei hyväksynyt Euroopan parlamentin esittämää tarkistusta, jonka mukaan 7 a perustelukappaleessa olisi nimenomaisesti edellytetty henkilöstön osallistumista koskevia uusia neuvotteluja SE:n perustamisen jälkeen tapahtuvan merkittävän rakenneuudistuksen johdosta.
- 54 Edellä esitetyistä tulkintaa koskevista seikoista seuraa, että asetuksen N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohdassa, luettuna yhdessä direktiivin 2001/86 3–7 artiklan kanssa, ei aseteta mitään velvollisuutta aloittaa jo perustetussa ja rekisteröidyssä SE:ssä myöhemmin neuvottelumenettely henkilöstöedustuksesta ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitettussa tilanteessa.

- 55 Hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, joka on myös viitannut siihen mahdollisuuteen, että velvollisuus aloittaa myöhempi neuvottelumenettely jo perustetussa SE:ssä voisi perustua kyseisen direktiivin 11 artiklaan, on kuitenkin todettava neljänneksi ja viimeiseksi, että kyseisessä artiklassa, jonka otsikko on ”Menettelyjen väärinkäyttö”, edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat unionin oikeutta noudattaen asianmukaisia toimenpiteitä ”estääkseen SE:n väärinkäytön siten, että henkilöstölle ei myönnetä oikeutta henkilöstöedustukseen tai siltä poistetaan kyseinen oikeus”.
- 56 Direktiivin 2001/86 11 artiklassa, joka on Saksan liittotasavallan osalta saatettu osaksi kyseisen jäsenvaltion kansallista oikeusjärjestystä SEBG:n 43 §:llä, jätetään jäsenvaltioille harkintavaltaa tältä osin toteutettavien asianmukaisten toimenpiteiden valinnassa, kunhan unionin oikeutta noudatetaan, eikä siinä säädetä ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitettussa tilanteessa velvollisuudesta aloittaa kyseinen neuvottelumenettely myöhemmin.
- 57 Siltä osin kuin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymysten on ymmärrettävä koskevan direktiivin 2001/86 11 artiklassa tarkoitettua väärinkäytön käsitettä, on riittävää muistuttaa, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan väärinkäytön toteaminen edellyttää yhtäältä joukkoa objektiivisesti arvioitavia seikkoja, joista ilmenee, että vaikka unionin säännöstössä vahvistettuja edellytyksiä on muodollisesti noudatettu, säännöstöllä tavoiteltua päämäärää ei ole saavutettu, ja toisaalta sitä, että subjektiivinen tekijä, joka muodostuu tahdosta saada näin unionin säännöstöstä johtuva etuus luomalla keinotekoisesti sen saamiseksi vaadittavat edellytykset, on myös olemassa (tuomio 21.12.2023, BMW Bank ym., C-38/21, C-47/21 ja C-232/21, EU:C:2023:1014, 285 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Ensimmäiseen kysymykseen on kaiken edellä todetun perusteella vastattava, että asetuksen N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohtaa, luettuna yhdessä direktiivin 2001/86 3–7 artiklan kanssa, on tulkittava siten, että siinä ei edellytetä, että kun holding-SE, jonka ovat perustaneet osallistuvat yhtiöt, joilla ei ole työntekijöitä eikä sellaisia tytäryhtiöitä, joiden palveluksessa on työntekijöitä, rekisteröidään ilman, että neuvotteluja henkilöstöedustuksesta on ensin käyty, tällaiset neuvottelut olisi myöhemmin aloitettava sillä perusteella, että kyseinen SE on hankkinut määräysvallan tytäryhtiöissä, joiden palveluksessa on työntekijöitä yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa.

### ***Toinen, kolmas ja neljäs kysymys***

- 59 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

### **Oikeudenkäyntikulut**

- 60 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8.10.2001 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2 kohtaa, luettuna yhdessä eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY 3–7 artiklan kanssa,**

**on tulkittava siten, että**

**siinä ei edellytetä, että kun holding-SE, jonka ovat perustaneet osallistuvat yhtiöt, joilla ei ole työntekijöitä eikä sellaisia tytäryhtiöitä, joiden palveluksessa on työntekijöitä, rekisteröidään ilman, että neuvotteluja henkilöstöedustuksesta on ensin käyty, tällaiset neuvottelut olisi myöhemmin aloitettava sillä perusteella, että kyseinen SE on hankkinut määräysvallan tytäryhtiöissä, joiden palveluksessa on työntekijöitä yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa.**

Allekirjoitukset