



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 18 października 2022 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Spółka europejska – Dyrektywa 2001/86/WE – Uczestnictwo pracowników w podejmowaniu decyzji w ramach spółki europejskiej – Artykuł 4 ust. 4 – Spółka europejska utworzona w wyniku przekształcenia – Treść wynegocjowanego układu – Wybór przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej – Procedura wyboru przewidująca odrębną turę głosowania dla przedstawicieli związków zawodowych

W sprawie C-677/20

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 18 sierpnia 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 grudnia 2020 r., w postępowaniu:

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall),

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

przeciwko

SAP SE,

SE-Betriebsrat der SAP SE,

przy udziale:

Konzernbetriebsrat der SAP SE,

Deutscher Bankangestellten-Verband eV,

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM),

Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie eV,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

* Język postępowania: niemiecki.

w składzie: K. Lenaerts, prezes, L. Bay Larsen, wiceprezes, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, D. Gratsias i M.L. Arastey Sahún, prezesi izb, S. Rodin, F. Biltgen (sprawozdawca), N. Piçarra, N. Wahl, I. Ziemele i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 7 lutego 2022 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) i ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – S. Birte Carlson, Rechtsanwältin,
- w imieniu SAP SE – K. Häferer-Duttiné, P. Matzke i A. Schulz, Rechtsanwälte,
- w imieniu Konzernbetriebsrat der SAP SE – H.-D. Wohlfarth, Rechtsanwalt,
- w imieniu Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) – G. Gerhardt, Prozessbevollmächtigter,
- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller i R. Kanitz, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu luksemburskiego – A. Rodesch, avocat,
- w imieniu Komisji Europejskiej – G. Braun i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 28 kwietnia 2022 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy art. 4 ust. 4 dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz.U. 2001, L 294, s. 22).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) i ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, dwiema organizacjami związkowymi, a SAP SE, spółką europejską (SE), i SE-Betriebsrat der SAP SE, radą zakładową SAP, w przedmiocie układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w SAP.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 3, 5, 10, 15 i 18 dyrektywy 2001/86 stanowią:

„(3) Aby wspierać wspólnotowe cele społeczne, muszą zostać przyjęte specjalne przepisy, zwłaszcza w zakresie uczestnictwa pracowników, zmierzające do zapewnienia, że ustanowienie SE nie pociągnie za sobą zniknięcia lub ograniczenia uczestnictwa pracowników istniejącego w spółkach uczestniczących w powstaniu SE. Cel ten powinien zostać osiągnięty poprzez ustanowienie zasad w tym zakresie, uzupełniających przepisy [rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) (Dz.U. 2001, L 294, s. 1)].

[...]

(5) Ogromna różnorodność zasad i praktyk istniejących w państwach członkowskich w odniesieniu do sposobu, w jaki przedstawiciele pracowników uczestniczą w podejmowaniu decyzji w ramach spółek, czyni niewskazaniem ustanowienie jednolitego europejskiego modelu partycypacji pracowników właściwego dla SE.

[...]

(10) Zasady głosowania w ramach specjalnego zespołu reprezentującego pracowników w negocjacjach, w szczególności w odniesieniu do zawierania układów dotyczących niższego niż obowiązujący do tej pory poziomu partycypacji w ramach jednej lub kilku spółek uczestniczących, powinny być odpowiednie w stosunku do ryzyka zniknięcia lub osłabienia istniejących systemów i praktyk partycypacji. Ryzyko to jest większe w przypadku SE powstałej w drodze przekształcenia lub łączenia się niż w drodze tworzenia grupy kapitałowej lub spółki zależnej.

[...]

(15) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć wpływu na inne istniejące prawa dotyczące zaangażowania i nie może wpływać na inne istniejące struktury reprezentacji przewidziane przez prawo wspólnotowe, przepisy prawa krajowego i krajową praktykę.

[...]

(18) Ochrona nabytych praw pracowników w odniesieniu do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji przez spółkę jest zasadą podstawową i deklarowanym celem niniejszej dyrektywy. Prawa pracowników istniejące przed utworzeniem spółek europejskich powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie uczestnictwa w SE (zasada »przed i po«). W konsekwencji takie podejście powinno mieć zastosowanie nie tylko do wstępnego utworzenia SE, ale także do zmian strukturalnych w istniejącej SE oraz do spółek, na które miały wpływ procesy związane ze zmianami strukturalnymi”.

4 Artykuł 1 tej dyrektywy przewiduje:

„1. Niniejsza dyrektywa reguluje uczestnictwo pracowników w odniesieniu do europejskich spółek akcyjnych (Societas Europaea, dalej jako »SE«), określonych w rozporządzeniu [nr 2157/2001].

2. W tym celu w każdej SE ustanawia się uzgodnienia dotyczące uczestnictwa pracowników, zgodnie z procedurą negocjacyjną, określoną w art. 3–6 lub, w zakresie warunków określonych w art. 7, zgodnie z załącznikiem”.

5 Zgodnie z art. 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowanym „Definicje”:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]

- e) »przedstawiciele pracowników« oznaczają przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub krajowej praktyki;
- f) »organ przedstawicielski« oznacza organ przedstawicielski pracowników, utworzony na podstawie układów określonych w art. 4 lub zgodnie z przepisami załącznika w celu informowania pracowników i konsultowania z pracownikami SE oraz jej spółek zależnych i oddziałów usytuowanych we Wspólnocie oraz, w danym przypadku, w celu wykonywania praw uczestnictwa w związku z SE;
- g) »specjalny zespół negocjacyjny« oznacza zespół utworzony zgodnie z art. 3 w celu negocjacji dotyczących ustanowienia uzgodnień dotyczących partycypacji pracowników w ramach SE z właściwym organem spółek uczestniczących;
- h) »uczestnictwo pracowników« oznacza mechanizm, obejmujący również informowanie, konsultowanie i partycypację, poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki;
- i) »informowanie« oznacza informowanie organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników przez właściwy organ SE w sprawach dotyczących samej SE oraz jakiegokolwiek jej spółki zależnej lub oddziału usytuowanych w innym państwie członkowskim oraz w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów decyzyjnych, działających w poszczególnych państwach członkowskich, w danym [określonym] czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników dokonać pogłębionej oceny możliwych konsekwencji i, jeśli jest to właściwe, przygotować konsultacje z właściwym organem SE;
- j) »konsultowanie« oznacza ustanowienie dialogu i wymiany poglądów między organem reprezentującym pracowników i/lub przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE w określonym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników na podstawie udzielonych informacji wyrazić opinię na temat środków, które zamierza podjąć właściwy organ, która może być uwzględniona w procesie podejmowania decyzji w ramach SE;

k) »partycypacja« oznacza wpływ organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy spółki poprzez:

- prawo wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki lub
- prawo [rekomendowania] desygnowania niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki i/lub sprzeciwiania się temu”.

6 Artykuł 3 tej dyrektywy, ujęty w jej sekcji II, zatytułowanej „Procedura negocjacyjna”, stanowi:

„1. W przypadku gdy zarząd lub organy administracji spółek uczestniczących sporządzą plan utworzenia SE, najszybciej jak to możliwe po opublikowaniu warunków wstępnych łączenia się lub utworzenia grupy kapitałowej lub po uzgodnieniu planu powstania spółki zależnej lub przekształcenia w SE, podejmą niezbędne kroki, włącznie z udostępnieniem informacji o danych identyfikacyjnych spółek uczestniczących, danych spółek zależnych lub oddziałów oraz liczby ich pracowników, w celu rozpoczęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników spółek w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w SE.

2. W tym celu [tworzy] się specjalny zespół negocjacyjny reprezentujący pracowników spółek uczestniczących oraz danych spółek zależnych i oddziałów, zgodnie z następującymi przepisami:

[...]

b) Państwa członkowskie ustalają sposób wyboru lub desygnowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którzy mają być wybrani lub desygnowani na ich terytorium. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, o ile jest to możliwe, że wśród członków znajdzie się co najmniej jeden członek reprezentujący każdą spółkę uczestniczącą, która ma pracowników w danym państwie członkowskim. Rozwiązanie to nie może prowadzić do zwiększenia ogólnej liczby członków.

Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że w skład zespołu wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej lub danej spółki zależnej lub oddziału.

[...]

3. Specjalny zespół negocjacyjny oraz właściwe organy spółek uczestniczących ustalają, w drodze pisemnego porozumienia, uzgodnienia dotyczące uczestnictwa pracowników w SE.

[...]”.

7 Artykuł 4 dyrektywy 2001/86, dotyczący treści układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE, stanowi w ust. 2 lit. g) i w ust. 3–4:

„2. Bez uszczerbku dla autonomii stron i z zastrzeżeniem ust. 4 układ, określony w ust. 1, zawarty przez właściwe organy spółek uczestniczących i specjalny zespół negocjacyjny określa:

[...]

g) treść tych układów, jeżeli w trakcie negocjacji strony zdecydują o ustanowieniu uzgodnień dotyczących partycypacji, włączając w to [(w stosownym przypadku)] liczbę członków organu zarządzającego lub organu nadzorczego SE, do których wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwienia się wyborowi są upoważnieni pracownicy, oraz procedury wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwiania się wyborowi członków przez pracowników oraz ich prawa;

[...]

3. Układ nie podlega zasadom standardowym, określonym w załączniku, chyba że ten układ stanowi inaczej.

4. Bez uszczerbku dla przepisów art. 13 ust. 3 lit. a) w przypadku SE utworzonej w wyniku przekształcenia układ zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE”.

8 Artykuł 7 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Aby osiągnąć cel określony w art. 1, bez uszczerbku dla przepisów ust. 3, państwa członkowskie ustanawiają standardowe zasady w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, które muszą spełniać przepisy określone w załączniku.

[...]”.

9 Zgodnie z art. 11 wspomnianej dyrektywy:

„Państwa członkowskie przyjmują właściwe środki, zgodnie z prawem wspólnotowym, w celu zapobiegania nadużyciom SE do celów pozbawienia pracowników prawa do uczestnictwa pracowniczego lub zawieszenia takich praw”.

10 Artykuł 13 ust. 3 lit. a) tej dyrektywy przewiduje:

„Dyrektywa niniejsza nie narusza:

a) istniejących praw dotyczących uczestnictwa pracowników przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe i praktykę państw członkowskich, które przysługują pracownikom SE oraz jej spółek zależnych i oddziałów, innych niż partycypacja w organach SE”.

11 Załącznik do dyrektywy 2001/86 zawiera zasady standardowe, o których mowa w art. 7 dyrektywy.

Prawo niemieckie

MitbestG

- 12 Paragraf 7 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (ustawy o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji) z dnia 4 maja 1976 r. (BGBl. 1976 I, s. 1153), zmienionej ustawą z dnia 24 kwietnia 2015 r. (BGBl. 2015 I, s. 642), (zwanej dalej „MitbestG”) stanowi:

„(1) Rada nadzorcza przedsiębiorstwa:

1. zatrudniającego zazwyczaj nie więcej niż 10 000 pracowników składa się z sześciu członków reprezentujących udziałowców i sześciu członków reprezentujących pracowników;
2. zatrudniającego zazwyczaj ponad 10 000, ale nie więcej niż 20 000 pracowników, składa się z ośmiu członków reprezentujących udziałowców i ośmiu członków reprezentujących pracowników;
3. zatrudniającego zazwyczaj ponad 20 000 pracowników składa się z dziesięciu członków reprezentujących udziałowców oraz z dziesięciu członków reprezentujących pracowników.

[...]

(2) Wśród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników:

1. w przypadku rady nadzorczej liczącej sześciu członków reprezentujących pracowników musi być czterech pracowników przedsiębiorstwa i dwóch przedstawicieli związków zawodowych;
2. w przypadku rady nadzorczej liczącej ośmiu członków reprezentujących pracowników musi być sześciu pracowników przedsiębiorstwa i dwóch przedstawicieli związków zawodowych;
3. w przypadku rady nadzorczej liczącej dziesięciu członków reprezentujących pracowników musi być siedmiu pracowników przedsiębiorstwa i trzech przedstawicieli związków zawodowych.

[...]

(5) Związki zawodowe, o których mowa w ust. 2, muszą być reprezentowane w danym przedsiębiorstwie lub w innym przedsiębiorstwie, którego pracownicy uczestniczą w wyborze członków rady nadzorczej danego przedsiębiorstwa zgodnie z niniejszą ustawą”.

- 13 W odniesieniu do wyboru przedstawicieli związków zawodowych do rady nadzorczej § 16 tej ustawy przewiduje:

„(1) Delegaci wybierają członków rady nadzorczej reprezentujących związki zawodowe zgodnie z § 7 ust. 2 w wyborach tajnych i z poszanowaniem zasad wyborów proporcjonalnych [...].

(2) Wybory odbywają się w oparciu o propozycje kandydatów złożone przez związki zawodowe reprezentowane w danym przedsiębiorstwie lub w innym przedsiębiorstwie, którego pracownicy uczestniczą w wyborze członków rady nadzorczej danego przedsiębiorstwa zgodnie z niniejszą ustawą [...].”

SEBG

- 14 Paragraf 2 Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej) z dnia 22 grudnia 2004 r. (BGBl. 2004 I, s. 3675, 3686), w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 marca 2020 r. (zwanej dalej „SEBG”), stanowi:

„[...]”

(8) Uczestnictwo pracowników oznacza wszelkie procedury – w tym informowanie, konsultacje i współdecydowanie – dzięki którym przedstawiciele pracowników mogą wpływać na podejmowanie decyzji w spółce.

[...]”

(12) »Współdecydowanie« oznacza wywieranie przez pracowników wpływu na sprawy spółki poprzez

1. wykonywanie prawa wyboru lub powoływania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki, lub
2. wykonywanie prawa rekomendowania desygnowania niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki lub sprzeciwiania się temu”.

- 15 Paragraf 21 tej ustawy stanowi:

„[...]”

(3) W przypadku gdy strony osiągną porozumienie w sprawie współdecydowania, określa się jego treść. W szczególności należy uzgodnić następujące kwestie:

1. liczbę członków organu nadzorczego lub zarządzającego SE, którzy mogą być wybierani lub powoływani przez pracowników lub których powoływanie pracownicy mogą rekomendować lub mu się sprzeciwiać;
2. procedurę, zgodnie z którą pracownicy mogą wybierać lub powoływać takich członków lub rekomendować ich powoływanie lub mu się sprzeciwiać; oraz
3. prawa członków.

[...]”

(6) Bez uszczerbku dla stosunku niniejszej ustawy do innych przepisów dotyczących współdecydowania pracowników w przedsiębiorstwie, w przypadku SE utworzonej w drodze przekształcenia układ zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE. Dotyczy to także zmiany dualistycznej struktury organizacyjnej spółki w monistyczną strukturę organizacyjną i na odwrót”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 16 Przed przekształceniem w SE SAP miała formę prawną spółki akcyjnej prawa niemieckiego i zgodnie z ustawodawstwem krajowym była w niej ustanowiona rada nadzorcza składająca się z ośmiu członków reprezentujących akcjonariuszy i ośmiu członków reprezentujących pracowników, w tym sześciu pracowników przedsiębiorstwa i dwóch przedstawicieli związków zawodowych. Obaj przedstawiciele związków zawodowych byli osobami zaproponowanymi zgodnie z § 16 ust. 2 MitbestG przez związki zawodowe reprezentowane w ramach grupy spółek, do której należała SAP, i zostali wybrani w ramach głosowania odrębnego od głosowania przeprowadzonego dla celów wyboru pozostałych sześciu członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników.
- 17 Od czasu przekształcenia SAP w SE w 2014 r. posiada ona radę nadzorczą składającą się z 18 członków. Zgodnie z układem w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w SAP, zawartym przez SAP i ustanowiony w niej specjalny zespół negocjacyjny (zwanym dalej „układem w sprawie uczestnictwa”), dziewięciu członków rady nadzorczej jest przedstawicielami pracowników. Ten układ w sprawie uczestnictwa przewiduje w szczególności zasady desygnowania przedstawicieli pracowników i wskazuje w tym względzie, że związkowi zawodowym reprezentowanym w ramach grupy, do której należy SAP, przysługuje wyłączne prawo proponowania kandydatów w odniesieniu do pewnej części miejsc obsadzanych przez przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Niemczech, przy czym wybór tych kandydatów przez pracowników jest przedmiotem głosowania odrębnego od głosowania, na podstawie którego wybiera się pozostałych przedstawicieli pracowników.
- 18 Układ w sprawie uczestnictwa zawiera również postanowienia dotyczące ustanowienia rady nadzorczej ograniczonej do dwunastu członków (zwanej dalej „pomniejszoną radą nadzorczą”), z których sześciu jest przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników na cztery pierwsze miejsca przydzielone Republice Federalnej Niemiec są wybierani przez pracowników zatrudnionych w Niemczech. Związki zawodowe reprezentowane w ramach grupy spółek, do której należy SAP, mogą proponować kandydatów w odniesieniu do części miejsc przydzielonych Republice Federalnej Niemiec, ale dla wyboru tych kandydatów nie przewidziano żadnego głosowania odrębnego od tego, na podstawie którego są wybierani pozostali przedstawiciele pracowników.
- 19 Skarżące w postępowaniu głównym bezskutecznie zakwestionowały, zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym, postanowienia układu w sprawie uczestnictwa dotyczące desygnowania przedstawicieli pracowników do pomniejszonej rady nadzorczej. Następnie wniosły one środek odwoławczy do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), uznając, że wspomniane postanowienia są sprzeczne z § 21 ust. 6 SEBG i w związku z tym powinny zostać uchylone na tej podstawie, że nie przewidują one, iż związkowi związkowym przysługuje wyłączne – to znaczy zagwarantowane w trybie odrębnego głosowania – prawo proponowania pewnej liczby przedstawicieli pracowników do pomniejszonej rady nadzorczej.
- 20 SAP twierdzi ze swej strony, że wyłączne prawo związków zawodowych do proponowania kandydatów w wyborach przedstawicieli pracowników do pomniejszonej rady nadzorczej, przewidziane w § 7 ust. 2 MitbestG w związku z § 16 ust. 2 tej ustawy, nie jest objęte § 21 ust. 6 SEBG.

- 21 Sąd odsyłający uważa, że na podstawie tylko prawa krajowego należałoby uwzględnić żądanie skarżących w postępowaniu głównym w przedmiocie uchylenia postanowień układu w sprawie uczestnictwa dotyczących desygnowania przedstawicieli pracowników do pomniejszonej rady nadzorczej. Jego zdaniem § 21 ust. 6 zdanie pierwsze SEBG wymaga bowiem, by strony układu w sprawie uczestnictwa w przypadku utworzenia SE w drodze przekształcenia zapewniły, aby aspekty procedury uczestnictwa pracowników w rozumieniu § 2 ust. 8 SEBG, które charakteryzują wpływ wywierany przez pracowników na podejmowanie decyzji w spółce, zostały zachowane w równoważnej mierze w tworzonej SE. I tak aspekty te powinny być najpierw – w każdym przypadku w odniesieniu do procedur dotyczących uczestnictwa pracowników w rozumieniu § 2 ust. 8 SEBG już istniejących w spółce akcyjnej, która ma zostać przekształcona – ustalone na podstawie właściwego w tym zakresie prawa krajowego. Następnie aspekty charakteryzujące wpływ pracowników na podejmowanie decyzji w spółce powinny zostać zachowane w równoważnej mierze w SE, która ma być utworzona. Zdaniem sądu odsyłającego § 21 ust. 6 zdanie pierwsze SEBG nie nakazuje wprowadzić całkowitego zachowania procedur i stanu prawnego istniejących w spółce, która ma zostać przekształcona, lecz aspekty proceduralne charakteryzujące w decydujący sposób wpływ wywierany przez przedstawicieli pracowników na podejmowanie decyzji w spółce, która ma zostać przekształcona, powinny zostać zagwarantowane w jakościowo równoważnej mierze w układzie w sprawie uczestnictwa pracowników mającym zastosowanie do SE. Zgodnie zaś z prawem krajowym stosowanie odrębnego głosowania w odniesieniu do wyboru kandydatów zaproponowanych przez związki zawodowe na przedstawicieli pracowników w pomniejszonej radzie nadzorczej ma właśnie na celu wzmocnienie wpływu wywieranego przez przedstawicieli pracowników na podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie poprzez zagwarantowanie, że wśród tych przedstawicieli znajdą się osoby w wysokim stopniu zaznajomione z sytuacją i potrzebami przedsiębiorstwa, przy jednoczesnej dostępności fachowej wiedzy z zewnątrz.
- 22 W niniejszym przypadku postanowienia układu w sprawie uczestnictwa dotyczące desygnowania przedstawicieli pracowników do pomniejszonej rady nadzorczej nie spełniają wymogów wynikających z § 21 ust. 6 SEBG, ponieważ przyznając związkom zawodowym reprezentowanym w ramach grupy spółek, do której należy SAP, prawo do proponowania kandydatów w wyborach członków wspomnianej rady nadzorczej reprezentujących pracowników, nie przewidują jednak odrębnego głosowania w odniesieniu do wyboru tych członków, a zatem nie zapewniają rzeczywistej obecności przedstawicieli związków zawodowych pośród przedstawicieli pracowników w tej radzie nadzorczej.
- 23 Sąd odsyłający zastanawia się jednak, czy art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 nie przewiduje innego i niższego niż przewidziany w prawie niemieckim jednolitego poziomu ochrony, który w danym przypadku byłby wiążący dla wszystkich państw członkowskich. W wypadku odpowiedzi twierdzącej sąd ten byłby zobowiązany do dokonania wykładni § 21 ust. 6 SEBG w sposób zgodny z prawem Unii.
- 24 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy § 21 ust. 6 [SEBG], który przewiduje, że w przypadku utworzenia w drodze przekształcenia spółki europejskiej (SE) z siedzibą w Niemczech należy zagwarantować odrębną procedurę wyboru określonej części członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników spośród kandydatów zaproponowanych przez związki zawodowe, jest zgodny z art. 4 ust. 4 dyrektywy [2001/86]?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

Co do przedmiotu pytania prejudycjalnego

- 25 SAP uważa, że na wstępie należy zbadać ważność art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 i udzielić odpowiedzi na pytanie, czy wymagając przyjęcia w układzie w sprawie uczestnictwa pracowników surowszych postanowień w przypadku utworzenia SE w drodze przekształcenia niż w przypadku utworzenia takiej spółki w inny ze sposobów, o których mowa w motywie 10 tej dyrektywy, przepis ten jest zgodny z prawem pierwotnym, w szczególności z art. 49 akapit pierwszy zdanie pierwsze i art. 54 akapit pierwszy TFUE oraz z art. 16, 17 i 20 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.
- 26 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wyłącznie do sądów krajowych, przed którymi zawisł spór i na których spoczywa odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie, należy ocena, w świetle konkretnych okoliczności sprawy, zarówno tego, czy do wydania wyroku jest im niezbędne uzyskanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i istotnego znaczenia przedstawionych przez nie Trybunałowi pytań (zob. w szczególności wyrok z dnia 29 lipca 2019 r., Hochtief Solutions Magyarország Fióktelepe, C-620/17, EU:C:2019:630, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 W niniejszej sprawie przedmiotem pytania prejudycjalnego jest wykładnia art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, przy czym sąd odsyłający nie wyraził wątpliwości co do ważności tego przepisu.
- 28 Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 267 TFUE nie ustanawia środka zaskarżenia dostępnego dla stron sporu przed sądem krajowym, a zatem Trybunał nie jest zobowiązany do dokonania oceny ważności prawa Unii jedynie z tego powodu, że kwestia ta została podniesiona przed Trybunałem przez jedną ze stron w przedstawionych przez nią uwagach pisemnych (wyroki: z dnia 5 maja 2011 r., MSD Sharp & Dohme, C-316/09, EU:C:2011:275, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 17 grudnia 2015 r., APEX, C-371/14, EU:C:2015:828, pkt 37).
- 29 Z powyższego wynika, że w niniejszym przypadku nie ma potrzeby rozpatrywania przez Trybunał ważności art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86.

W przedmiocie wykładni art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86

- 30 Poprzez pytanie prejudycjalne sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 należy interpretować w ten sposób, że układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników mający zastosowanie do SE utworzonej w wyniku przekształcenia – o którym mowa w tym przepisie – powinien przewidywać odrębne głosowanie dla celów wyboru na przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej SE określonej części kandydatów proponowanych przez związki zawodowe, w sytuacji gdy mające zastosowanie prawo wymaga takiego odrębnego głosowania w odniesieniu do składu rady nadzorczej spółki podlegającej przekształceniu w SE.

- 31 W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst, cele regulacji, której część on stanowi, oraz, w stosownym przypadku, jego genezę (wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., *Nederlands Uitgeversverbond i Groep Algemene Uitgevers*, C-263/18, EU:C:2019:1111, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Co się tyczy w pierwszej kolejności brzmienia art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, przepis ten stanowi, że bez uszczerbku dla przepisów art. 13 ust. 3 lit. a) w przypadku SE utworzonej w wyniku przekształcenia układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników mający zastosowanie do tej SE zapewnia „dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE”.
- 33 Co się tyczy zawartego w tym przepisie wyrażenia „wszystki[e] aspekt[y] uczestnictwa”, należy zauważyć, że w art. 2 lit. h) dyrektywy 2001/86 zdefiniowano „uczestnictwo pracowników” jako „mechanizm, obejmujący również informowanie, konsultowanie i partycypację, poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki”. Należy również zauważyć, że pojęcie „partycypacji” zostało zdefiniowane w art. 2 lit. k) tej dyrektywy jako „wpływ organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy spółki poprzez” „prawo wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki” lub „prawo [rekomendowania] desygnowania niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki i/lub sprzeciwiania się temu”.
- 34 I tak, po pierwsze, z definicji tych wynika, że „partycypacja” jako taka stanowi mechanizm, poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki, korzystając albo z prawa wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki, albo z prawa rekomendowania tego desygnowania lub sprzeciwiania się temu. Przy uwzględnieniu wyrażenia „wszystki[e] aspekt[y]”, użytego w art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, należy zatem uznać, że w ramach układu dotyczącego SE utworzonej w wyniku przekształcenia powinny być brane pod uwagę wszystkie aspekty charakteryzujące dany sposób partycypacji, które umożliwiają organowi reprezentującemu pracowników lub ich przedstawicielom wywieranie wpływu na sprawy spółki, czyli takie jak w szczególności zasady wykonywania wyżej wymienionych praw dotyczących wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwiania się.
- 35 Po drugie, wspomniane definicje odwołują się do pojęcia „przedstawicieli pracowników”, które zgodnie z art. 2 lit. e) dyrektywy 2001/86 odnosi się do „przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub krajowej praktyki”. Należy zatem stwierdzić, że prawodawca Unii nie zdefiniował tego pojęcia, lecz ograniczył się do odesłania w tym względzie do prawa krajowego lub praktyk krajowych.
- 36 To samo stwierdzenie narzuca się w odniesieniu do ujętego w art. 4 ust. 4 tej dyrektywy sformułowania „co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE”.
- 37 W zakresie, w jakim odnosi się ono do poziomu uczestnictwa istniejącego w spółce przed jej przekształceniem w SE, sformułowanie to odsyła w sposób oczywisty do prawa krajowego lub praktyki krajowej w państwie członkowskim siedziby tej spółki, czyli w niniejszym przypadku do prawa niemieckiego. Wynika z tego, że do stron układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa

pracowników w SE należy sprawdzenie, czy przewidziany w nim poziom uczestnictwa pracowników jest, w odniesieniu do wszystkich aspektów tego uczestnictwa, co najmniej równy poziomowi określoneemu przez to prawo.

- 38 Analiza brzmienia art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 wskazuje już zatem, że prawodawca Unii, w odniesieniu do definicji przedstawicieli pracowników i poziomu ich uczestnictwa, który powinien pozostać co najmniej taki sam w przypadku utworzenia SE w drodze przekształcenia, odesłał do prawa krajowego lub praktyki krajowej państwa członkowskiego siedziby spółki, która ma zostać przekształcona w SE. Zatem, co się tyczy w szczególności partycypacji, zarówno określenie osób uprawnionych do reprezentowania pracowników, jak i określenie charakterystycznych aspektów partycypacji pozwalających wspomnianym przedstawicielom pracowników na wywieranie wpływu na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki, dzięki korzystaniu z praw, o których mowa w art. 2 lit. k) tej dyrektywy, wymaga odniesienia się do ocen dokonanych w tym względzie przez ustawodawcę krajowego, jak i do odnośnej praktyki krajowej. Ponadto, jak wynika z motywu 5 dyrektywy 2001/86, prawodawca Unii uznał właśnie, że ogromna różnorodność zasad i praktyk istniejących w państwach członkowskich w odniesieniu do sposobu, w jaki przedstawiciele pracowników uczestniczą w podejmowaniu decyzji w ramach spółek, czyni niewskazaniem wprowadzenie jednolitego europejskiego modelu partycypacji pracowników właściwego dla SE.
- 39 Wynika z tego, że jeżeli ustanowiony przez ustawodawstwo krajowe aspekt proceduralny, taki jak w niniejszym przypadku szczególne głosowanie dla celów wyboru kandydatów zaproponowanych przez związki zawodowe, w odniesieniu do określonej liczby miejsc w radzie nadzorczej spółki, na przedstawicieli pracowników w tej radzie, stanowi element charakterystyczny krajowego systemu partycypacji przedstawicieli pracowników, wprowadzony w celu wzmocnienia partycypacji pracowników w przedsiębiorstwie, i jeśli ustawodawstwo to przyznaje mu, jak w niniejszym przypadku, charakter wiążący, ten aspekt proceduralny należy uznać za stanowiący część „wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników” w rozumieniu art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86. Ten aspekt proceduralny należy zatem wziąć pod uwagę dla celów układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa, o którym mowa w tym przepisie.
- 40 Co się tyczy w drugiej kolejności kontekstu, w jaki wpisuje się art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, potwierdza on literalną wykładnię tego przepisu w tym znaczeniu, że prawodawca Unii zamierzał zastrzec szczególne traktowanie dla SE utworzonych w wyniku przekształcenia, tak aby nie doszło do naruszenia praw w zakresie uczestnictwa, z których pracownicy spółki, która ma być przekształcona w SE, korzystają na podstawie prawa krajowego lub praktyki krajowej.
- 41 I tak najpierw art. 4 ust. 2 tej dyrektywy wyszczególnia różne elementy, które powinien zawierać układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w SE, w tym w stosownym przypadku liczbę członków organu zarządzającego lub organu nadzorczego SE, do których wyboru, desygnowania lub rekomendowania upoważnieni są pracownicy lub których wyborowi pracownicy mogą się sprzeciwić, oraz procedury wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwiania się wyborowi członków przez pracowników oraz ich prawa. Przepis ten przewiduje zaś, że znajduje on zastosowanie „z zastrzeżeniem ust. 4” tego samego artykułu, wobec czego tego ostatniego ustępu nie można uznać za przepis ustanawiający odstępstwo, który należy interpretować ściśle.
- 42 Następnie z motywu 10 wspomnianej dyrektywy wynika, że prawodawca Unii uznał, iż w przypadku utworzenia SE, w szczególności w drodze przekształcenia, istnieje zwiększone ryzyko zniknięcia lub osłabienia istniejących systemów i praktyk partycypacji.

- 43 Literalna wykładnia art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, przedstawiona w pkt 39 niniejszego wyroku, jest – w trzeciej kolejności – zgodna z celem tej dyrektywy. Zgodnie bowiem z motywem 18 tej dyrektywy „[o]chrona nabytych praw pracowników w odniesieniu do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji przez spółkę jest zasadą podstawową i deklarowanym celem [wspomnianej] dyrektywy”. Motyw ten stanowi również, że „prawa pracowników istniejące przed utworzeniem spółek europejskich powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie uczestnictwa w SE (zasada »przed i po«)”. Z dyrektywy 2001/86 wynika zatem, że zagwarantowanie praw nabytych, którego życzył sobie prawodawca Unii, implikuje nie tylko utrzymanie praw nabytych pracowników w spółce, która ma być przekształcona w SE, lecz również rozszerzenie tych praw na wszystkich pracowników SE (zob. podobnie wyrok z dnia 20 czerwca 2013 r., Komisja/Niderlandy, C-635/11, EU:C:2013:408, pkt 40, 41).
- 44 Należy dodać, że jak wynika również z motywów 10 i 15 dyrektywy 2001/86 oraz z art. 11 tej dyrektywy, prawodawca Unii zamierzał wykluczyć ryzyko, iż utworzenie SE, w szczególności w drodze przekształcenia, doprowadzi do osłabienia, a nawet zniknięcia praw uczestnictwa, z których pracownicy spółki podlegającej przekształceniu w SE korzystali na mocy prawa krajowego lub praktyki krajowej.
- 45 Wreszcie, w czwartej kolejności, wykładnia literalna, kontekstowa i celowościowa art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, która wynika z pkt 32–44 niniejszego wyroku, znajduje ponadto potwierdzenie w genezie tej dyrektywy. Po pierwsze bowiem, jak przyznały wszystkie strony, które przedstawiły uwagi, i jak wynika z końcowego sprawozdania grupy ekspertów „Europejskie systemy uczestnictwa pracowników” (sprawozdanie Davignon) z maja 1997 r. (C4-0455/97), reżim mający zastosowanie do SE utworzonej w wyniku przekształcenia stanowił w trakcie negocjacji prowadzonych w celu przyjęcia wspomnianej dyrektywy główny przedmiot sporu. W tym względzie w szczególności rząd niemiecki wyrażał obawy co do tego, że utworzenie SE w drodze przekształcenia pociągnie za sobą obniżenie poziomu uczestnictwa pracowników spółki, która ma być przekształcona. Dopiero wraz z wprowadzeniem przepisu obejmującego konkretnie sytuację utworzenia SE w drodze przekształcenia i gwarantującego, że takie utworzenie nie spowoduje osłabienia poziomu uczestnictwa pracowników istniejącego w spółce podlegającej przekształceniu, czyli przepisu ostatecznie odzwierciedlonego w art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, proces przyjmowania tej dyrektywy mógł toczyć się dalej.
- 46 W świetle powyższych rozważań art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 należy interpretować w ten sposób, że układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników mający zastosowanie do SE utworzonej w wyniku przekształcenia powinien przewidywać odrębne głosowanie dla celów wyboru na przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej SE określonej części kandydatów proponowanych przez związki zawodowe, w sytuacji gdy mające zastosowanie prawo krajowe wymaga takiego odrębnego głosowania w odniesieniu do składu rady nadzorczej spółki podlegającej przekształceniu w SE.
- 47 W związku z tym w niniejszym przypadku to w świetle prawa niemieckiego, które miało zastosowanie do SAP, zanim została ona przekształcona w SE, w szczególności w świetle § 7 ust. 2 MitbestG w związku z § 16 ust. 2 tej ustawy, należy ocenić, czy układ w sprawie uczestnictwa gwarantuje co najmniej taki sam poziom uczestnictwa pracowników w podejmowaniu decyzji w tej spółce po jej przekształceniu w SE.
- 48 Należy jeszcze uściślić, że – jak wspomniano w pkt 43 niniejszego wyroku – w zakresie, w jakim zagwarantowanie praw nabytych, którego życzył sobie prawodawca Unii, implikuje nie tylko utrzymanie praw nabytych pracowników w spółce podlegającej przekształceniu w SE, lecz

również rozszerzenie tych praw na wszystkich pracowników SE, wszyscy pracownicy SE utworzonej w wyniku przekształcenia powinni korzystać z tych samych praw, z których korzystali pracownicy spółki podlegającej przekształceniu w SE.

- 49 Wynika z tego, że w niniejszym przypadku wszyscy pracownicy SAP powinni mieć możliwość korzystania z procedury wyborczej przewidzianej w prawie niemieckim, nawet w braku wskazówki w tym zakresie w tym prawie. Jak wynika z postanowienia odsyłającego i z pkt 55 opinii rzecznika generalnego, aby w pełni chronić prawa tych pracowników, wspierać cele społeczne Unii, o których mowa w motywie 3 dyrektywy 2001/86, oraz zagwarantować istnienie procedur informowania pracowników, konsultowania z pracownikami i ich partycypacji na poziomie transnarodowym, prawo do proponowania pewnej części kandydatów w wyborach przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej SE utworzonej w wyniku przekształcenia, takiej jak SAP, nie może być zastrzeżone wyłącznie dla niemieckich związków zawodowych, lecz musi być rozszerzone na wszystkie związki zawodowe reprezentowane w SE, jej spółkach zależnych i oddziałach, tak aby zapewnić równość tych związków zawodowych w odniesieniu do tego prawa.
- 50 W świetle powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, iż art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 należy interpretować w ten sposób, że układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników mający zastosowanie do SE utworzonej w wyniku przekształcenia – o którym mowa w tym przepisie – powinien przewidywać odrębne głosowanie dla celów wyboru na przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej SE określonej części kandydatów proponowanych przez związki zawodowe, w sytuacji gdy mające zastosowanie prawo krajowe wymaga takiego odrębnego głosowania w odniesieniu do składu rady nadzorczej spółki podlegającej przekształceniu w SE, przy czym w ramach tego głosowania należy zapewnić równość traktowania pracowników tej SE, jej spółek zależnych i oddziałów oraz reprezentowanych w nich związków zawodowych.

W przedmiocie kosztów

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

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

Artykuł 4 ust. 4 dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników

należy interpretować w ten sposób, że:

układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników mający zastosowanie do spółki europejskiej (SE) utworzonej w wyniku przekształcenia – o którym mowa w tym przepisie – powinien przewidywać odrębne głosowanie dla celów wyboru na przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej SE określonej części kandydatów proponowanych przez związki zawodowe, w sytuacji gdy mające zastosowanie prawo krajowe wymaga takiego odrębnego głosowania w odniesieniu do składu rady nadzorczej spółki podlegającej przekształceniu w SE, przy czym w ramach tego głosowania należy zapewnić równość

traktowania pracowników tej SE, jej spółek zależnych i oddziałów oraz reprezentowanych w nich związków zawodowych.

Podpisy