



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 16 maja 2024 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Spółka europejska – Rozporządzenie (WE) nr 2157/2001 – Artykuł 12 ust. 2 – Uczestnictwo pracowników – Rejestracja spółki europejskiej – Przesłanki – Upřednie przeprowadzenie procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników przewidzianej w dyrektywie 2001/86/WE – Spółka europejska, która została utworzona i zarejestrowana bez pracowników, lecz stała się spółką dominującą wobec spółek zależnych zatrudniających pracowników – Obowiązek następczego rozpoczęcia procedury negocjacyjnej – Brak – Artykuł 11 – Nadużycie spółki europejskiej – Pozbawienie pracowników praw w zakresie uczestnictwa – Zakaz

W sprawie C-706/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 17 maja 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 listopada 2022 r., w postępowaniu:

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

przeciwko

**Vorstand der O Holding SE,**

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, L. Bay Larsen, wiceprezes Trybunału, pełniący obowiązki sędziego drugiej izby, F. Biltgen (sprawozdawca), J. Passer i M.L. Arastey Sahún, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 28 września 2023 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG – T. Lemke, Rechtsanwalt,

\* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu Vorstand der O Holding SE – C. Crisolli, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller, R. Kanitz i N. Scheffel, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu luksemburskiego – T. Schell, w charakterze pełnomocnika, którego wspierali S. Sunnen i V. Verdane, avocats,
- w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo G. Braun, B.-R. Killmann i L. Malferrari, a następnie B.-R. Killmann i L. Malferrari, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 grudnia 2023 r.,

wydaje następujący

### **Wyrok**

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 12 ust. 2 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), a także art. 3–7 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 przedstawiony w ramach sporu między Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG (radą zakładową grupy O SE & Co. KG zwaną dalej „radą zakładową grupy O KG”) a Vorstand der O Holding SE (zarządem O Holding SE) w przedmiocie wniosku o utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego do celów następczego wszczęcia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników przewidzianej w art. 3–7 dyrektywy 2001/86.

### **Ramy prawne**

#### ***Prawo Unii***

##### *Rozporządzenie nr 2157/2001*

- 3 Motywy 1, 2, 19 i 21 rozporządzenia nr 2157/2001 mają następujące brzmienie:

„(1) Przesłanką stworzenia rynku wewnętrznego oraz polepszenia sytuacji gospodarczej i społecznej w obrębie całej Wspólnoty [Europejskiej], jest nie tylko wyeliminowanie barier handlowych, ale także, reorganizacja struktury produkcji w wymiarze wspólnotowym. W tym celu niezbędne jest, aby przedsiębiorstwa, których działalność nie jest ograniczona do zaspokajania wyłącznie potrzeb lokalnych miały możliwość planowania i przeprowadzenia reorganizacji swojej działalności w skali całej Wspólnoty.

(2) Taka reorganizacja zakłada, że istniejące przedsiębiorstwa z różnych państw członkowskich otrzymują możliwość połączenia swojego potencjału gospodarczego poprzez łączenie się spółek. Działania te mogą być realizowane wyłącznie w poszanowaniu reguł konkurencji ustanowionych w traktacie.

[...]

(19) Układy dotyczące uczestnictwa pracowników w [europejskiej spółce akcyjnej (zwanej dalej »SE«)] określone są w dyrektywie [2001/86], i przepisy te stanowią niezbędne uzupełnienie niniejszego rozporządzenia i muszą być stosowane jednocześnie.

[...]

(21) Dyrektywa [2001/86] ma na celu zapewnienie, by pracownicy mieli prawo uczestnictwa w sprawach i decyzjach dotyczących funkcjonowania ich SE. Inne przepisy socjalne i przepisy prawa pracy, zwłaszcza prawo pracowników do informowania i konsultacji zgodnie z przepisami krajowymi państw członkowskich, podlegają stosowanym krajowym przepisom prawnym, które na tych samych warunkach obowiązują w przypadku spółek akcyjnych”.

4 Artykuł 1 ust. 1 i 4 tego rozporządzenia stanowi:

„1. Spółka może zostać zawiązana w obrębie terytorium Wspólnoty w formie [SE] na warunkach i w sposób określony przez niniejsze rozporządzenie.

[...]

4. Uczestnictwo pracowników w funkcjonowaniu SE jest regulowane przez przepisy dyrektywy [2001/86]”.

5 Artykuł 2 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia przewiduje:

„Spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, takie jak te wymienione w załączniku II, utworzone zgodnie z prawem państwa członkowskiego, ze statutowymi siedzibami i siedzibami zarządu znajdującymi się na terytorium Wspólnoty, mogą dążyć do utworzenia grupy kapitałowej SE, pod warunkiem że przynajmniej dwie z nich:

a) podlegają prawu różnych państw członkowskich [...]”.

6 Zgodnie z art. 8 ust. 1 tego rozporządzenia:

„Statutowa siedziba SE może zgodnie z ust. 2–13 zostać przeniesiona do innego państwa członkowskiego. Przeniesienie to nie wiąże się z likwidacją SE, ani z utworzeniem nowej osoby prawnej”.

7 Artykuł 10 rozporządzenia nr 2157/2001 stanowi:

„Z zastrzeżeniem przepisów niniejszego rozporządzenia, SE traktuje się w każdym państwie członkowskim tak, jak spółkę akcyjną, utworzoną zgodnie z prawem państwa członkowskiego, w którym ma ona swoją statutową siedzibę”.

8 Artykuł 12 ust. 1 i 2 tego rozporządzenia przewiduje:

„1. Każdą SE rejestruje się w rejestrze państwa członkowskiego, w którym ma swoją statutową siedzibę, określonym przez prawo tego państwa członkowskiego [...].

2. SE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy został zawarty układ w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników zgodnie z art. 4 dyrektywy [2001/86], gdy decyzja przewidziana w art. 3 ust. 6 tej dyrektywy została podjęta albo jeżeli zgodnie z art. 5 dyrektywy okres przeznaczony na negocjacje dobiegł końca, a nie został zawarty układ”.

*Dyrektywa 2001/86*

9 Motywy 3, 6–8 i 18 dyrektywy 2001/86 mają następujące brzmienie:

„(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 [nr 2157/2001].

[...]

(6) [...] procedury informowania i konsultowania na poziomie transnarodowym powinny być zapewnione we wszystkich przypadkach powstania SE.

(7) O ile prawo partycypacji istnieje w ramach jednej lub więcej spółek uczestniczących w powstaniu SE, to raz przyznane powinno być zachowane poprzez ich transfer do SE, chyba że strony zdecydują inaczej.

(8) Konkretnie procedury informowania pracowników i konsultowania z pracownikami na poziomie transnarodowym, jak również, jeśli ma to zastosowanie, ich partycypacja właściwa dla każdej SE, powinny być określone, w pierwszej kolejności, w drodze układu stron lub, w przypadku braku takiego układu, poprzez zastosowanie norm posiłkowych.

[...]

(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”.

10 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, przewiduje:

„1. Niniejsza dyrektywa reguluje uczestnictwo pracowników w odniesieniu do [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”.

11 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, w lit. b), c) i g) przewiduje:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]

b) »spółki uczestniczące« oznaczają spółki bezpośrednio uczestniczące w powstaniu SE;

c) »spółka zależna« oznacza przedsiębiorstwo, na które SE ma dominujący wpływ [...]

[...]

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 [...]”.

12 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego”, przewiduje w ust. 1–3 i 6:

„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 [...]

[...].

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

W tym celu, właściwe organy spółek uczestniczących informują specjalny zespół negocjacyjny o projekcie i rzeczywistym przebiegu powstania SE aż do czasu jej rejestracji.

[...]

6. Specjalny zespół negocjacyjny może zdecydować większością głosów, określoną [w ust. 4], aby nie rozpoczynać negocjacji lub zakończyć negocjacje już rozpoczęte oraz opierać się na zasadach dotyczących informowania pracowników i konsultowania z pracownikami, obowiązujących w państwach członkowskich, w których SE zatrudnia pracowników. Taka decyzja kończy procedurę zawierania układu określonego w art. 4. Jeżeli taka decyzja zostaje podjęta, żadnego z przepisów załącznika nie stosuje się.

[...]

Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się ponownie na pisemny wniosek przynajmniej 10 % pracowników SE, jej spółek zależnych i oddziałów lub ich przedstawicieli najwcześniej w dwa lata po podjęciu decyzji, określonej wyżej, chyba że strony uzgodnią wcześniejsze ponowne rozpoczęcie negocjacji. [...]

13 Artykuł 4 dyrektywy 2001/86, zatytułowany „Treść układu”, wśród różnych elementów, które powinien zawierać układ w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE, zawarty przez właściwe organy spółek uczestniczących i specjalny zespół negocjacyjny, w ust. 2 lit. h) wymienia „datę wejścia w życie układu i okres jego obowiązywania, przypadki, w których układ powinien być ponownie negocjowany oraz procedury takiej ponownej negocjacji”.

14 Artykuł 6 tej dyrektywy, zatytułowany „Ustawodawstwo właściwe dla procedury negocjacji”, jest zredagowany następująco:

„Z wyjątkiem, gdy niniejsza dyrektywa nie stanowi inaczej, do procedury negocjacji, określonej w art. 3–5, stosuje się ustawodawstwo tego państwa członkowskiego, w którym znajduje się statutowa siedziba SE”.

15 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Zasady standardowe”, przewiduje w ust. 1:

„Aby osiągnąć cel określony w art. 1, [...] państwa członkowskie ustanawiają standardowe zasady w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, które muszą spełniać przepisy określone w załączniku.

Zasady standardowe przewidziane przez ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym usytuowana jest siedziba SE stosuje się od daty rejestracji SE, o ile:

a) strony tak postanawiają; lub

b) [...] żaden układ nie został zawarty i:

– właściwy organ każdej ze spółek uczestniczących decyduje się stosować zasady standardowe dotyczące SE i w taki sposób kontynuować rejestrację SE, oraz

– specjalny zespół negocjacyjny nie podjął decyzji, określonej w art. 3 ust. 6”.

16 Zgodnie z art. 11 dyrektywy 2001/86, zatytułowanym „Nadużycie procedur”:

„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”.

17 Artykuł 12 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zgodność z niniejszą dyrektywą”, stanowi w ust. 2:

„Państwa członkowskie przyjmują właściwe środki w przypadku gdy przepisy niniejszej dyrektywy nie są przestrzegane; w szczególności zapewniają, że obowiązują procedury administracyjne lub sądowe umożliwiające wykonanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy”.

- 18 Część 1 załącznika do rzeczonyj dyrektywy, zawierajęcgo standardowe zasady, o których mowa w jej art. 7, reguluje skład organu przedstawicielskiego pracowników. Zgodnie z lit. g) akapit pierwszy tej części „[c]ztery lata po utworzeniu organu przedstawicielskiego, organ ten zbada, czy należy rozpocząć negocjacje w celu zawarcia układu, określonego w art. 4 i 7 [dyrektywy 2001/86] lub kontynuować stosowanie zasad standardowych, przyjętych zgodnie z niniejszym załącznikiem”.

### ***Prawo niemieckie***

- 19 Dyrektywa 2001/86 została transponowana do prawa niemieckiego w drodze Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej) z dnia 22 grudnia 2004 r. (BGBl. I, s. 3675, 3686, zwanej dalej „SEBG”).

- 20 Paragraf 18 tej ustawy, zatytułowany „Ponowne podjęcie negocjacji”, przewiduje w ust. 3:

„Jeżeli w SE planuje się zmiany strukturalne, które mogą ograniczyć prawa do uczestnictwa pracowników, z inicjatywy organu zarządzajęcgo lub rady zakładowej SE przeprowadza się negocjacje w sprawie praw do uczestnictwa pracowników. W miejsce specjalnego zespołu negocjacyjnego, który ma zostać nowo utworzony, negocjacje z organem zarządzajęcym SE mogą być prowadzone w drodze wspólnego porozumienia przez radę zakładową SE wspólnie z przedstawicielami pracowników, których dotyczy planowana zmiana strukturalna, którzy dotąd nie byli reprezentowani przez radę zakładową SE. Jeżeli podczas tych negocjacji nie zostanie osiągnięte żadne porozumienie, z mocy prawa mają zastosowanie §§ 22–33 dotyczące rady zakładowej SE oraz §§ 34–38 dotyczące wspólnego zarządzania”.

- 21 Paragraf 43 SEBG stanowi:

„SE nie może być nadużywana do celów pozbawienia pracowników praw do uczestnictwa lub nieprzyznania im takich praw. Domniemanie nadużycia istnieje wówczas, gdy bez przeprowadzenia procedury na podstawie § 18 ust. 3 doszło do zmian strukturalnych skutkujących pozbawieniem pracowników praw do uczestnictwa lub nieprzyznaniem im takich praw w trakcie roku od powstania SE”.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

- 22 W dniu 28 marca 2013 r. spółka O Holding SE, utworzona zgodnie z art. 2 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 przez spółki O Ltd i O GmbH – dwie spółki bez pracowników, niemajęc spółek zależnych w rozumieniu art. 2 lit. c) dyrektywy 2001/86 zatrudniajęcych pracowników, i z siedzibami odpowiednio w Zjednoczonym Królestwie oraz w Niemczech, została wpisana do rejestru spółek Anglii i Walii. W konsekwencji przed tą rejestracją nie zostały przeprowadzone negocjacje w sprawie uczestnictwa pracowników przewidziane w art. 3–7 dyrektywy 2001/86.

- 23 Następnego dnia, mianowicie w dniu 29 marca 2013 r., O Holding SE stała się jedynym wspólnikiem spółki O Holding GmbH, mającej siedzibę w Hamburgu (Niemcy) i posiadajęcją radę nadzorczą złożoną w jednej trzeciej z przedstawicieli pracowników. W dniu 14 czerwca 2013 r. O Holding SE podjęła decyzję o przekształceniu tej spółki w spółkę komandytową

- o nazwie O KG. Zmiana formy prawnej została wpisana do rejestru spółek w dniu 2 września 2013 r. W następstwie tego przekształcenia partycypacja pracowników w radzie nadzorczej nie miała już zastosowania.
- 24 Podczas gdy O KG zatrudnia około 816 pracowników i posiada spółki zależne w więcej niż jednym państwie członkowskim zatrudniające łącznie około 2200 pracowników, jej wspólnicy, to jest O Holding SE, komandytariusz, oraz spółka O Management SE, komplementariusz, zarejestrowana w Hamburgu, której jedynym wspólnikiem jest O Holding SE, nie zatrudniają żadnego pracownika.
  - 25 Ze skutkiem od dnia 4 października 2017 r. O Holding SE przeniosła swoją siedzibę do Hamburga.
  - 26 Rada zakładowa grupy O KG, twierdząc, że zarząd O Holding SE powinien był następczo wdrożyć procedurę utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, ponieważ O Holding SE miał spółki zależne w rozumieniu art. 2 lit. c) dyrektywy 2001/86 zatrudniające pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim, wszczęła postępowanie sporne w sprawach z zakresu prawa pracy.
  - 27 W następstwie oddalenia żądania rady zakładowej grupy O KG przez Arbeitsgericht Hamburg (sąd pracy w Hamburgu, Niemcy), które to rozstrzygnięcie zostało utrzymane w mocy przez Landesarbeitsgericht Hamburg (sąd pracy wyższej instancji w Hamburgu, Niemcy), sprawa została skierowana do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).
  - 28 W celu rozstrzygnięcia tego sporu sąd ów wnioskuje o wykładnię, po pierwsze, art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 w związku z art. 3–7 dyrektywy 2001/86 oraz, po drugie, art. 6 tej dyrektywy.
  - 29 Wskazuje on, że jest prawdą, iż przepisy te nie przewidują wyraźnie, że jeżeli procedura negocjacyjna w sprawie uczestnictwa pracowników nie została przeprowadzona uprzednio, powinna zostać wdrożona następczo. Uważa on jednak, że – jak wynika w szczególności z motywów 1 i 2 rzeczonego rozporządzenia – to rozporządzenie i ta dyrektywa opierają się na założeniu, że spółki uczestniczące w utworzeniu SE lub ich spółki zależne prowadzą działalność gospodarczą pociągającą za sobą zatrudnianie pracowników, wobec czego już w momencie utworzenia i jeszcze przed rejestracją SE możliwe jest wszczęcie takiej procedury negocjacyjnej.
  - 30 W konsekwencji sąd odsyłający zastanawia się, czy w przypadku zarejestrowania SE, w której żadna ze spółek uczestniczących lub ich spółek zależnych nie zatrudnia pracowników, cel art. 3–7 dyrektywy 2001/86 mógłby wymagać następczego przeprowadzenia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników, w sytuacji gdy SE staje się spółką dominującą wobec spółek zależnych zatrudniających pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim.
  - 31 W tym kontekście sąd odsyłający uważa, że taki obowiązek może zostać nałożony przynajmniej ze względu na art. 11 dyrektywy 2001/86, jeśli – jak w sprawie w postępowaniu głównym – istnieje krótki odstęp czasowy między rejestracją SE a nabyciem spółek zależnych, ponieważ ta okoliczność może prowadzić do przypuszczenia, że jest to konstrukcja stanowiąca nadużycie i służąca pozbawieniu pracowników ich praw do uczestnictwa lub nieprzyznaniu im takich praw.



- 32 Gdyby istniał obowiązek następczego przeprowadzenia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników, nasuwałyby się pytania, czy obowiązek ten podlega ograniczeniu czasowemu i czy przeprowadzenie tej procedury jest regulowane przez prawo państwa członkowskiego, w którym SE ma aktualnie swoją siedzibę, czy też państwa, w którym została ona zarejestrowana po raz pierwszy, przy uwzględnieniu okoliczności, że w tym przypadku to ostatnie państwo wystąpiło z Unii Europejskiej po dacie przeniesienia siedziby grupy kapitałowej SE do Niemiec.
- 33 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy wykładni art. 12 ust. 2 rozporządzenia [nr 2157/2001] w związku z art. 3–7 dyrektywy [2001/86] należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku utworzenia [grupy kapitałowej SE] przez tworzące tę grupę spółki, które nie zatrudniają pracowników i które nie dysponują pracownikami zatrudnionymi przez spółki zależne, oraz jej wpisania do rejestru państwa członkowskiego (tzw. »SE bez pracowników«) bez uprzedniego przeprowadzenia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników w SE w świetle wspomnianej dyrektywy tę procedurę negocjacyjną należy przeprowadzić następczo, jeżeli SE staje się spółką dominującą wobec spółek zależnych zatrudniających pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim?
- 2) W wypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:  
Czy następcze przeprowadzenie procedury negocjacyjnej jest w takim wypadku możliwe i konieczne bez ograniczenia czasowego?
- 3) W wypadku udzielenia na pytanie drugie odpowiedzi twierdzącej:  
Czy art. 6 dyrektywy [2001/86] stoi na przeszkodzie zastosowaniu prawa państwa członkowskiego, w którym SE ma obecnie siedzibę, w odniesieniu do następczego przeprowadzenia procedury negocjacyjnej, jeżeli »SE bez pracowników« w innym państwie członkowskim została zarejestrowana bez uprzedniego przeprowadzenia takiej procedury i jeszcze przed przeniesieniem siedziby stała się przedsiębiorstwem dominującym wobec spółek zależnych zatrudniających pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim [...]?
- 4) W wypadku udzielenia na pytanie trzecie odpowiedzi twierdzącej:  
Czy jest tak również wtedy, kiedy państwo, w którym owa »SE bez pracowników« została po raz pierwszy zarejestrowana, po przeniesieniu jej siedziby wystąpiło z Unii [...], a jego prawo nie zawiera już przepisów dotyczących przeprowadzenia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników w SE?».

## W przedmiocie pytań prejudycjalnych

### W przedmiocie pytania pierwszego

- 34 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 w związku z art. 3–7 dyrektywy [2001/86] należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku gdy grupa kapitałowa SE, utworzona przez spółki uczestniczące niezatrudniające pracowników i nieposiadające spółek zależnych, które ich zatrudniają, została zarejestrowana bez uprzedniego przeprowadzenia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników, wymaga on następczego rozpoczęcia takich negocjacji z tego powodu, że owa SE uzyskała kontrolę nad spółkami zależnymi zatrudniającymi pracowników w jednym lub kilku państwach członkowskich.
- 35 W tym względzie należy zauważyć, że 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 18 października 2022 r., IG Metall i ver.di, C-677/20, EU:C:2022:800, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 36 W pierwszej kolejności z art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 wynika, że z zastrzeżeniem wypadków, gdy specjalny zespół negocjacyjny zdecydował zgodnie z art 3 ust. 6 dyrektywy 2001/86, aby nie rozpoczynać negocjacji lub zakończyć negocjacje już rozpoczęte, lub wypadku gdy wskazany w art. 5 tej dyrektywy okres przeznaczony na negocjacje dobiegł końca, a układ nie został zawarty, „SE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy został zawarty układ w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników zgodnie z art. 4 dyrektywy [2001/86]”. Wynika stąd, że zawarcie takiego układu, a zatem również negocjacje mające na celu jego zawarcie, powinny nastąpić przed wpisaniem SE do rejestru.
- 37 Jak pokazuje wspomniany art. 12 ust. 2 i jak wynika z art. 1 ust. 4 rozporządzenia nr 2157/2001 odczytywanego w świetle motywu 19 tego rozporządzenia, przepisy dyrektywy 2001/86 dotyczące uczestnictwa pracowników stanowią niezbędne uzupełnienie owego rozporządzenia, a zatem powinny być stosowane jednocześnie.
- 38 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy przewiduje że „[w] przypadku [...] gdy zarząd lub organy administracji spółek uczestniczących sporządzą plan utworzenia SE, najszybciej jak to możliwe po opublikowaniu warunków wstępnych [...] utworzenia grupy kapitałowej, podejmą niezbędne kroki [...] w celu rozpoczęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników spółek w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w SE”.
- 39 Zgodnie z art. 3 ust. 2 i ust. 3 akapit drugi „[w] tym celu” tworzy się specjalny zespół negocjacyjny, który jest informowany „o projekcie i rzeczywistym przebiegu powstania SE aż do czasu jej rejestracji”. Utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego i negocjacje w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE są zatem ściśle związane z powstaniem SE i mieszczą się w tym kontekście.
- 40 Jak słusznie zauważył sąd odsyłający, podobnie jak wszystkie strony postępowania głównego i zainteresowane podmioty, które przedstawiły uwagi przed Trybunałem, z art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 i z art. 3 ust. 1–3 dyrektywy 2001/86 wynika, że procedurę negocjacji między stronami w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w SE w celu zawarcia porozumienia w sprawie tych warunków należałoby co do zasady przeprowadzić przy

powstawaniu i przed rejestracją SE. Przepisy te nie mają zatem zastosowania do SE już utworzonej, w sytuacji gdy spółki uczestniczące, które ją utworzyły, nie zatrudniały wówczas pracowników, w związku z czym zarząd lub organy administracji tych spółek nie mogły rozpocząć negocjacji z przedstawicielami pracowników owych spółek w sprawie uczestnictwa pracowników w SE przed jej rejestracją.

- 41 Dyrektywa ta przewiduje jednak trzy sytuacje, w których procedura ta zostaje lub może zostać wszczęta na późniejszym etapie.
- 42 Po pierwsze, z art. 3 ust. 6 akapit pierwszy dyrektywy 2001/86 wynika, że specjalny zespół negocjacyjny może zdecydować, by nie rozpoczynać negocjacji lub zakończyć negocjacje już rozpoczęte, otwierając w ten sposób drogę do rejestracji SE. Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się wówczas ponownie, na warunkach określonych w akapicie czwartym wspomnianego art. 3 ust. 6, najwcześniej w dwa lata po podjęciu decyzji, by zdecydować, czy należy wznowić negocjacje z zarządem.
- 43 Po drugie, z art. 4 ust. 2 lit. h) tej dyrektywy można wywnioskować, że późniejsze wznowienie negocjacji jest również możliwe, jeżeli układ między stronami w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w SE został zawarty i pozostaje w mocy. Wśród różnych elementów, które taki układ powinien zawierać, zgodnie z lit. h) nakazuje się bowiem określenie „przypadków, w których układ powinien być ponownie negocjowany oraz procedury takiej ponownej negocjacji”.
- 44 Po trzecie, część 1 lit. g) załącznika do dyrektywy 2001/86, której zasady standardowe mają zastosowanie na warunkach określonych w art. 7 ust. 1 i 2 tej dyrektywy, jeżeli strony tak uzgodnią lub w przypadku braku układu, przewiduje, że cztery lata po utworzeniu organu przedstawicielskiego pracowników, utworzonego zgodnie z przepisami tego załącznika, organ ten zbada, czy należy rozpocząć negocjacje w celu zawarcia układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE.
- 45 Przypadek, o którym mowa w pytaniu pierwszym, to znaczy przypadek grupy kapitałowej SE, utworzonej przez spółki uczestniczące niezatrudniające pracowników i nieposiadające spółek zależnych, które ich zatrudniają, zarejestrowanej bez negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników prowadzonych przez utworzony w tym celu specjalny zespół negocjacyjny, nie odpowiada żadnej z trzech wyżej wymienionych sytuacji, które zakładają, że taki specjalny zespół negocjacyjny został utworzony w chwili powstawania SE. W konsekwencji brzmienie dyrektywy 2001/86 nie wymaga w takim przypadku następczego przeprowadzenia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników w ramach SE, która została już utworzona.
- 46 W drugiej kolejności, po pierwsze, z motywu 21 rozporządzenia nr 2157/2001 wynika, że dyrektywa 2001/86 ma na celu z zapewnienie, by pracownicy mieli prawo uczestnictwa w sprawach i decyzjach dotyczących funkcjonowania SE, a po drugie, z motywu 3 tej dyrektywy wynika, że specjalne przepisy przyjęte w tym celu „zmierzają[...] do zapewnienia, że ustanowienie SE nie pociągnie za sobą zniknięcia lub ograniczenia uczestnictwa pracowników istniejącego w spółkach uczestniczących w powstaniu SE”. Motywy 6–8 tej dyrektywy uściślają ponadto, że „procedury informowania i konsultowania na poziomie transnarodowym powinny być zapewnione we wszystkich przypadkach powstania SE”, że prawa nabyte pracowników w zakresie partycypacji „powinn[y] być zachowane poprzez ich transfer do SE [niezwłocznie po jej

- utworzeniu]” oraz że konkretne procedury w tym zakresie, mające zastosowanie do każdej SE, „powinny być określone, w pierwszej kolejności, w drodze układu stron lub, w przypadku braku takiego układu, poprzez zastosowanie norm posiłkowych”.
- 47 Z tych motywów dyrektywy 2001/86 wynika, że zarówno gwarancja praw nabytych w dziedzinie uczestnictwa pracowników, jak i negocjacje między stronami dotyczące konkretnych procedur tego uczestnictwa wiążą się z „powstaniem” lub „utworzeniem” SE. Nie przemawiają one zatem za tezą, zgodnie z którą – w sytuacji wskazanej w pytaniu pierwszym – procedurę negocjacyjną, o której mowa w art. 3–7 tej dyrektywy, należy rozpocząć następczo w ramach już utworzonej SE.
- 48 Po drugie, rozporządzenie nr 2157/2001 zgodnie z jego motywami 1 i 2 ma celu umożliwienie istniejącym przedsiębiorstwom z różnych państw członkowskich, których działalność nie jest ograniczona do zaspokajania wyłącznie potrzeb lokalnych, dokonanie reorganizacji ich działalności w skali Unii, a tym samym połączenie ich potencjału. Motywy te nie zawierają jednak żadnej wskazówki pozwalającej na stwierdzenie, że przepisy dyrektywy 2001/86 dotyczące procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników należy stosować *mutatis mutandis* do spółki SE już utworzonej, gdy spółki uczestniczące, które ją utworzyły, rozpoczęły działalność gospodarczą pociągającą za sobą zatrudnienie pracowników po tym utworzeniu.
- 49 Po trzecie, motyw 18 dyrektywy 2001/86 bez wątpienia stanowi, że „[p]rawa pracowników istniejące przed utworzeniem spółek europejskich powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie uczestnictwa w SE (zasada »przed i po«)”, a następnie dodaje, że „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”.
- 50 Jednakże dyrektywa ta nie zawiera żadnego odpowiadającego wspomnianemu motywowi przepisu, który prowadziłby do powstania obowiązku rozpoczęcia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników lub który rozszerzałby gwarancję istniejących praw partycypacji pracowników w sytuacjach, w których zmiany strukturalne są wprowadzane do grupy kapitałowej SE już utworzonej przez spółki uczestniczące niezatrudniające pracowników i nieposiadające spółek zależnych, które ich zatrudniają. W tych okolicznościach z motywu tego nie można wywieść obowiązku następczego rozpoczęcia tych negocjacji w sytuacji, o której mowa w pytaniu pierwszym.
- 51 W trzeciej kolejności należy zauważyć, że wykładnia literalna, kontekstowa i celowościowa przedstawiona w pkt 36–50 niniejszego wyroku znajduje potwierdzenie w pracach przygotowawczych nad dyrektywą 2001/86, z których wynika, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 54 opinii, że niemożność rozpoczęcia następczych negocjacji nie wynika z przeoczenia przy opracowywaniu dyrektywy 2001/86, ale z rzeczywistego wyboru prawodawcy Unii wynikającego z kompromisu w sprawie zasady „przed i po”.
- 52 Z pkt 49 i 50 sprawozdania końcowego grupy ekspertów, zatytułowanego „Europejskie systemy uczestnictwa pracowników” z maja 1997 r. (Sprawozdanie Davignon) (C4-0455/97), wynika bowiem, że grupa ta, która przyczyniła się do wznowienia debaty legislacyjnej na temat statusu SE w zakresie uczestnictwa pracowników w ramach SE, zajęła się w szczególności kwestią, czy negocjacje należy przeprowadzić przed rejestracją SE, czy po jej zarejestrowaniu. Grupa ta wyraźnie opowiedziała się za przeprowadzeniem takich negocjacji przed rejestracją, w trosce o przewidywalność dla akcjonariuszy i pracowników oraz o stabilność funkcjonowania SE.

- 53 Podejście to potwierdzono przy przyjmowaniu dyrektywy 2001/86, na co wskazuje fakt, że Rada Unii Europejskiej nie przyjęła poprawki zaproponowanej przez Parlament Europejski dotyczącej motywu 7a, który wyraźnie przewidywał nowe negocjacje w sprawie uczestnictwa pracowników w przypadku poważnej restrukturyzacji po powstaniu SE.
- 54 Z powyższych wskazówek interpretacyjnych wynika, że art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 w związku z art. 3–7 dyrektywy 2001/86 nie nakłada obowiązku następczego rozpoczęcia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników w ramach SE, która została już utworzona, w sytuacji wskazanej w pytaniu pierwszym.
- 55 Jednakże w celu udzielenia użytecznej odpowiedzi sądowi odsyłającemu, który podniósł również możliwość, że obowiązek rozpoczęcia następczej procedury negocjacyjnej w ramach już utworzonej SE może opierać się na art. 11 tej dyrektywy, należy zauważyć w czwartej i ostatniej kolejności, że artykuł ten, zatytułowany „Nadużycie procedur”, wymaga od państw członkowskich podjęcia odpowiednich środków, z poszanowaniem prawa Unii, „w celu zapobiegania nadużyciom SE do celów pozbawienia pracowników prawa do uczestnictwa pracowniczego lub zawieszenia takich praw”.
- 56 I tak art. 11 dyrektywy 2001/86, który w odniesieniu do Republiki Federalnej Niemiec został transponowany do wewnętrznego porządku prawnego tego państwa członkowskiego w drodze § 43 SEBG, pozostawia państwom członkowskim zakres uznania w zakresie wyboru właściwych środków, jakie należy podjąć w tym zakresie, z zastrzeżeniem poszanowania prawa Unii, i nie nakłada, w przypadku wskazanym w pytaniu pierwszym, obowiązku następczego rozpoczęcia tej procedury negocjacyjnej.
- 57 W zakresie, w jakim należy rozumieć, że pytania sądu odsyłającego dotyczą pojęcia „nadużycia”, o którym mowa w art. 11 dyrektywy 2001/86, wystarczy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału stwierdzenie istnienia praktyki stanowiącej nadużycie wymaga z jednej strony zaistnienia ogółu obiektywnych okoliczności, z których wynika, że pomimo formalnego poszanowania przesłanek przewidzianych w uregulowaniu Unii cel, jakiemu służy to uregulowanie, nie został osiągnięty, a z drugiej strony – wystąpienia subiektywnego elementu w postaci woli uzyskania korzyści wynikającej z uregulowania Unii poprzez sztuczne stworzenie warunków wymaganych dla jej uzyskania (wyrok z dnia 21 grudnia 2023 r., BMW Bank i in., C-38/21, C-47/21 i C-232/21, EU:C:2023:1014, pkt 285 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 w związku z art. 3–7 dyrektywy 2001/86 należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku gdy grupa kapitałowa SE utworzona przez spółki uczestniczące niezatrudniające pracowników i nieposiadające spółek zależnych, które ich zatrudniają, została zarejestrowana bez uprzedniego przeprowadzenia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników, nie wymaga on następczego rozpoczęcia takich negocjacji z tego powodu, że owa SE uzyskała kontrolę nad spółkami zależnymi zatrudniającymi pracowników w jednym lub kilku państwach członkowskich.

***W przedmiocie pytań od drugiego do czwartego***

- 59 Z uwagi na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytania od drugiego do czwartego.

## **W przedmiocie kosztów**

- 60 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 (druga izba) orzeka, co następuje:

**Artykuł 12 ust. 2 rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) w związku z art. 3–7 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:**

**w przypadku gdy grupa kapitałowa spółki europejskiej (SE) utworzona przez spółki uczestniczące niezatrudniające pracowników i nieposiadające spółek zależnych, które ich zatrudniają, została zarejestrowana bez uprzedniego przeprowadzenia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników, nie wymaga on następczego rozpoczęcia takich negocjacji z tego powodu, że owa SE uzyskała kontrolę nad spółkami zależnymi zatrudniającymi pracowników w jednym lub kilku państwach członkowskich.**

Podpisy