



Zbiór Orzeczeń

Sprawa C-706/22

**Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG
przeciwko
Vorstand der O Holding SE,**

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht)

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

Polityka społeczna – Spółka europejska – Uczestnictwo pracowników – Spółka europejska, która została utworzona i zarejestrowana bez pracowników, lecz po jej zarejestrowaniu stała się spółką dominującą wobec spółek zależnych zatrudniających pracowników – Procedura negocjacyjna w sprawie uczestnictwa pracowników – Brak takich negocjacji przed zarejestrowaniem spółki – Obowiązek następczego rozpoczęcia procedury negocjacyjnej – Brak

(rozporządzenie Rady nr 2157/2001, art. 12 ust. 2; dyrektywa Rady 2001/86, art. 3–7, 11)

(zob. pkt 40, 46–51, 54–58, sentencja)

Streszczenie

Trybunał, do którego Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zwrócił się w trybie prejudycjalnym w kontekście sporu dotyczącego negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników w ramach spółki europejskiej (zwanej dalej „SE”), stwierdził, że z przepisów rozporządzenia nr 2157/2001¹ i dyrektywy 2001/86² nie wynika, by na grupie kapitałowej SE, której żadna ze spółek uczestniczących lub spółek zależnych nie zatrudnia pracowników, i która została zarejestrowana bez upředniego przeprowadzenia takich negocjacji, ciążył obowiązek następczego rozpoczęcia tych negocjacji z tego powodu, że uzyskała ona później kontrolę nad spółkami zależnymi zatrudniającymi pracowników w jednym lub kilku państwach członkowskich.

¹ Rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) (Dz.U. 2001, L 294, s. 1).

² Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz.U. 2001, L 294, s. 22).

W dniu 28 marca 2013 r. spółka O Holding SE, utworzona³ przez dwie spółki z siedzibami w Zjednoczonym Królestwie oraz w Niemczech, bez pracowników i bez spółek zależnych⁴ zatrudniających pracowników, została wpisana do rejestru spółek Anglii i Walii. Przed tą rejestracją nie zostały przeprowadzone negocjacje w sprawie uczestnictwa pracowników⁵.

W dniu 29 marca 2013 r. O Holding SE stała się jedynym wspólnikiem spółki O Holding GmbH, mającej siedzibę w Hamburgu (Niemcy) i posiadającej radę nadzorczą złożoną w jednej trzeciej z przedstawicieli pracowników. W czerwcu 2013 r. O Holding SE podjęła decyzję o przekształceniu O Holding GmbH w spółkę komandytową o nazwie O KG. Ta zmiana formy została wpisana do rejestru spółek we wrześniu 2013 r. i od tego dnia partycypacja pracowników w radzie nadzorczej nie miała już zastosowania. Ponadto od października 2017 r. O Holding SE przeniósła swoją siedzibę do Hamburga.

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 (O Holding SE, komandytariusz, oraz spółka O Management SE, komplementariusz, zarejestrowana w Hamburgu, której jedynym wspólnikiem jest O Holding SE) nie zatrudniają żadnego pracownika.

Uznawszy, że zarząd O Holding SE powinien być następczo wdrożyć procedurę utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego ze względu na posiadanie przez O Holding SE spółek zależnych zatrudniających pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim, rada zakładowa grupy O KG zainicjowała postępowanie sporne z dziedziny prawa pracy. Sąd odsyłający, do którego sprawa trafiła w następstwie oddalenia tego żądania, zwrócił się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001⁶ w związku z art. 3–7 dyrektywy 2001/86⁷. Sąd ten zastanawia się, czy istnieje wynikający z przepisów rozporządzenia nr 2157/2001 i dyrektywy 2001/86 obowiązek – w przypadku SE, której żadna ze spółek uczestniczących lub spółek zależnych nie zatrudnia pracowników i która została zarejestrowana bez uprzedniego przeprowadzenia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników – następczego przeprowadzenia takiej procedury negocjacyjnej z tego powodu, że owa SE uzyskała kontrolę nad spółkami zależnymi zatrudniającymi pracowników w jednym lub kilku państwach członkowskich.

Ocena Trybunału

W pierwszej kolejności Trybunał przypomniał, że z łącznej lektury art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 i art. 3 ust. 1–3 dyrektywy 2001/86 wynika, że procedurę negocjacji między stronami w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w ramach SE w celu zawarcia porozumienia w sprawie tych warunków należałoby co do zasady przeprowadzić przy powstawaniu SE i przed jej rejestracją. W tym kontekście Trybunał podkreślił, że przepisy te nie mają zastosowania do SE już utworzonej, nawet w sytuacji gdy spółki uczestniczące, które ją utworzyły, nie zatrudniały

³ Zgodnie z art. 2 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001.

⁴ W rozumieniu art. 2 lit. c) dyrektywy 2001/86.

⁵ Przewidziane w art. 3–7 dyrektywy 2001/86.

⁶ Zgodnie z art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001 „SE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy został zawarty układ w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników zgodnie z art. 4 dyrektywy 2001/86/WE, 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”.

⁷ Artykuły 3–7 dyrektywy 2001/86 zawierają zasady regulujące procedurę negocjacyjną w sprawie uczestnictwa pracowników w ramach SE.

wówczas pracowników i gdy negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników w ramach SE nie można było rozpocząć przed jej rejestracją. W tym względzie, o ile dyrektywa ta przewiduje trzy sytuacje, w których procedura negocjacyjna w sprawie uczestnictwa pracowników może zostać rozpoczęta na późniejszym etapie, o tyle brzmienie tej dyrektywy nie wymaga następczego przeprowadzenia tej procedury w ramach SE, która została już utworzona.

W drugiej kolejności Trybunał wskazał przede wszystkim, że z dyrektywy 2001/86⁸ wynika, iż 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. Wniosek taki nie przemawia zdaniem Trybunału za tezą, zgodnie z którą procedurę negocjacyjną w sprawie uczestnictwa pracowników należy rozpocząć następczo w ramach już utworzonej SE. Trybunał stwierdził następnie, że rozporządzenie nr 2157/2001⁹ nie zawiera żadnej wskazówki pozwalającej na przyjęcie, że przepisy dyrektywy 2001/86 dotyczące procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników należy stosować *mutatis mutandis* do SE już utworzonej, gdy spółki uczestniczące, które ją utworzyły, rozpoczęły wykonywanie działalności gospodarczej pociągającej za sobą zatrudnienie pracowników po tym utworzeniu. Wreszcie Trybunał zauważył, że dyrektywa 2001/86 nie zawiera żadnego 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 trzeciej i ostatniej kolejności, wypowiadając się w kwestii, czy obowiązek następczego rozpoczęcia procedury negocjacyjnej w ramach już utworzonej SE mógłby powstać, na podstawie art. 11 dyrektywy 2001/86¹⁰, w wypadkach nadużycia SE do celów pozbawienia pracowników ich praw do uczestnictwa, Trybunał uściślił, że artykuł ten pozostawia państwom członkowskim zakres uznania co do wyboru właściwych środków, jakie należy podjąć w tym zakresie, z zastrzeżeniem poszanowania prawa Unii, i nie nakłada – w przypadku SE znajdującej się w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym – obowiązku następczego rozpoczęcia tej procedury negocjacyjnej.

⁸ A w szczególności z motywów 3 i 6–8 dyrektywy 2001/86.

⁹ A w szczególności jego motyw 1 i 2.

¹⁰ Artykuł 11 dyrektywy 2001/86, zatytułowany „Nadużycie procedur”, przewiduje, że państwa członkowskie powinny przyjąć właściwe środki, zgodnie z prawem Unii, „w celu zapobiegania nadużyciom SE do celów pozbawienia pracowników prawa do uczestnictwa pracowniczego lub zawieszenia takich praw”.