



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 18. októbra 2022 \*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Európska spoločnosť –  
Smernica 2001/86/ES – Účasť zamestnancov na rozhodovaní v európskej spoločnosti –  
Článok 4 ods. 4 – Európska spoločnosť zriadená transformáciou – Obsah dojednanej dohody –  
Voľby zástupcov zamestnancov ako členov dozornej rady – Volebný postup, pri ktorom sa má  
o zástupcoch odborových zväzov hlasovať oddelene“

Vo veci C-677/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 18. augusta 2020 a doručený Súdnemu dvoru 11. decembra 2020, ktorý súvisí s konaním:

**Industriegewerkschaft Metall (IG Metall),**

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

proti

**SAP SE,**

**SE-Betriebsrat der SAP SE,**

za účasti:

**Konzernbetriebsrat der SAP SE,**

**Deutscher Bankangestellten-Verband eV,**

**Christliche Gewerkschaft Metall (CGM),**

**Verband Angestellter Akademiker und Leitender Angestellter der chemischen Industrie eV,**

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda L. Bay Larsen, predsedovia komôr A. Arabadžiev, A. Prechal, E. Regan, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, D. Gratsias a M. L. Arastey Sahún, sudcovia S. Rodin, F. Biltgen (spravodajca), N. Piçarra, N. Wahl, I. Ziemele a J. Passer,

\* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: D. Dittert, vedúci oddelenia,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 7. februára 2022,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) a ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, v zastúpení: S. Birte Carlson, Rechtsanwältin,
- SAP SE, v zastúpení: K. Häferer-Duttiné, P. Matzke a A. Schulz, Rechtsanwälte,
- Konzernbetriebsrat der SAP SE, v zastúpení: H.-D. Wohlfarth, Rechtsanwalt,
- Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), v zastúpení: G. Gerhardt, Prozessbevollmächtigter,
- nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a R. Kanitz, splnomocnení zástupcovia,
- luxemburská vláda, v zastúpení: A. Rodesch, avocat,
- Európska komisia, v zastúpení: G. Braun a B.-R. Killmann, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 28. apríla 2022,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 4 ods. 4 smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (Ú. v. ES L 294, 2001, s. 22; Mim. vyd. 06/004, s. 272).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) a ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, dvomi odborovými organizáciami, na jednej strane a SAP SE, európskou spoločnosťou (SE), a SE-Betriebsrat der SAP SE, zamestnaneckou radou SAP, na strane druhej vo veci dohody o podmienkach účasti zamestnancov na riadení SAP.

### **Právny rámec**

#### ***Právo Únie***

- 3 Odôvodnenia 3, 5, 10, 15 a 18 smernice 2001/86 stanovujú:

„(3) Na podporu sociálnych cieľov [S]poločnosti musia byť určené osobitné ustanovenia, najmä v oblasti účasti zamestnancov na riadení, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby zriadenie SE nevedlo k zániku alebo obmedzeniu postupov pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré existujú v spoločnostiach zúčastňujúcich sa na zriadení SE. Tento cieľ sa má sledovať

vytvorením súboru pravidiel v tejto oblasti, ktoré doplnia ustanovenia [nariadenia Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE) (Ú. v. ES L 294, 2001, s. 1; Mim. vyd. 06/004, s. 251)].

...

- (5) Vzhľadom na veľkú rozmanitosť pravidiel a postupov existujúcich v členských štátoch, pokiaľ ide o spôsob spolurozhodovania zamestnancov v spoločnostiach, sa neodporúča vytvorenie jednotného európskeho modelu účasti zamestnancov na riadení platného pre SE.

...

- (10) Pravidlá pre hlasovanie v osobitnom orgáne zastupujúcom zamestnancov pri vyjednávaniach, predovšetkým pri uzatváraní dohôd, ktoré určujú nižšiu úroveň spolurozhodovania ako účasť existujúca v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach, majú byť úmerné riziku zániku alebo obmedzenia existujúcich systémov a postupov spolurozhodovania. Toto riziko je väčšie v prípade SE zriadenej transformáciou alebo fúziou ako pri vytvorení holdingovej spoločnosti alebo bežnej dcérskej spoločnosti [spoločnej dcérskej spoločnosti – *neoficiálny preklad*].

...

- (15) Táto smernica nemá [Pravidlá stanovené v tejto smernici by nemali – *neoficiálny preklad*] mať vplyv na existujúce práva týkajúce sa účasti zamestnancov na riadení a nemusí [nemusia – *neoficiálny preklad*] mať vplyv na ostatné existujúce zastupiteľské štruktúry ustanovené v spoločenstve [v právnych predpisoch Spoločenstva – *neoficiálny preklad*] a vo vnútroštátnych právnych predpisoch a praxi.

...

- (18) Základnou zásadou a uvedeným cieľom tejto smernice je zabezpečiť nadobudnuté práva zamestnancov pokiaľ ide o spolurozhodovanie. Práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SE, majú byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení SE (princíp ‚predtým a potom‘). Z toho vyplýva, že tento prístup sa má uplatňovať nielen pre počiatočné zriadenie [SE], ale aj pre štrukturálne zmeny v existujúcej SE a pre spoločnosti, ktorých sa dotknú procesy štrukturálnych zmien.“

#### 4 Článok 1 tejto smernice stanovuje:

„1. Táto smernica upravuje účasť zamestnancov na riadení európskych [akciových – *neoficiálny preklad*] spoločností... uvedených v nariadení [č. 2157/2001].

2. Na tento účel sa v každej SE dojedná dohoda o účasti zamestnancov na riadení v súlade s vyjednávacím postupom uvedeným v článkoch 3 až 6 alebo za okolností uvedených v článku 7 v súlade s prílohou.“

5 Podľa článku 2 uvedenej smernice s názvom „Definície“:

„Na účely tejto smernice:

...

- e) ‚zástupcovia zamestnancov‘ znamenajú zástupcov zamestnancov ustanovených podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe,
- f) ‚zastupiteľský orgán‘ znamená orgán zastupujúci zamestnancov, ktorý je zriadený na základe dohôd uvedených v článku 4 alebo v súlade s ustanoveniami prílohy na účely informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami SE a jej dcérskych spoločností a prevádzk[a]rni, ktoré sa nachádzajú v [S]poločensťve, a ak je to vhodné, na účely vykonávania práv spolurozhodovania vo vzťahu k SE,
- g) ‚osobitný vyjednávací orgán‘ znamená orgán zriadený v súlade s článkom 3 pre vyjednávanie s príslušným orgánom zúčastnených spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE,
- h) ‚účasť zamestnancov na riadení‘ znamená akýkoľvek mechanizmus, vrátane informovania, prerokovania a spolurozhodovania, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v spoločnosti,
- i) ‚informovanie‘ znamená, že príslušný orgán SE informuje zastupiteľský orgán zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov o otázkach, ktoré sa týkajú samotnej SE a ktorejkoľvek jej dcérskej spoločnosti alebo prevádzk[a]rne v inom členskom štáte alebo ktoré v danom čase presahujú právomoci rozhodovacích orgánov v jednom členskom štáte, pričom spôsob a obsah informovania umožní zástupcom zamestnancov podrobne vyhodnotiť možný vplyv, a ak je to vhodné, pripraviť prerokovanie s príslušným orgánom SE,
- j) ‚prerokovanie‘ znamená vedenie dialógu a výmenu názorov medzi zastupiteľským orgánom zamestnancov a/alebo zástupcami zamestnancov a príslušným orgánom SE v danom čase, pričom spôsob a obsah prerokovania umožní zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií vyjadriť stanovisko k opatreniam plánovaným príslušným orgánom, ktoré môže byť zohľadnené v procese rozhodovania v SE,
- k) ‚spolurozhodovanie‘ znamená vplyv zastupiteľského orgánu zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti spoločnosti prostredníctvom:
  - práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti, alebo
  - práva odporúčať a/alebo namietať voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti.“

6 Článok 3 tej istej smernice, ktorý sa nachádza v oddiele II, nazvanom „Vyjednávacie konanie“, stanovuje:

„1. Ak riadiace a správne orgány zúčastnených spoločností vypracujú plán pre založenie SE, čo najskôr po uverejnení návrhu podmienok zlúčenia alebo splynutia, alebo vytvorenia holdingovej

spoločnosti alebo po schválení plánu založenia dcérskej spoločnosti alebo transformácie na SE musia vykonať potrebné opatrenia vrátane poskytnutia informácií o totožnosti zúčastnených spoločností, príslušných dcérskych spoločností alebo prevádzk[a]rní a počte ich zamestnancov, na začatie vyjednávaní so zástupcami zamestnancov týchto spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE.

2. Na tento účel sa vytvorí osobitný vyjednávací orgán zastupujúci zamestnancov zúčastnených spoločností a príslušných dcérskych spoločností alebo prevádzk[a]rní v súlade s týmito ustanoveniami:

...

b) Členské štáty určia metódu, ktorá bude použitá pre voľbu alebo menovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, ktorí majú byť volení alebo menovaní na ich území. Prijmú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby bol medzi týmito členmi podľa možnosti aspoň jeden člen zastupujúci každú zúčastnenú spoločnosť, ktorá má zamestnancov v príslušnom členskom štáte. Týmito opatreniami sa nesmie zvýšiť celkový počet členov.

Členské štáty môžu stanoviť, že medzi týmito členmi môžu byť zástupcovia odborov bez ohľadu na to, či sú zamestnancami zúčastnenej spoločnosti alebo príslušnej dcérskej spoločnosti alebo prevádzk[a]rne.

...

3. Osobitný vyjednávací orgán a príslušné orgány zúčastnených spoločností stanovia v písomnej dohode účasť zamestnancov na riadení SE.

...“

7 Článok 4 smernice 2001/86 týkajúci sa obsahu dohody o podmienkach účasti zamestnancov v rámci SE v odseku 2 písm. g) a odsekoch 3 a 4 stanovuje:

„2. Bez toho, aby bola dotknutá nezávislosť strán, a pokiaľ v odseku 4 nie je stanovené inak, dohoda medzi príslušnými orgánmi zúčastnených spoločností a osobitným vyjednávacím orgánom uvedená v odseku 1 musí obsahovať tieto údaje:

...

g) ak sa strany počas vyjednávania rozhodnú uzavrieť dohodu o spolurozhodovaní, podstata týchto dohôd, vrátane (ak je to primerané) počtu členov správneho alebo dozorného orgánu SE, ktorých budú mať zamestnanci právo voliť, menovať, odporúčať alebo voči ktorým budú mať právo namietat', ako aj ich práva [právo namietat', postupy pre voľby, menovanie, odporúčanie týchto členov alebo namietanie voči nim, ako aj ich práva – *neoficiálny preklad*],

...

3. Ak ustanovenia dohody neurčujú inak, nepodlieha dohoda štandardným pravidlám [referenčným ustanoveniam – *neoficiálny preklad*] uvedeným v prílohe.

4. Bez toho, aby bol dotknutý článok 13 ods. 3 písm. a), v prípade SE zriadenej transformáciou dohoda musí zabezpečovať aspoň tú istú úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení, ako sú prvky existujúce v spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE.“
- 8 Článok 7 ods. 1 tejto smernice znie:
- „Na dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 1 členské štáty bez toho, aby bol dotknutý odsek 3, stanovia štandardné pravidlá [referenčné ustanovenia – *neoficiálny preklad*] pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré musia byť v súlade s ustanoveniami uvedenými v prílohe.
- ...“
- 9 Podľa článku 11 uvedenej smernice:
- „Členské štáty prijímú primerané opatrenia v súlade s právom [S]poločenstva s cieľom zabrániť zneužitiu SE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti [práv týkajúcich sa účasti – *neoficiálny preklad*] zamestnancov na riadení alebo aby im boli tieto práva odoprené.“
- 10 Článok 13 ods. 3 písm. a) tej istej smernice stanovuje:
- „Touto smernicou nie sú dotknuté:
- a) existujúce práva na účasť zamestnancov na riadení ustanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo praxi v členských štátoch, ktoré majú zamestnanci SE alebo jej dcérskych spoločností alebo prevádzk[a]rni, okrem spolurozhodovania v orgánoch SE.“
- 11 Referenčné ustanovenia uvedené v článku 7 smernice 2001/86 sú obsiahnuté v prílohe k tejto smernici.

### ***Nemecké právo***

#### *MitbestG*

- 12 Ustanovenie § 7 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (zákon o účasti zamestnancov na riadení) zo 4. mája 1976 (BGBl. 1976 I, s. 1153) v znení zákona z 24. apríla 2015 (BGBl. 2015 I, s. 642) (ďalej len „MitbestG“) stanovuje:
- „(1) Dozorná rada podniku,
1. ktorý obvykle nezamestnáva viac ako 10 000 zamestnancov, sa skladá zo šiestich členov zastupujúcich akcionárov a šiestich členov zastupujúcich zamestnancov,
  2. ktorý obvykle zamestnáva viac ako 10 000, avšak nie viac ako 20 000 zamestnancov, sa skladá z ôsmich členov zastupujúcich akcionárov a ôsmich členov zastupujúcich zamestnancov,
  3. ktorý obvykle zamestnáva viac ako 20 000 zamestnancov, sa skladá z desiatich členov zastupujúcich akcionárov a desiatich členov zastupujúcich zamestnancov.

...

(2) Medzi členmi dozornej rady zastupujúcimi zamestnancov musia byť

1. v dozornej rade, ktorá je zložená zo šiestich zástupcov zamestnancov, štyria zamestnanci podniku a dvaja zástupcovia odborových zväzov,
2. v dozornej rade, ktorá je zložená z ôsmich zástupcov zamestnancov, šiesti zamestnanci podniku a dvaja zástupcovia odborových zväzov,
3. v dozornej rade, ktorá je zložená z desiatich zástupcov zamestnancov, siedmi zamestnanci podniku a traja zástupcovia odborových zväzov.

...

(5) Odborové zväzy uvedené v odseku 2 musia byť zastúpené v samotnom podniku alebo v inom podniku, ktorého zamestnanci sa podľa tohto zákona zúčastňujú na voľbách členov dozornej rady podniku.“

13 Pokiaľ ide o voľbu zástupcov odborových zväzov do dozornej rady, § 16 tohto zákona stanovuje:

„(1) Členov dozornej rady poverených zastupovaním odborových zväzov volia zástupcovia v súlade s § 7 ods. 2 tajným hlasovaním a pri dodržaní zásad pomerného zastúpenia...“

(2) Voľby prebiehajú na základe návrhov kandidátov zo strany odborových zväzov, ktoré sú zastúpené v samotnom podniku alebo v inom podniku, ktorého zamestnanci sa podľa tohto zákona zúčastňujú na voľbách členov dozornej rady podniku. ...“

*SEBG*

14 Ustanovenie § 2 Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (zákon o účasti zamestnancov na riadení európskej spoločnosti) z 22. decembra 2004 (BGBl. 2004 I, s. 3675, 3686) v znení účinnom od 1. marca 2020 (ďalej len „SEBG“) stanovuje:

„...“

(8) Účasť zamestnancov na riadení znamená akýkoľvek mechanizmus vrátane informovania, prerokovania a spolurozhodovania, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť v spoločnosti prijaté.

...

(12) ‚Spolurozhodovanie‘ znamená vplyv zamestnancov na záležitosti spoločnosti prostredníctvom:

1. práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti alebo
2. práva odporúčať a/alebo namietať voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti.“

15 Ustanovenie § 21 tohto zákona stanovuje:

„...“

(3) V prípade, ak strany uzavrujú dohodu o spolurozhodovaní, treba určiť jej obsah. Osobitne je potrebné dohodnúť:

1. počet členov dozorného alebo správneho orgánu SE, ktorých zamestnanci môžu voliť alebo vymenovať alebo ktorých vymenovanie môžu odporučiť alebo odmietnuť,
2. postup, podľa ktorého zamestnanci môžu týchto členov voliť alebo vymenúvať, alebo odporučiť alebo odmietnuť ich vymenovanie, a
3. práva týchto členov.

...

(6) Bez toho, aby bol dotknutý vzťah tohto zákona k iným ustanoveniam týkajúcim sa spolurozhodovania zamestnancov v podniku, musí dohoda v prípade SE zriadenej transformáciou zabezpečovať aspoň tú istú úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení, ako sú prvky existujúce v spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE. To platí aj v prípade zmeny duálnej organizačnej štruktúry spoločnosti na jednostupňovú organizačnú štruktúru a naopak.“

### **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 16 SAP mala pred svojou transformáciou na SE právnu formu akciovej spoločnosti založenej podľa nemeckého práva a v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi mala dozornú radu zloženú z ôsmich členov zastupujúcich akcionárov a z ôsmich členov zastupujúcich zamestnancov, z ktorých šiesti boli zamestnancami podniku a dvaja boli zástupcami odborových zväzov. Dvaja zástupcovia odborových zväzov boli podľa § 16 ods. 2 MitbestG navrhnutí odborovými zväzmi zastúpenými v skupine spoločností, do ktorej patrí SAP, a boli volení hlasovaním oddeleným od hlasovania zavedeného pre voľbu ostatných šiestich členov dozornej rady zastupujúcich zamestnancov.
- 17 Od okamihu transformácie na SE, ktorá sa uskutočnila v roku 2014, má SAP dozornú radu zloženú z osemnástich členov. V súlade s dohodou o podmienkach účasti zamestnancov na riadení SAP, uzavretou medzi SAP a osobitným vyjednávacím orgánom zriadeným v jej rámci (ďalej len „dohoda o účasti na riadení“), sú v dozornej rade zamestnanci zastúpení deviatimi jej členmi. Táto dohoda o účasti na riadení okrem iného stanovuje podmienky menovania zástupcov zamestnancov a v tejto súvislosti uvádza, že odborové zväzy zastúpené v skupine, do ktorej patrí SAP, majú výlučné právo navrhovať kandidátov na časť miest zástupcov zamestnancov zamestnaných v Nemecku, pričom voľba týchto kandidátov zamestnancami prebieha hlasovaním oddeleným od hlasovania, ktorým sú volení ostatní zástupcovia zamestnancov.
- 18 Dohoda o účasti na riadení obsahuje tiež pravidlá týkajúce sa vytvorenia dozornej rady obmedzenej na dvanásť členov (ďalej len „dozorná rada s obmedzeným počtom členov“), z ktorých šiesti sú zástupcovia zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov na prvých štyroch miestach pripadajúcich na Spolkovú republiku Nemecko sú volení zamestnancami zamestnanými



v Nemecku. Odborové zväzy zastúpené v skupine spoločností, do ktorej patrí SAP, môžu navrhovať kandidátov na časť miest pripadajúcich na Spolkovú republiku Nemecko, avšak pre voľbu týchto kandidátov nie je stanovené hlasovanie oddelené od hlasovania, ktorým sú volení ostatní zástupcovia zamestnancov.

- 19 Žalobkyne vo veci samej neúspešne spochybnili tak v prvostupňovom konaní, ako aj v odvolacom konaní pravidlá dohody o účasti na riadení týkajúce sa menovania zástupcov zamestnancov do dozornej rady s obmedzeným počtom členov. V nadväznosti na to podali kasačný opravný prostriedok na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), v ktorom tvrdili, že uvedené pravidlá sú v rozpore s § 21 ods. 6 SEBG, a musia byť preto zrušené z dôvodu, že nestanovujú výlučné právo odborových zväzov, ktoré je zaručené oddeleným hlasovaním, navrhovať určitý počet zástupcov zamestnancov do dozornej rady s obmedzeným počtom členov.
- 20 SAP tvrdí, že § 21 ods. 6 SEBG sa nevzťahuje na výlučné právo odborových zväzov navrhovať kandidátov na zástupcov zamestnancov do dozornej rady s obmedzeným počtom členov, ktoré je stanovené v § 7 ods. 2 v spojení s § 16 ods. 2 MitbestG.
- 21 Vnútroštátny súd sa domnieva, že na základe len vnútroštátneho práva by bolo potrebné vyhovieť návrhu žalobkýň vo veci samej na zrušenie pravidiel dohody o účasti na riadení týkajúcich sa menovania zástupcov zamestnancov do dozornej rady s obmedzeným počtom členov. Ustanovenie § 21 ods. 6 prvá veta SEBG totiž vyžaduje, aby strany dohody o účasti na riadení zabezpečili pri zriadení SE transformáciou, že prvky postupu účasti zamestnancov na riadení v zmysle § 2 ods. 8 SEBG, ktoré sú charakteristické pre vplyv zamestnancov na rozhodovanie v spoločnosti, zostali zachované v rovnakom rozsahu aj v zriaďovanej SE. Preto by sa tieto prvky mali v prvom rade – vždy v závislosti od postupov účasti zamestnancov na riadení v zmysle § 2 ods. 8 SEBG, ktoré sú už zavedené v akciovej spoločnosti, ktorá sa má transformovať – určiť na základe relevantného vnútroštátneho práva. Prvky charakterizujúce vplyv zamestnancov na rozhodovanie v spoločnosti musia zostať zachované v rovnakom rozsahu aj v zriaďovanej SE. § 21 ods. 6 prvá veta SEBG síce nevyžaduje, aby postupy a právny stav existujúce v spoločnosti, ktorá sa má transformovať, boli zachované v plnom rozsahu, procesné prvky, ktoré rozhodujúcim spôsobom charakterizujú vplyv zástupcov zamestnancov na rozhodovanie v spoločnosti, ktorá sa má transformovať, však musia byť kvalitatívne v rovnakej miere zaručené v dohode o účasti zamestnancov na riadení uplatniteľnej na SE. V súlade s vnútroštátnym právom má pritom práve uplatnenie oddeleného hlasovania o kandidátoch navrhnutých odborovými zväzmi vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade s obmedzeným počtom členov za cieľ posilniť vplyv zástupcov zamestnancov na rozhodovaní v podniku tým, že medzi týmito zástupcami zabezpečí prítomnosť osôb, ktoré majú vysokú mieru znalosti podmienok a potrieb daného podniku a súčasne aj externé odborné znalosti.
- 22 V prejednávanej veci pravidlá dohody o účasti na riadení týkajúce sa menovania zástupcov zamestnancov do dozornej rady s obmedzeným počtom členov nespĺňajú požiadavky vyplývajúce z § 21 ods. 6 SEBG, keďže odborovým zväzom zastúpeným v skupine spoločností, do ktorej patrí SAP, síce priznávajú právo navrhovať kandidátov na volených členov uvedenej dozornej rady zastupujúcich zamestnancov, avšak pre voľbu týchto členov nestanovujú oddelené hlasovanie, takže nezaručujú skutočnú prítomnosť zástupcu odborových zväzov medzi členmi dozornej rady zastupujúcich zamestnancov.

- 23 Vnútroštátny súd sa však pýta, či článok 4 ods. 4 smernice 2001/86 nestanovuje odlišnú a nižšiu jednotnú úroveň ochrany, než aká je stanovená v nemeckom práve, ktorá by bola prípadne záväzná pre všetky členské štáty. V prípade kladnej odpovede by bol posledný uvedený súd povinný vykladať článok 21 ods. 6 SEBG v súlade s právom Únie.
- 24 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je § 21 ods. 6 [SEBG], z ktorého vyplýva, že v prípade [SE] so sídlom v Nemecku zriadenej transformáciou sa má pre určitú časť členov dozornej rady zastupujúcich zamestnancov zaručiť samostatný postup výberu kandidátov, ktorých navrhli odborové zväzy, zlučiteľný s článkom 4 ods. 4 smernice [2001/86]?“

## O prejudiciálnej otázke

### *O predmete prejudiciálnej otázky*

- 25 SAP sa domnieva, že na úvod treba preskúmať platnosť článku 4 ods. 4 smernice 2001/86 a odpovedať na otázku, či je toto ustanovenie tým, že v prípade zriadenia SE transformáciou ukladá povinnosť prijať v dohode o účasti zamestnancov na riadení prísnejšie pravidlá než v prípade zriadenia takejto spoločnosti iným zo spôsobov uvedených v odôvodnení 10 tejto smernice, zlučiteľné s primárnym právom, najmä s článkom 49 prvým odsekom prvou vetou ZFEÚ a článkom 54 prvým odsekom ZFEÚ, ako aj s článkami 16, 17 a 20 Charty základných práv Európskej únie.
- 26 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora prislúcha výlučne vnútroštátnym súdom, ktoré vec prejednávajú a ktoré musia prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, aby s prihliadnutím na osobitosti konkrétneho prípadu posúdili potrebu prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie svojho rozhodnutia, ako aj relevantnosť otázok položených Súdnemu dvoru (pozri najmä rozsudok z 29. júla 2019, Hochtief Solutions Magyarországi Fióktelepe, C-620/17, EU:C:2019:630, bod 30 a citovanú judikatúru).
- 27 V prejednávanej veci je predmetom prejudiciálnej otázky výklad článku 4 ods. 4 smernice 2001/86, pričom vnútroštátny súd nevyjadril pochybnosti o platnosti tohto ustanovenia.
- 28 Z ustálenej judikatúry ďalej vyplýva, že článok 267 ZFEÚ nepredstavuje procesný prostriedok, ktorý majú k dispozícii účastníci sporu prebiehajúceho pred vnútroštátnym súdom, takže Súdny dvor nemôže byť povinný posúdiť platnosť práva Únie len z dôvodu, že túto otázku pred ním položil jeden z týchto účastníkov konania vo svojich písomných pripomienkach (rozsudky z 5. mája 2011, MSD Sharp & Dohme, C-316/09, EU:C:2011:275, bod 23 a citovaná judikatúra, ako aj zo 17. decembra 2015, APEX, C-371/14, EU:C:2015:828, bod 37).
- 29 Z toho vyplýva, že v prejednávanej veci nie je potrebné, aby Súdny dvor rozhodol o platnosti článku 4 ods. 4 smernice 2001/86.

### ***O výklade článku 4 ods. 4 smernice 2001/86***

- 30 Svojou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 4 ods. 4 smernice 2001/86 vykladať v tom zmysle, že dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení uplatniteľná na SE zriadenú transformáciou, ako je uvedená v tomto ustanovení, musí stanoviť oddelené hlasovanie na účely zvolenia, do funkcií zástupcov zamestnancov v dozornej rade, určitého podielu kandidátov navrhnutých odborovými organizáciami, pokiaľ platné právne predpisy vyžadujú takéto oddelené hlasovanie o zložení dozornej rady spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE.
- 31 V tejto súvislosti podľa ustálenej judikatúry je pri výklade ustanovenia práva Únie potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou, a prípadne aj históriu jeho vzniku (rozsudok z 19. decembra 2019, *Nederlands Uitgeversverbond a Groep Algemene Uitgevers*, C-263/18, EU:C:2019:1111, bod 38, ako aj citovaná judikatúra).
- 32 Pokiaľ ide po prvé o znenie článku 4 ods. 4 smernice 2001/86, tento článok stanovuje, že bez toho, aby bol dotknutý článok 13 ods. 3 písm. a) tejto smernice, dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení uplatniteľná na SE zriadenú transformáciou musí v prípade takejto SE zabezpečovať „aspoň tú istú úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení, ako sú prvky existujúce v spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE“.
- 33 Pokiaľ ide o výraz „všetky prvky účasti na riadení“ uvedený v tomto ustanovení, treba uviesť, že smernica 2001/86 definuje v článku 2 písm. h) „účasť zamestnancov na riadení“ tak, že znamená „akýkoľvek mechanizmus, vrátane informovania, prerokovania a spolurozhodovania, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v spoločnosti“. Treba tiež uviesť, že pojem „spolurozhodovanie“ je definovaný v článku 2 písm. k) tejto smernice ako „vplyv zastupiteľského orgánu zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti spoločnosti“ „prostredníctvom práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti“ alebo „práva odporúčať a/alebo namietat voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti“.
- 34 Na jednej strane z týchto definícií vyplýva, že „spolurozhodovanie“ ako také predstavuje mechanizmus, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v spoločnosti, a to buď prostredníctvom výkonu svojho práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti, alebo výkonu svojho práva takéto menovanie odporúčať alebo namietat voči nemu. Vzhľadom na výraz „všetky prvky“ použitý v článku 4 ods. 4 smernice 2001/86 je preto potrebné sa domnievať, že všetky prvky, ktoré charakterizujú spôsob dotknutého spolurozhodovania a sú spôsobilé umožniť orgánu zastupujúcemu zamestnancov alebo zástupcom zamestnancov ovplyvňovať záležitosti spoločnosti, akými sú najmä podmienky výkonu vyššie uvedených práv voliť, menovať, odporúčať alebo namietat, musia byť zohľadnené v dohode týkajúcej sa SE zriadenej transformáciou.
- 35 Na druhej strane uvedené definície odkazujú na pojem „zástupcovia zamestnancov“, ktorý sa v súlade s článkom 2 písm. e) smernice 2001/86 vzťahuje na „zástupcov zamestnancov ustanovených podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe“. Treba preto konštatovať, že normotvorca Únie tento pojem nedefinoval, ale v tejto súvislosti len odkázal na vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax.

- 36 To isté konštatovanie platí aj vo vzťahu k výrazu „aspoň tú istú úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení, ako sú prvky existujúce v spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE“ uvedený v článku 4 ods. 4 tejto smernice.
- 37 Tieto pojmy totiž odkazom na úroveň účasti na riadení v spoločnosti pred jej transformáciou na SE zjavne odkazujú na vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax v členskom štáte sídla tejto spoločnosti, v prejednávanej veci teda na nemecké právne predpisy. Z toho vyplýva, že stranám dohody o podmienkach účasti zamestnancov na riadení SE prislúcha overiť, či je úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení stanovená touto dohodou prinajmenšom rovnaká, ako je úroveň stanovená týmito právnymi predpismi.
- 38 Už z analýzy znenia článku 4 ods. 4 smernice 2001/86 vyplýva, že normotvorca Únie v súvislosti s definíciou zástupcov zamestnancov a úrovne ich účasti na riadení, ktorá musí byť v prípade zriadenia SE transformáciou prinajmenšom rovnaká, odkázal na vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax členského štátu sídla spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE. Pokiaľ teda ide konkrétne o spolurozhodovanie, učenie osôb oprávnených zastupovať zamestnancov, ako aj určenie prvkov charakteristických pre spolurozhodovanie umožňujúce uvedeným zástupcom zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré sa majú v spoločnosti prijať, prostredníctvom výkonu práv uvedených v článku 2 písm. k) tejto smernice, treba odkázať na posúdenia vykonané v tomto ohľade vnútroštátnym zákonodarcom a na príslušnú vnútroštátnu prax. Ako navyše vyplýva z odôvodnenia 5 smernice 2001/86, normotvorca Únie konkrétne zastával názor, že vzhľadom na veľkú rozmanitosť pravidiel a postupov existujúcich v členských štátoch, pokiaľ ide o spôsob spolurozhodovania zamestnancov v spoločnostiach, sa neodporúča vytvorenie jednotného európskeho modelu účasti zamestnancov na riadení uplatniteľného na SE.
- 39 Z toho vyplýva, že ak procesný prvok stanovený vnútroštátnou právnou úpravou, akým je v prejednávanej veci samostatné hlasovanie na účely voľby, do funkcií zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti, kandidátov navrhnutých odborovými zväzmi na určitý počet miest v tejto rade, predstavuje charakteristický prvok vnútroštátneho systému účasti zástupcov zamestnancov zavedený na účely posilnenia účasti zamestnancov v podniku, a ak mu tieto právne predpisy priznávajú, ako je to v prejednávanej veci, kogentnú povahu, musí sa tento procesný prvok považovať za súčasť „všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení“ v zmysle článku 4 ods. 4 smernice 2001/86. Tento procesný prvok sa tak musí zohľadniť na účely dohody o podmienkach účasti na riadení uvedenej v tomto ustanovení.
- 40 Pokiaľ ide po druhé o kontext, do ktorého patrí článok 4 ods. 4 smernice 2001/86, tento článok potvrdzuje doslovný výklad tohto ustanovenia v tom zmysle, že normotvorca Únie mal v úmysle vyhradiť SE zriadeným transformáciou osobitné zaobchádzanie, aby nedošlo k zásahu do práv týkajúcich sa účasti na riadení, ktoré podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe prislúchajú zamestnancom spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE.
- 41 V prvom rade článok 4 ods. 2 tejto smernice vymenúva rôzne prvky, ktoré musí dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení SE obsahovať, okrem iného prípadne aj počet členov správneho alebo dozorného orgánu SE, ktorých budú mať zamestnanci právo voliť, menovať, odporúčať alebo voči ktorým budú mať právo namietat, postupy pre voľby, menovanie, odporúčanie týchto členov alebo namietanie voči nim, ako aj ich práva. Toto ustanovenie však stanovuje, že sa uplatňuje „pokiaľ v odseku 4 [toho istého článku] nie je stanovené inak“, takže tento posledný uvedený odsek nemožno považovať za ustanovenie o výnimke, ktoré by sa malo vykladať reštriktívne.

- 42 Z odôvodnenia 10 uvedenej smernice ďalej vyplýva, že normotvorca Únie sa domnieval, že v prípade zriadenia SE, najmä transformáciou, existuje zvýšené riziko zániku alebo obmedzenia existujúcich systémov a postupov spolurozhodovania.
- 43 Po tretie doslovný výklad článku 4 ods. 4 smernice 2001/86, ktorý je uvedený v bode 39 tohto rozsudku, je v súlade s cieľom sledovaným touto smernicou. Podľa odôvodnenia 18 tejto smernice „základnou zásadou a uvedeným cieľom [uvedenej] smernice je zabezpečiť nadobudnuté práva zamestnancov pokiaľ ide o spolurozhodovanie“. Toto odôvodnenie tiež uvádza, že „práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SE, majú byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení SE (princíp ‚predtým a potom‘)“. Zo smernice 2001/86 tak vyplýva, že zabezpečenie nadobudnutých práv, ktorého sa domáha normotvorca Únie, sa týka nielen zachovania práv nadobudnutých zamestnancami spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE, ale aj rozšírenie týchto práv na všetkých zamestnancov SE (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. júna 2013, Komisia/Holandsko, C-635/11, EU:C:2013:408, body 40 a 41).
- 44 Treba dodať, ako vyplýva aj z odôvodnení 10 a 15 smernice 2001/86 a článku 11 tej istej smernice, že normotvorca Únie zamýšľal vylúčiť riziko, že zriadenie SE, najmä transformáciou, povedie k oslabeniu alebo dokonca zániku práv týkajúcich sa účasti na riadení, ktoré mali zamestnanci spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE, na základe vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.
- 45 Napokon po štvrté doslovný, kontextuálny a teleologický výklad článku 4 ods. 4 smernice 2001/86, ktorý vyplýva z bodov 32 až 44 tohto rozsudku, má oporu aj v histórii vzniku tejto smernice. Na jednej strane totiž, ako uznali všetci účastníci konania, ktorí predložili pripomienky, a ako vyplýva zo záverečnej správy skupiny expertov „Európske systémy zapojenia zamestnancov“ (Davignonova správa) z mája 1997 (C4-0455/97), režim uplatniteľný na SE zriaďované transformáciou predstavoval pri rokovaní predchádzajúcich prijatí uvedenej smernice 2001/86 hlavný problém. V tejto súvislosti najmä nemecká vláda vyjadrila obavy, pokiaľ ide o riziko, že zriadenie SE transformáciou povedie k zníženiu úrovne účasti zamestnancov na riadení spoločnosti, ktorá sa má transformovať. Až po začlenení ustanovenia, ktoré sa konkrétne vzťahuje na prípad zriadenia SE transformáciou a zaručuje, že takéto zriadenie nepovedie k obmedzeniu úrovne účasti súčasných zamestnancov na riadení spoločnosti, ktorá sa má transformovať, čo je ustanovenie, ktoré bolo napokon prevzaté do článku 4 ods. 4 smernice 2001/86, mohol proces prijímania tejto smernice pokračovať.
- 46 Vzhľadom na už vyššie uvedené sa má článok 4 ods. 4 smernice 2001/86 vykladať v tom zmysle, že dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení uplatniteľná na SE zriadenú transformáciou musí stanovovať oddelené hlasovanie na účely zvolenia, do funkcií zástupcov zamestnancov v dozornej rade SE, určitého podielu kandidátov navrhnutých odborovými zväzmi, pokiaľ platné vnútroštátne právo vyžaduje takéto oddelené hlasovanie o zložení dozornej rady spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE.
- 47 Preto v prejednávanej veci treba otázku, či dohoda o účasti na riadení zaručuje po transformácii SAP na SE prinajmenšom rovnakú úroveň účasti zamestnancov na rozhodovaní v tejto spoločnosti posúdiť s ohľadom na nemecké právo, ktoré sa uplatňovalo na túto spoločnosť pred jej transformáciou na SE, a najmä na § 7 ods. 2 MitbestG v spojení s § 16 ods. 2 tohto zákona.

- 48 Treba ešte spresniť, ako sa uvádza v bode 43 tohto rozsudku, že pokiaľ sa zabezpečenie nadobudnutých práv, ktorého sa domáha normotvorca Únie, týka nielen zachovania práv nadobudnutých zamestnancami spoločnosti, ktorá sa má transformovať, ale aj rozšírenia týchto práv na všetkých zamestnancov SE, všetci zamestnanci SE zriadenej transformáciou musia mať rovnaké práva, aké majú zamestnanci spoločnosti, ktorá sa má transformovať.
- 49 Z toho vyplýva, že v prejednávanej veci musia mať všetci zamestnanci SAP možnosť využiť volebný postup stanovený nemeckými právnymi predpismi, a to aj v prípade, že by tieto predpisy nestanovili nič v tomto zmysle. Ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania a z bodu 55 návrhov generálneho advokáta, na to, aby sa práva týchto zamestnancov zachovali v plnej miere, aby sa podporovali sociálne ciele Únie uvedené v odôvodnení 3 smernice 2001/86 a boli zaručené postupy týkajúce sa informovania zamestnancov, prerokovania s nimi a ich spolurozhodovania na nadnárodnej úrovni, nemôže byť právo navrhnúť určitý podiel kandidátov vo voľbách zástupcov zamestnancov v dozornej rade takej SE zriadenej transformáciou, akou je SAP, vyhradené len nemeckým odborovým zväzom, ale musí byť rozšírené na všetky odborové zväzy zastúpené v SE, jej dcérskych spoločnostiach a prevádzkarňach, aby tak v súvislosti s uvedeným právom bola zabezpečená rovnosť medzi týmito odborovými zväzmi.
- 50 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 4 ods. 4 smernice 2001/86 sa má vykladať v tom zmysle, že dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení uplatniteľná na SE zriadenú transformáciou musí stanovovať oddelené hlasovanie na účely zvolenia, do funkcií zástupcov zamestnancov v dozornej rade SE, určitého podielu kandidátov navrhnutých odborovými zväzmi, pokiaľ platné vnútroštátne právo vyžaduje takéto oddelené hlasovanie o zložení dozornej rady spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE, pričom pri tomto hlasovaní sa musí dodržať rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami tejto SE, jej dcérskych spoločností a prevádzkarní, ako aj s odborovými zväzmi, ktoré sú v nich zastúpené.

## O trovách

- 51 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

**Článok 4 ods. 4 smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení,**

**sa má vykladať v tom zmysle, že:**

**dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení uplatniteľná na európsku spoločnosť (SE) zriadenú transformáciou musí stanovovať oddelené hlasovanie na účely zvolenia, do funkcií zástupcov zamestnancov v dozornej rade SE, určitého podielu kandidátov navrhnutých odborovými zväzmi, pokiaľ platné vnútroštátne právo vyžaduje takéto oddelené hlasovanie o zložení dozornej rady spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE, pričom pri tomto hlasovaní sa musí dodržať rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami tejto**

**SE, jej dcérskych spoločností a prevádzkarní, ako aj s odborovými zväzmi, ktoré sú v nich zastúpené.**

Podpisy