



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 16. mája 2024*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Európska spoločnosť – Nariadenie (ES) č. 2157/2001 – Článok 12 ods. 2 – Účasť zamestnancov na riadení – Zápis európskej spoločnosti – Podmienky – Predchádzajúce uskutočnenie vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení podľa smernice 2001/86/ES – Európska spoločnosť zriadená a zapísaná bez zamestnancov, ktorá sa ale stala materskou spoločnosťou dcérskych spoločností zamestnávajúcich zamestnancov – Povinnosť dodatočne začať vyjednávacie konanie – Neexistencia – Článok 11 – Zneužitie európskej spoločnosti – Zbavenie zamestnancov práv týkajúcich sa účasti na riadení – Zákaz“

Vo veci C-706/22,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) zo 17. mája 2022 a doručený Súdnemu dvoru 17. novembra 2022, ktorý súvisí s konaním:

Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG

proti

Vorstand der O Holding SE,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory A. Prechal, podpredseda Súdného dvora M. L. Bay Larsen, vykonávajúci funkciu sudcu druhej komory, sudcovia F. Biltgen (spravodajca), J. Passer a M. L. Arastey Sahún,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: D. Dittert, vedúci oddelenia,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 28. septembra 2023,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

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

* Jazyk konania: nemčina.

- nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller, R. Kanitz a N. Scheffel, splnomocnení zástupcovia,
- luxemburská vláda, v zastúpení: T. Schell, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci S. Sunnen a V. Verdanet, avocats,
- Európska komisia, pôvodne v zastúpení: G. Braun, B.-R. Killmann a L. Malferrari, neskôr B.-R. Killmann a L. Malferrari, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní zo 7. decembra 2023,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 12 ods. 2 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), ako aj článkov 3 až 7 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 predložený v rámci sporu medzi Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG (zamestnanecká rada skupiny O SE & Co. KG, ďalej len „zamestnanecká rada skupiny O KG“) a Vorstand der O Holding SE (predstavenstvo spoločnosti O Holding SE) vo veci žiadosti o vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu na účely dodatočného uskutočnenia vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení podľa článkov 3 až 7 smernice 2001/86.

Právny rámec

Právo Únie

Nariadenie č. 2157/2001

- 3 Odôvodnenia 1, 2, 19 a 21 nariadenia č. 2157/2001 znejú:
 - „(1) Realizácia vnútorného trhu a zlepšenie, ktoré prináša pre hospodársky a sociálny stav celého [Európskeho] spoločenstva, znamená nielen to, že sa musia odstraňovať obchodné prekážky, ale aj prispôbenie výrobných štruktúr dimenzii spoločenstva. Na tento účel je dôležité, aby spoločnosti, ktorých podnikateľská činnosť nie je obmedzená na uspokojovanie čisto miestnych potrieb, boli schopné plánovať a vykonávať reorganizáciu svojej podnikateľskej činnosti v rozsahu spoločenstva.
 - (2) Reorganizácia predpokladá, aby existujúce spoločnosti z rôznych členských štátov mali možnosť kombinovať svoj potenciál prostredníctvom fúzií. Takéto operácie sa môžu uskutočniť len so zodpovedajúcim zreteľom na pravidlá súťaže upravené zmluvou.

...

(19) Pravidlá o účasti zamestnancov na riadení [európskej akciovej spoločnosti (ďalej len „SE“)] sú upravené v smernici [2001/86]. Tieto ustanovenia sú takto nerozlučným doplnkom tohto nariadenia a musia byť uplatnené súčasne.

...

(21) Účelom smernice [2001/86] je zabezpečiť, aby zamestnanci mali právo byť zainteresovaní v otázkach a rozhodnutiach ovplyvňujúcich život ich SE. Iné otázky sociálnej a pracovno-právnej úpravy, najmä právo zamestnancov na informácie a porady ako je to upravené v členských štátoch, sa riadia vnútroštátnymi právnymi predpismi uplatnenými za rovnakých podmienok pre akciové spoločnosti.“

4 Článok 1 ods. 1 a 4 tohto nariadenia stanovuje:

„1. Spoločnosť môže byť založená na území spoločenstva vo forme [SE] za podmienok a spôsobom upraveným týmto nariadením.

...

4. Účasť zamestnancov na riadení SE sa spravuje ustanoveniami smernice [2001/86].“

5 Článok 2 ods. 2 písm. a) uvedeného nariadenia stanovuje:

„Akciové spoločnosti a spoločnosti s ručením obmedzeným uvedené v prílohe II založené podľa práva členského štátu, so sídlom a ústredím na území spoločenstva môžu zakladať holdingovú SE, ak aspoň dve z nich:

a) sa spravujú právom iného členského štátu...“

6 Podľa článku 8 ods. 1 toho istého nariadenia:

„Sídlo SE môže byť preložené do iného členského štátu v súlade s odsekmi 2 až 13. Takéto preloženie nesmie viesť k likvidácii spoločnosti alebo vzniku novej právnickej osoby.“

7 Článok 10 nariadenia č. 2157/2001 stanovuje:

„Pokiaľ v tomto nariadení nie je ustanovené inak, považuje sa SE v každom členskom štáte za akciovú spoločnosť založenú podľa práva členského štátu, v ktorom má sídlo.“

8 Článok 12 ods. 1 a 2 tohto nariadenia stanovuje:

„1. Každá SE musí byť zapísaná v tom členskom štáte, v ktorom má sídlo, a to v registri určenom právom tohto členského štátu...

2. SE nesmie byť zapísaná, pokiaľ nie je uzavretá dohoda o spôsoboch účasti zamestnancov na riadení podľa článku 4 smernice [2001/86] alebo nebolo prijaté rozhodnutie podľa článku 3 ods. 6 [tejto] smernice alebo lehota na vyjednávanie podľa článku 5 tejto smernice uplynula bez uzavretia dohody.“

Smernica 2001/86

9 Odôvodnenia 3, 6 až 8 a 18 smernice 2001/86 znejú:

„(3) Na podporu sociálnych cieľov spoločenstva 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 [č. 2157/2001].

...

(6) ... Postupy pre informovanie a prerokovanie na nadnárodnej úrovni sa však majú zabezpečiť vo všetkých prípadoch vytvorenia SE.

(7) Ak a keď v jednej alebo viacerých spoločnostiach, ktoré zriaďujú SE, existuje právo spolurozhodovania, má sa zachovať pri ich prechode na SE po jej zriadení, ak sa strany nedohodnú inak.

(8) Konkrétne postupy pre informovanie zamestnancov a prerokovanie so zamestnancami na nadnárodnej úrovni a tam, kde je to primerané, spolurozhodovanie, ktoré majú platiť pre každú SE, sa majú definovať dohodou medzi príslušnými stranami alebo ak dohoda chýba, prostredníctvom uplatňovania podporných pravidiel.

...

(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.“

10 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Cieľ“, stanovuje:

„1. Táto smernica upravuje účasť zamestnancov na riadení [SE] 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.“

11 Článok 2 uvedenej smernice s názvom „Definície“ stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

...

b) ‚zúčastnené spoločnosti‘ znamenajú spoločnosti, ktoré sa priamo podieľajú na zriadení SE,

c) ‚dcérska spoločnosť‘ spoločnosti znamená podnik, v ktorom má táto spoločnosť dominantný vplyv...

...

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,...

12 Článok 3 tej istej smernice, nazvaný „Vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu“, v odsekoch 1 až 3 a 6 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...

...

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

Príslušné orgány zúčastnených spoločností v tejto súvislosti informujú osobitný vyjednávací orgán o pláne a skutočnom procese zriadenia SE do jej zápisu.

...

6. Osobitný vyjednávací orgán môže rozhodnúť [v odseku 4] uvedenou väčšinou, že nezačne vyjednávanie alebo ukončí už začaté vyjednávanie a umožní tak uplatňovanie ustanovení právnych predpisov týkajúcich sa informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami platných v členských štátoch, v ktorých má SE zamestnancov. Takýmto rozhodnutím sa zastavuje konanie o dohode uvedenej v článku 4. Ak takéto rozhodnutie bolo prijaté, neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy.

...

Osobitný vyjednávací orgán bude opätovne zvolaný na žiadosť aspoň 10 % zamestnancov SE, jej dcérskych spoločností a prevádzk[a]rní alebo ich zástupcov najskôr dva roky po uvedenom rozhodnutí, ak sa strany nedohodnú na skoršom obnovení vyjednávaní. ...“

- 13 Článok 4 smernice 2001/86, nazvaný „Obsah dohody“, vo svojom odseku 2 písm. h) uvádza medzi rôznymi prvkami, ktoré musí dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení SE uzavretá medzi príslušnými orgánmi zúčastnených spoločností a osobitným vyjednávacím orgánom obsahovať „dátum nadobudnutia účinnosti dohody a jej trvanie, prípady, v ktorých má byť dohoda znovu prerokovaná a postup pre jej opätovné prerokovanie“.
- 14 Článok 6 tejto smernice s názvom „Právne predpisy uplatňované na postup vyjednávania“ znie:
„Ak nie je v tejto smernici ustanovené inak, na postup vyjednávania ustanovený v článkoch 3 až 5 sa uplatnia právne predpisy členského štátu, v ktorom sa má nachádzať sídlo SE.“
- 15 Článok 7 uvedenej smernice s názvom „Štandardné pravidlá“ v odseku 1 stanovuje:
„Na dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 1 členské štáty... stanovujú štandardné pravidlá pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré musia byť v súlade s ustanoveniami uvedenými v prílohe.
Štandardné pravidlá ustanovené v právnych predpisoch členského štátu, v ktorom sa má nachádzať sídlo SE, sa začnú uplatňovať odo dňa zápisu SE, ak:
a) sa strany takto dohodnú; alebo
b) ... nebola uzatvorená žiadna dohoda, a:
– príslušný orgán každej zúčastnenej spoločnosti sa rozhodne prijať uplatňovanie štandardných pravidiel vo vzťahu k SE, a teda pokračovať v zápise SE, a
– osobitný vyjednávací orgán neprijal rozhodnutie uvedené v článku 3 ods. 6.“
- 16 Podľa článku 11 smernice 2001/86 s názvom „Zneužitie postupov“:
„Členské štáty prijímajú primerané opatrenia v súlade s právom spoločenstva s cieľom zabrániť zneužitiu SE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti zamestnancov na riadení alebo aby im boli tieto práva odoprené.“
- 17 Článok 12 tejto smernice s názvom „Súlady s touto smernicou“ v odseku 2 stanovuje:
„Členské štáty zabezpečia primerané opatrenia pre prípad nedodržania tejto smernice; predovšetkým zabezpečia, aby boli dostupné správne alebo súdne konania, ktoré umožnia presadzovanie povinností vyplývajúcich z tejto smernice.“
- 18 Prvá časť prílohy k uvedenej smernici obsahujúca referenčné ustanovenia, ktoré sú uvedené v článku 7 tej istej smernice, upravuje zloženie zastupiteľského orgánu zamestnancov. V prvom odseku písmena g) stanovuje, že „zastupiteľský orgán štyri roky po jeho zriadení preskúma, či má začať vyjednávanie o uzatvorení dohody uvedenej v článkoch 4 a 7 [smernice 2001/86] alebo pokračovať v uplatňovaní štandardných pravidiel prijatých v súlade s touto prílohou“.

Nemecké právo

- 19 Smernica 2001/86 bola prebratá do nemeckého právneho poriadku prostredníctvom Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (zákon o účasti zamestnancov na riadení európskej spoločnosti) z 22. decembra 2004 (BGBl. I, s. 3675, 3686, ďalej len „SEBG“).
- 20 Ustanovenie § 18 SEBG, nazvaného „Obnovenie vyjednávanía“, v odseku 3 stanovuje:
„V prípade plánovaných štrukturálnych zmien SE, ktoré môžu obmedziť práva zamestnancov na účasť na riadení, sa na podnet vedenia alebo zamestnaneckej rady SE uskutočnia vyjednávanía o právach na účasť zamestnancov na riadení SE. Namiesto osobitného vyjednávacieho orgánu, ktorý sa má nanovo vytvoriť, môže vyjednávanía s vedením SE viesť po vzájomnej dohode zamestnanecká rada SE spolu so zástupcami zamestnancov, ktorých sa týka zamýšľaná štrukturálna zmena a ktorí neboli doposiaľ zastúpení zamestnaneckou radou SE. Ak sa pri týchto vyjednávaniach nedosiahne dohoda, uplatnia sa zo zákona § 22 až 33 o zamestnaneckej rade SE a § 34 až 38 o spolurozhodovaní.“
- 21 V § 43 SEBG sa stanovuje:
„SE sa nesmie zneužiť na to, aby boli zamestnanci zbavení práv na účasť na riadení alebo im boli tieto práva odopreté. Uskutočnenie štrukturálnych zmien, ktoré majú za následok zrušenie alebo odopretie práv zamestnancov na účasť na riadení, do jedného roka od zriadenia SE bez uskutočnenia postupu podľa § 18 ods. 3 zakladá domnienku zneužitia.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 22 Dňa 28. marca 2013 bola do registra spoločností pre Anglicko a Wales zapísaná O Holding SE, ktorú podľa článku 2 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 založili O Ltd a O GmbH, dve spoločnosti bez zamestnancov, ktoré nemajú dcérske spoločnosti v zmysle článku 2 písm. c) smernice 2001/86 zamestnávajúce zamestnancov a z ktorých prvá sídli v Spojenom kráľovstve a druhá v Nemecku. V dôsledku toho sa pred týmto zápisom do registra neuskutočnilo žiadne vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení, ktoré je upravené v článkoch 3 až 7 smernice 2001/86.
- 23 Nasledujúci deň, teda 29. marca 2013, sa O Holding SE stala jediným akcionárom spoločnosti O Holding GmbH so sídlom v Hamburgu (Nemecko), ktorej dozornú radu tvorili z jednej tretiny zástupcovia zamestnancov. O Holding SE sa 14. júna 2013 rozhodla transformovať túto spoločnosť na jednoduchú komanditnú spoločnosť s názvom O KG. Zmena formy bola zapísaná do registra 2. septembra 2013. V dôsledku tejto transformácie sa v dozornej rade prestalo uplatňovať spolurozhodovanie zamestnancov.
- 24 Zatiaľ čo O KG zamestnáva približne 816 zamestnancov a má dcérske spoločnosti vo viacerých členských štátoch, ktoré zamestnávajú spolu približne 2 200 zamestnancov, jej spoločníci, a to O Holding SE, komanditista, a O Management SE, komplementár, so sídlom v Hamburgu, ktorej jediným akcionárom je O Holding SE, nezamestnávajú nijakých zamestnancov.
- 25 O Holding SE preložila s účinnosťou od 4. októbra 2017 svoje sídlo do Hamburgu.

- 26 Zamestnanecká rada skupiny O KG, ktorá zastávala názor, že vedenie O Holding SE malo dodatočne začať konanie na účely vytvorenia osobitného vyjednávacieho orgánu, keďže posledná uvedená spoločnosť má dcérske spoločnosti v zmysle článku 2 písm. c) smernice 2001/86, ktoré zamestnávajú zamestnancov vo viacerých členských štátoch, podala návrh na začatie sporového konania v oblasti pracovného práva.
- 27 Po tom, ako Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) zamietol návrh zamestnaneckej rady skupiny O KG a jeho rozhodnutie potvrdil Landesarbeitsgericht Hamburg (Krajinský pracovný súd Hamburg, Nemecko), vec bola predložená Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.
- 28 Na účel rozhodnutia tohto sporu uvedený vnútroštátny súd žiada o výklad jednak článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkami 3 až 7 smernice 2001/86 a jednak článku 6 tejto smernice.
- 29 Uvádza, že tieto ustanovenia síce výslovne nestanovujú, že ak vyjednávacie konanie o účasti zamestnancov na riadení neprebehlo pred zápisom, musí sa uskutočniť dodatočne. Domnieva sa však, ako to vyplýva najmä z odôvodnení 1 a 2 uvedeného nariadenia, že toto nariadenie a táto smernica vychádzajú zo zásady, že spoločnosti zúčastnené na založení SE alebo ich dcérske spoločnosti vykonávajú podnikateľskú činnosť, ktorá predpokladá zamestnávanie pracovníkov tak, že takéto vyjednávacie konanie možno začať už pri založení a pred zápisom SE.
- 30 Vnútroštátny súd si preto kladie otázku, či by si v prípade zápisu SE, ktorej žiadna zo zúčastnených spoločností ani ich dcérskych spoločností nezamestnáva zamestnancov, mohlo dosiahnutie cieľa sledovaného článkami 3 až 7 smernice 2001/86 vyžiadať dodatočné uskutočnenie vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení, ak sa SE stane podnikom, ktorý vykonáva kontrolu nad dcérskymi spoločnosťami zamestnávajúcimi zamestnancov vo viacerých členských štátoch.
- 31 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd domnieva, že takáto povinnosť môže vzniknúť prinajmenšom s prihliadnutím na článok 11 smernice 2001/86, ak tak, ako je to vo veci samej, existuje úzka časová súvislosť medzi zápisom SE a nadobudnutím dcérskych spoločností, keďže táto okolnosť môže viesť k domnienke, že ide o zneužívajúci postup, ktorého cieľom je zbaviť zamestnancov ich práv na účasť na riadení alebo im toto právo odoprieť.
- 32 Keby existovala povinnosť dodatočne uskutočniť vyjednávacie konanie o účasti zamestnancov na riadení, vynárali by sa otázky, či sa naň vzťahuje časové obmedzenie a či sa riadi právom členského štátu, v ktorom má SE v súčasnosti svoje sídlo, alebo právom členského štátu, v ktorom bola prvýkrát zapísaná, keďže v tomto prípade tento posledný uvedený štát vystúpil z Európskej únie po dátume preloženia sídla spoločnosti SE holding do Nemecka.
- 33 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa článok 12 ods. 2 nariadenia [č. 2157/2001] v spojení s článkami 3 až 7 smernice [2001/86] vykladať v tom zmysle, že pri založení [takzvanej holdingovej SE] prostredníctvom zúčastnených spoločností, ktoré nezamestnávajú žiadnych zamestnancov a ktoré nemajú dcérske spoločnosti zamestnávajúce zamestnancov, ako aj pri jej zápise do registra členského štátu (takzvaná ‚SE bez zamestnancov‘) bez predchádzajúceho uskutočnenia vyjednávacieho

konania o účasti zamestnancov na riadení SE podľa tejto smernice sa má dodatočne uskutočniť toto vyjednávacie konanie, ak sa SE stane riadiacou spoločnosťou dcérskych spoločností, ktoré zamestnávajú zamestnancov vo viacerých členských štátoch...?

2. Ak by Súdny dvor odpovedal na prvú otázku kladne:

Je dodatočné uskutočnenie vyjednávacieho konania v takomto prípade možné a nevyhnutné bez časového obmedzenia?

3. Ak by Súdny dvor odpovedal na druhú otázku kladne:

Bráni článok 6 smernice [2001/86] uplatneniu práva toho členského štátu, v ktorom má SE teraz svoje sídlo, na dodatočné uskutočnenie vyjednávacieho konania, ak bola „SE bez zamestnancov“ zapísaná do registra v inom členskom štáte bez predchádzajúceho uskutočnenia takéhoto konania a ešte pred preložením jej sídla sa stala riadiacou spoločnosťou dcérskych spoločností, ktoré zamestnávajú zamestnancov vo viacerých členských štátoch...?

4. Ak by Súdny dvor odpovedal na tretiu otázku kladne:

Platí to aj vtedy, ak štát, v ktorom bola táto „SE bez zamestnancov“ zapísaná prvýkrát, po preložení jej sídla vystúpil z Únie... a jeho právny poriadok už neobsahuje nijaké ustanovenia o uskutočnení vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení SE?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 34 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkami 3 až 7 smernice 2001/86 má vykladať v tom zmysle, že v prípade, že holdingová SE založená zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nemajú zamestnancov a nemajú dcérske spoločnosti, ktoré ich zamestnávajú, je zapísaná do registra bez toho, aby sa predtým uskutočnili vyjednávania o účasti zamestnancov na riadení, toto ustanovenie ukladá neskoršie začatie týchto vyjednaní z dôvodu, že táto SE získala kontrolu nad dcérskymi spoločnosťami zamestnávajúcimi zamestnancov v jednom alebo vo viacerých členských štátoch.
- 35 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 18. októbra 2022, IG Metall a ver.di, C-677/20, EU:C:2022:800, bod 31, ako aj citovaná judikatúra).
- 36 V prvom rade z článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 vyplýva, že s výnimkou prípadov, keď osobitný vyjednávací orgán podľa článku 3 ods. 6 smernice 2001/86 rozhodol nezačať vyjednanie alebo ukončiť už začaté vyjednanie, alebo keď lehota uvedená v článku 5 tejto smernice na vedenie vyjednaní uplynula bez toho, aby bola uzavretá dohoda o účasti zamestnancov na riadení, „SE nesmie byť zapísaná, pokiaľ nie je uzavretá dohoda o spôsoboch účasti zamestnancov na riadení podľa článku 4 smernice [2001/86]“. Z uvedeného vyplýva, že k uzavretiu takejto dohody, a teda k vyjednávaniu smerujúcemu k tomuto uzavretiu musí dôjsť pred zápisom SE.

- 37 Ako ilustruje tento článok 12 ods. 2 a ako vyplýva z článku 1 ods. 4 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s jeho odôvodnením 19, pravidlá smernice 2001/86 týkajúce sa účasti zamestnancov na riadení tvoria neoddeliteľný doplnok uvedeného nariadenia, a tak sa musia uplatňovať súčasne.
- 38 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje, že „ak riadiace a správne orgány zúčastnených spoločností vypracujú plán pre založenie SE, čo najskôr po uverejnení návrhu podmienok... vytvorenia holdingovej spoločnosti... musia vykonať potrebné opatrenia... na začatie vyjednávaní so zástupcami zamestnancov týchto spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE“.
- 39 V súlade s odsekom 2 a odsekom 3 druhým pododsekom tohto článku 3 sa „na tento účel“ vytvorí osobitný vyjednávací orgán, ktorý je príslušným orgánom zúčastnených spoločností informovaný „o pláne a skutočnom procese zriadenia SE do jej zápisu“. Zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu a vyjednávanie o podmienkach účasti zamestnancov na riadení SE sú teda úzko spojené so zriadením SE a dochádza k nim v tejto súvislosti.
- 40 Ako správne uviedol vnútroštátny súd, ako aj všetci účastníci konania vo veci samej a oprávnené subjekty, ktoré predložili pripomienky Súdnemu dvoru, zo znenia článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkom 3 ods. 1 až 3 smernice 2001/86 vyplýva, že vyjednávacie konanie medzi stranami o účasti zamestnancov na riadení SE s cieľom uzavrieť dohodu o týchto podmienkach sa vo všeobecnosti musí uskutočniť pri založení SE a pred zápisom SE. Tieto ustanovenia sa teda neuplatňujú na už založenú SE, pokiaľ zúčastnené spoločnosti, ktoré ju založili, nezamestnávali v tom čase zamestnancov, a tak riadiace alebo správne orgány týchto spoločností nemohli pred jej zápisom začať rokovania so zástupcami zamestnancov uvedených spoločností o účasti zamestnancov na riadení SE.
- 41 Táto smernica však stanovuje tri prípady, v ktorých sa tento postup začne alebo môže začať neskôr.
- 42 Po prvé z článku 3 ods. 6 prvého pododseku smernice 2001/86 vyplýva, že osobitný vyjednávací orgán sa môže rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie alebo ukončí už začaté vyjednávanie, čím umožní zápis SE. Osobitný vyjednávací orgán je potom opätovne zvolaný za podmienok stanovených vo štvrtom pododseku tohto článku 3 ods. 6, a to najskôr dva roky po dátume tohto rozhodnutia, aby sa rozhodlo, či sa má obnoviť vyjednávanie s vedením.
- 43 Po druhé z článku 4 ods. 2 písm. h) tejto smernice možno vyvodiť, že neskoršie opätovné začatie rokovaní je možné aj vtedy, ak bola uzavretá dohoda medzi stranami o spôsobe účasti zamestnancov na riadení SE a je platná. Medzi rôznymi prvkami, ktoré takáto dohoda musí obsahovať, totiž toto písmeno h) stanovuje určenie „príp[ad]ov, v ktorých má byť dohoda znovu prerokovaná a postup pre jej opätovné prerokovanie“.
- 44 Po tretie prvá časť písm. g) prílohy k smernici 2001/86, ktorej referenčné ustanovenia sa za podmienok stanovených v článku 7 ods. 1 a 2 tejto smernice uplatňujú, ak sa tak zmluvné strany dohodnú, alebo ak nedôjde k dohode, stanovuje, že po štyroch rokoch od jeho zriadenia zastupiteľský orgán zriadený v súlade s ustanoveniami tejto prílohy preskúma, či má začať vyjednávanie o uzatvorení dohody, ktorou sa stanovujú podmienky účasti zamestnancov na riadení SE.
- 45 Príp[ad] uvedený v prvej otázke, a to príp[ad] holdingovej SE zriadenej zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nemajú zamestnancov a nemajú dcérske spoločnosti, ktoré týchto zamestnancov zamestnávajú, zapísanej do registra bez vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení

osobitným vyjednávacím orgánom zriadeným na tento účel, však nezodpovedá žiadnemu z troch vyššie uvedených prípadov, ktoré predpokladajú, že takýto osobitný vyjednávací orgán bol zriadený pri zriadení SE. Znenie smernice 2001/86 teda v takom prípade nevyžaduje neskoršie uskutočnenie vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení v rámci už zriadenej SE.

- 46 V druhom rade z odôvodnenia 21 nariadenia č. 2157/2001 po prvé vyplýva jednak, že cieľom smernice 2001/86 je zabezpečiť zamestnancom právo na účasť na spolurozhodovaní, pokiaľ ide o otázky a rozhodnutia ovplyvňujúce život SE, a jednak z odôvodnenia 3 tejto smernice vyplýva, že osobitné ustanovenia prijaté na tento účel „[majú za cieľ] zabezpečiť, aby zriadenie SE nevedlo k zániku alebo obmedzeniu postupov pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré existujú v spoločnostiach zúčastňujúcich sa na zriadení SE“. Odôvodnenia 6 až 8 uvedenej smernice navyše spresňujú, že „postupy pre informovanie a prerokovanie na nadnárodnej úrovni sa však majú zabezpečiť vo všetkých prípadoch vytvorenia SE“, že nadobudnuté práva zamestnancov v oblasti spolurozhodovania „sa [majú] zachovať pri ich prechode na SE po jej zriadení“ a že konkrétne postupy uplatniteľné na každú SE na tento účel „sa majú definovať dohodou medzi príslušnými stranami, alebo ak dohoda chýba, prostredníctvom uplatňovania podporných pravidiel“.
- 47 Z týchto odôvodnení smernice 2001/86 vyplýva, že tak záruka práv nadobudnutých v oblasti účasti zamestnancov na riadení, ako aj vyjednávania medzi stranami o konkrétnych postupoch tohto spolurozhodovania sa spájajú s „vytvořením“ a „zriadením“ SE. Nepodporujú preto tvrdenie, podľa ktorého vyjednávacie konanie uvedené v článkoch 3 až 7 tejto smernice musí byť začaté neskôr v rámci SE, ktorá už bola zriadená za predpokladu uvedeného v prvej otázke.
- 48 Po druhé podľa odôvodnení 1 a 2 nariadenia č. 2157/2001 je cieľom tohto nariadenia umožniť existujúcim podnikom z rôznych členských štátov, ktorých podnikateľská činnosť nie je obmedzená na uspokojovanie čisto miestnych potrieb, vykonávať reorganizáciu svojej podnikateľskej činnosti v rozsahu Únie, a teda kombinovať svoj potenciál. Tieto odôvodnenia však neobsahujú žiadnu zmienku, ktorá by umožňovala dospieť k záveru, že ustanovenia smernice 2001/86 týkajúce sa vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení sa musia uplatniť *mutatis mutandis* na SE, ktorá už bola zriadená, keď zúčastnené spoločnosti, ktoré ju zriadili, začali vykonávať hospodársku činnosť zahŕňajúcu zamestnávanie zamestnancov po tomto zriadení.
- 49 Po tretie je pravda, že odôvodnenie 18 smernice 2001/86 stanovuje, že „práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SE, majú byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení SE (princíp ‚predtým a potom‘)“, pričom dodáva, že „tento prístup sa má uplatňovať nielen pre počiatočné zriadenie EP, ale aj pre štrukturálne zmeny v existujúcej SE a pre spoločnosti, ktorých sa dotknú procesy štrukturálnych zmien“.
- 50 Táto smernica však neobsahuje žiadne zodpovedajúce ustanovenie, ktoré by zakladalo povinnosť začať vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení alebo ktoré by rozširovalo záruku existujúcich práv zamestnancov na účasť na spolurozhodovaní v situáciách, keď došlo k štrukturálnym zmenám v holdingovej SE už zriadenej zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nezamestnávajú zamestnancov a nemajú dcérske spoločnosti, ktoré ich zamestnávajú. Za týchto podmienok z tohto odôvodnenia nemožno vyvodiť povinnosť začať tieto vyjednávania v prípade, ako je uvedený v prvej otázke, neskôr.

- 51 Po tretie doslovný, kontextuálny a teleologický výklad uvedený v bodoch 36 až 50 tohto rozsudku podporujú prípravné práce na smernici 2001/86, z ktorých vyplýva, ako uviedol generálny advokát v bode 54 svojich návrhov, že nemožnosť dodatočne začať vyjednávanie vyplýva nie z opomenutia pri príprave tejto smernice, ale zo skutočného rozhodnutia normotvorcu Únie vyplývajúceho z kompromisu o princípe „predtým a potom“.
- 52 Z bodov 49 a 50 záverečnej správy skupiny expertov s názvom „Európske systémy účasti zamestnancov na riadení“ z mája 1997 (Davignonova správa) (C4-0455/97) totiž vyplýva, že táto skupina, ktorá prispela k obnoveniu legislatívnych diskusií o štatúte SE v oblasti účasti zamestnancov na riadení SE, sa osobitne zaoberala otázkou, či sa rokovania mali konať pred zápisom SE, alebo po jej zápise. Uvedená skupina sa jednoznačne vyslovila v prospech takýchto vyjednávaní pred zápisom do registra v záujme predvídateľnosti pre akcionárov a zamestnancov, ako aj stability vo fungovaní SE.
- 53 Tento prístup bol potvrdený prijatím smernice 2001/86, ako to ilustruje skutočnosť, že Rada Európskej únie neprijala pozmeňujúci a doplňujúci návrh navrhnutý Európskym parlamentom k odôvodneniu 7a, v ktorom sa výslovne stanovujú nové vyjednávania o účasti zamestnancov na spolurozhodovaní v prípade významnej reštrukturalizácie po zriadení SE.
- 54 Z vyššie uvedených výkladových prvkov vyplýva, že článok 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkami 3 až 7 smernice 2001/86 neukladá v už zriadenej a zapísanej SE žiadnu povinnosť začať v prípade uvedenom v prvej otázke vyjednávacie konanie o účasti zamestnancov na riadení.
- 55 S cieľom poskytnúť užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu, ktorý tiež poukázal na možnosť, že povinnosť začať neskôršie vyjednávacie konanie v rámci už zriadenej SE sa môže zakladať na článku 11 tejto smernice, však treba vo štvrtom a poslednom rade uviesť, že tento článok s názvom „Zneužitie postupov“ vyžaduje od členských štátov, aby prijali primerané opatrenia v súlade s právom Únie, „s cieľom zabrániť zneužitiu SE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti zamestnancov na riadení alebo aby im boli tieto práva odoprené“.
- 56 Článok 11 smernice 2001/86, ktorý bol, pokiaľ ide o Spolkovú republiku Nemecko, prebratý do vnútroštátneho právneho poriadku tohto členského štátu prostredníctvom § 43 SEBG, ponecháva členským štátom mieru voľnej úvahy, pokiaľ ide o voľbu vhodných opatrení, ktoré sa majú v tejto súvislosti prijať, s výhradou dodržania práva Únie, a v prípade uvedenom v prvej otázke nestanovuje povinnosť začať neskôr toto vyjednávacie konanie.
- 57 Pokiaľ treba otázky vnútroštátneho súdu chápať tak, že sa týkajú pojmu „zneužitie“ uvedeného v článku 11 smernice 2001/86, stačí pripomenúť, že podľa judikatúry Súdneho dvora dôkaz zneužívajúceho konania si vyžaduje jednak súbor objektívnych okolností, z ktorých vyplýva, že aj napriek formálnemu dodržaniu podmienok stanovených právnou úpravou Únie cieľ tejto právnej úpravy nebol dosiahnutý, a jednak subjektívny prvok spočívajúci v úmysle získať výhodu vyplývajúcu z právnej úpravy Únie tým, že sa umelo vytvárajú podmienky potrebné na jej získanie (rozsudok z 21. decembra 2023, BMW Bank a i., C-38/21, C-47/21 a C-232/21, EU:C:2023:1014, bod 285, ako aj citovaná judikatúra).
- 58 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkami 3 až 7 smernice 2001/86 sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade, že holdingová SE založená zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nemajú zamestnancov a nemajú dcérske spoločnosti, ktoré ich zamestnávajú, je zapísaná do registra bez

toho, aby sa predtým uskutočnili vyjednávania o účasti zamestnancov na riadení, toto ustanovenie neukladá neskoršie začatie týchto vyjednávani z dôvodu, že táto SE získala kontrolu nad dcérskymi spoločnosťami zamestnávajúcimi zamestnancov v jednom alebo vo viacerých členských štátoch.

O druhej až štvrtej otázke

- 59 Vzhľadom na odpoveď poskytnutú na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú až štvrtú otázku.

O trovách

- 60 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 (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 12 ods. 2 nariadenia Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE) v spojení s článkami 3 až 7 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:

v prípade, že holdingová európska spoločnosť (SE) založená zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nemajú zamestnancov a nemajú dcérske spoločnosti, ktoré ich zamestnávajú, je zapísaná do registra bez toho, aby sa predtým uskutočnili vyjednávania o účasti zamestnancov na riadení, toto ustanovenie neukladá neskoršie začatie týchto vyjednávani z dôvodu, že táto SE získala kontrolu nad dcérskymi spoločnosťami zamestnávajúcimi zamestnancov v jednom alebo vo viacerých členských štátoch.

Podpisy