

Kohtuasi C-677/20

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

11. detsember 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

18. august 2020

Avaldajad:

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Teised menetlusosalised:

SAP SE

SE-Betriebsrat der SAP SE

BUNDESARBEITSGERICHT

[...]

KOHTUMÄÄRUS

[...]

Hagita menetluses (*Beschlussverfahren*), milles osalevad järgmised menetlusosalised:

1. Industriegewerkschaft Metall, [...]

[...] Frankfurt Maini ääres,

avaldaja, määruskaebuse esitaja apellatsioonikohtus ja kassatsioonikohtus,

2. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, [...] Berliin,

avaldaja, määruskaebuse esitaja apellatsioonikohtus ja kassatsioonikohtus, [...]

3. SAP SE, [...] Walldorf,

[...]

4. SE-Betriebsrat der SAP SE, [...] Walldorf,

[...] **[lk 2]**

5. Konzernbetriebsrat der SAP SE, [...] Walldorf,

[...]

6. Deutscher Bankangestellten-Verband e. V., [...] Düsseldorf,

7. Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), [...] Stuttgart,

8. Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., [...]

[...] Köln,

tegi Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esimene kollegium [...] järgmise kohtumääruse:

I. Euroopa Liidu Kohtule (edaspidi „Euroopa Kohus“) esitatakse ELTL artikli 267 alusel järgmine eelotsuse küsimus:

Kas nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes, artikli 4 lõikega 4 on kooskõlas töötajate kaasamist Euroopa äriühingus reguleeriva seaduse (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, edaspidi „SEBG“) § 21 lõige 6, mis näeb ette, et Saksamaal ümberkujundamise teel Euroopa äriühingu loomise korral tuleb tagada töötajaid esindavatest nõukogu liikmetest teatava osa, nimelt ametiühingu esitatud kandidaatide valimine eraldi valimismenetluses?

II. Kassatsioonimenetlus peatatakse, kuni Euroopa Kohus on eelotsuse küsimusele vastanud. **[lk 3]**

Põhjendused

A. Põhikohtuasja ese

Eelotsusetaotluse seisukohast asjakohases osas vaidlevad menetlusosalised selle üle, kas teatavad sätted töötajate kaasamist teatavas Euroopa äriühingus (Societas Europaea, edaspidi „SE“) käsitlevas kokkuleppes tööandja ja spetsiaalse

läbirääkimisorgani vahel (edaspidi „töötajate kaasamise kord“), mille sõlmimisel on tuginetud töötajate kaasamist Euroopa äriühingus reguleeriva seaduse (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, edaspidi „SEBG“) §-le 21, on kehtivad.

Tööandja (menetlusosaline 3) on kaheastmelise (juhtimis)süsteemiga SE. Tema juures on moodustatud SE-nõukogu (*SE-Betriebsrat*) (menetlusosaline 4) ja kontserninõukogu (*Konzernbetriebsrat*) (menetlusosaline 5). Avaldajad on kaks tööandja ettevõttes esindatud ametiühingut. Lisaks osalevad menetluses tööandja juures või kontsernis esindatud teised ametiühingud (menetlusosalised 6–8).

Tööandja oli algselt Saksa õiguse alusel asutatud aktsiaselts. Töötajate osalemist juhtimiselaste otsuste tegemisel reguleeriva seaduse (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Mitbestimmungsgesetz; edaspidi „MitbestG“) § 7 lõike 1 esimese lause punkti 2 kohaselt oli tema juures moodustatud nõukogu (*Aufsichtsrat*), mis koosnes kaheksast aktsionäre esindavast liikmest ja kaheksast töötajaid esindavast liikmest. MitbestG § 7 lõike 2 punkti 2 kohaselt oli töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulgas kuus ettevõtte töötajat ja kaks ametiühinguesindajat. Mõlemad ametiühinguesindajad olid isikud, kelle kandidaadid seadsid MitbestG § 16 lõike 2 alusel üles tööandja kontsernis esindatud ametiühingud ja kes valiti valimisvoorus, mis oli eraldiseisev ülejäänud kuue töötajaid esindava nõukogu liikme valimisest.

Tööandja kujundati 2014. aastal ümber SE-ks. Sellest ajast tegutseb tema juures 18-liikmeline nõukogu. Tööandja ja spetsiaalne läbirääkimisorgan leppisid 10. märtsil [lk 4] 2014 kokku töötajate kaasamise korras, mille kohaselt on nõukogu liikmetest üheksa töötajate esindajad. Töötajate kaasamise kord sisaldab sätteid liikmete nimetamise kohta. Töötajate kaasamise korra osa II punkt 3.1 näeb ette, et töötajate esindaja kandidaadina võib üles seada ja nõukogusse nimetada ainult SAP-i töötajaid või SAP-i kontsernis esindatud ametiühingu esindajaid. Töötajate kaasamise korra osa II punkti 3.3 kohaselt on ametiühingutel ainuõigus esitada teatav osa Saksamaal tegutsevate töötajate esindajate kandidaatidest, kelle osas teevad töötajad valiku eraldi valimisvoorus.

Töötajate kaasamise korra osa II punkt 3.4 näeb lisaks ette võimaluse moodustada väiksem, 12-liikmeline nõukogu. Sellisel juhul on nõukogu liikmetest kuus töötajate esindajad. Esimesed neli Saksamaal tegutsevate töötajate esindajat valitakse Saksamaal tegutsevate töötajate poolt. Seejuures võivad tööandja kontsernis esindatud ametiühingud esitada kandidaate teatavale osale kohtadest, mis on nähtud ette Saksamaal tegutsevate töötajate esindajatele, kuid nende osas ei toimu eraldi valimisvooru.

Avaldajad esitasid hagita menetluses avalduse, milles tuginesid väitele, et töötajate kaasamise korra punktid, mis käsitlevad töötajate esindajate nimetamist 12-liikmelise nõukogu liikmeteks, on kehtetud. Nad leiavad, et kõnealused punktid on vastuolus SEBG § 21 lõikega 6, sest ametiühingutele ei ole antud

töötajaid esindavate nõukogu liikmete kandidaatide esitamise ainuõigust, mis oleks tagatud eraldi valimisvooriga.

Tööandja leiab, et SEBG § 21 lõike 6 kohane kaitse ei hõlma MitbestG § 7 lõikes 2 koostoimes § 16 lõikega 2 ette nähtud ametiühingu kandidaatide esitamise ainuõigust.

Madalama astme kohtud jätsid avaldajate nõuded rahuldamata. Kassatsioonikohtule esitatud määruskaebuses taotlevad avaldajad jätkuvalt avalduse rahuldamist. [lk 5]

B. Liikmesriigi õiguse asjakohased sätted

I. 4. mai 1976. aasta seadus, mis reguleerib töötajate osalemist juhtimiselaste otsuste tegemisel (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, *BGBI. I*, lk 1153; viimati muudetud 24. aprilli 2015. aasta seadusega, *BGBI. I*, lk 642; edaspidi „MitbestG“), on sõnastatud järgmiselt:

„§ 7

Nõukogu koosseis

- (1) Ettevõtja nõukogu koosneb
 1. tavaliselt mitte enam kui 10 000 töötajaga ettevõtja puhul kuuest aktsionäre esindavast liikmest ja kuuest töötajaid esindavast liikmest;
 2. tavaliselt rohkem kui 10 000, aga mitte enam kui 20 000 töötajaga ettevõtja puhul kaheksast aktsionäre esindavast liikmest ja kaheksast töötajaid esindavast liikmest;
 3. tavaliselt enam kui 20 000 töötajaga ettevõtja puhul kümnest aktsionäre esindavast liikmest ja kümnest töötajaid esindavast liikmest.
- (2) Töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulgas peab olema:
 1. kuue töötajate esindajaga nõukogu puhul neli ettevõtja töötajat ja kaks ametiühinguesindajat;
 2. kaheksa töötajate esindajaga nõukogu puhul kuus ettevõtja töötajat ja kaks ametiühinguesindajat;
 3. kümne töötajate esindajaga nõukogu puhul seitse ettevõtja töötajat ja kolm ametiühinguesindajat.

(5) Lõikes 2 nimetatud ametiühing peab olema esindatud asjaomases ettevõttes või mõnes muus ettevõttes, kelle töötajatel on käesoleva seaduse alusel õigus osaleda ettevõtte nõukogu liikmete valimisel. [lk 6]

§ 16

Ametiühinguesindajate valimine nõukokku

(2) Valik tehakse kandidaatide hulgast, kelle esitab ametiühing, kes on esindatud asjaomases ettevõttes või mõnes muus ettevõttes, kelle töötajatel on käesoleva seaduse alusel õigus osaleda ettevõtte nõukogu liikmete valimisel. [...]

II. 22. detsembri 2004. aasta seadus Euroopa äriühingu töötajate kaasamise kohta (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, SE Beteiligungsgesetz; *BGBI. I*, lk 3675, 3686; viimati muudetud 20. mai 2020. aasta seadusega, *BGBI. I*, lk 1044; edaspidi „SEBG“) on alates 1. märtsist 2020 kehtivas redaktsioonis sõnastatud järgmiselt:

„§ 2

Mõisted

(8) Töötajate kaasamine on mis tahes menetlus, sealhulgas teavitamine, ärakuulamine ja osavõtt, mille kaudu töötajate esindajad võivad mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid.

[...]

(12) Osavõtt tähendab töötajate mõju äriühingu tegevusele järgmiste õiguste kasutamise kaudu:

1. õigus valida või nimetada osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmetest, või
2. õigus teha soovitusi või väljendada vastuseisu kõigi või osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmete nimetamise suhtes.

§ 21

Kokkuleppe sisu

(1) Ilma et see piiraks poolte iseseisvust ja kui lõikes 6 ei ole sätestatud teisiti, määratakse äriühingu juhtorganite ja spetsiaalse läbirääkimisorgani vahelise kirjaliku kokkuleppega kindlaks: [lk 7]

(3) Kui pooled otsustavad kehtestada töötajate kaasamise korra, siis tuleb leppida kokku selle sisu. Eelkõige lepitakse kokku:

1. SE haldus- või järelevalveorgani liikmete arv, keda töötajad võivad valida, nimetada, soovitada või tagasi lükata;
2. nende liikmete valimise, nimetamise, soovitamise või tagasilükkamise kord ning
3. nende liikmete õigused.

(6) Kui SE on loodud ümberkujundamise teel, tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt sama ulatuslik nagu selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SE-ks, ilma et see piiraks käesoleva seaduse seotust teiste sätetega töötajate osavõtu kohta. [...]"

C. Liidu õiguse asjakohased sätted

Nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes [...], artikkel 4 on sõnastatud järgmiselt:

„Kokkuleppe sisu

1. Osalevate äriühingute pädevad organid ja spetsiaalne läbirääkimisorgan peavad läbirääkimisi koostöö vaimus ja eesmärgiga jõuda kokkuleppele SE töötajate kaasamise korra suhtes.
2. Ilma et see piiraks poolte iseseisvust ja kui lõikes 4 ei sätestata teisiti, määratakse lõikes 1 nimetatud osalevate äriühingute pädevate organite ja spetsiaalse läbirääkimisorgani vahelise kokkuleppega kindlaks: **[lk 8]**
4. Kui SE on loodud ümberkujundamise teel, tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt samal tasemel kui selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SE-ks, ilma et see piiraks artikli 13 lõike 3 punkti a kohaldamist.“

D. Eelotsuse küsimuse asjakohasus ja põhjendused

Õigusvaidluse lahendamise oleneb vastusest küsimusele, kas SEBG § 21 lõikest 6 tulenevad nõuded, millele peab vastama töötajate osavõttu käsitlev töötajate kaasamise kord, on juhul, kui Saksa õiguse alusel asutatud aktsiaselts kujundatakse ümber SE-ks, kooskõlas direktiivi 2001/86/EÜ artikli 4 lõikega 4.

I. Kui lähtuda ainult liikmesriigi õigusest, siis tuleks avaldajate avaldus käesoleva asja seisukohast huvipakkuvast osas, milles avaldajad paluvad tuvastada 10. märtsi 2014. aasta töötajate kaasamise korra nende sätete kehtetus, mis käsitlevad töötajate esindajate nimetamist 12-liikmelisse nõukokku, rahuldada.

1. Avaldus on vastuvõetav.

[...] [lk 9] [...]

2. Avaldus oleks ka põhjendatud. 10. märtsi 2014. aasta töötajate kaasamise korra sätted, mis käsitlevad töötajate esindajate nimetamist 12-liikmelisse nõukokku, oleksid kehtetud. Need oleksid vastuolus SEBG § 21 lõikega 6.

a) Põhimõtteliselt võivad töötajate kaasamise korra pooled SEBG § 21 lõike 1 alusel leppida iseseisvalt kokku, kuidas toimub töötajate kaasamise menetlus SEBG § 2 lõike 8 tähenduses. See võimaldab neil vastu võtta kavandatava SE jaoks sobivad sätted ning kujundada lisaks seni hästi toimunud kaasamismudelite kasutamisele nii kombineeritud kui ka uusi kontseptsioone ja menetlusi. Sellega sooviti saavutada eri liikmesriikide õiguskordade mõistlik tasakaalustamine ning ühtlasi tagada asjakohane vastavus loodava SE vajadustele ja struktuuridele [...].

b) Töötajate kaasamise korra poolte iseseisvust piirab SEBG § 21 lõike 1 selge ettekirjutus, et tagatud peavad olema sama paragrahvi lõikes 6 ette nähtud õigused. Viidatud lõige sätestab, et kui [lk 10] SE on loodud ümberkujundamise teel, siis tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt sama ulatuslik nagu selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SE-ks (*SEBG § 27 lõike 6 esimene lause*). Seega piirab seadus seniste õiguste range säilitamise huvides poolte iseseisvust olukorras, kus SE luuakse aktsiaseltsi ümberkujundamise teel [...].

c) Liikmesriigi õiguse kohaste määravate tõlgendamismeetodite rakendamisel tuleneb SEBG § 21 lõike 6 esimesest lausest eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul nõue, et kui SE luuakse ümberkujundamise teel, siis peavad töötajate kaasamise korra pooled nimetatud korda kokku leppides tagama, et kooskõlas SEBG § 2 lõikega 8 säilivad töötajate kaasamise menetluse olulised tingimused, mis võimaldavad töötajatel mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid, samas ulatuses ka loodavas SE-s. Võttes arvesse ümberkujundatavas aktsiaseltsis juba toimunud töötajate kaasamise menetlust SEBG § 2 lõike 8 tähenduses, tuleb need tingimused eelkõige kindlaks määrata liikmesriigi õiguse asjakohaste sätete alusel. Ka loodavas SE-s tuleb samas ulatuses tagada senise korra kohased olulised tingimused, mis võimaldavad töötajatel mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid. Siinjuures tuleb silmas pidada, et SEBG § 21 lõike 6 esimene lause ei nõua kõigi ümberkujundatavas äriühingus rakendatud menetluste ja õiguste täielikku kehtima jäämist. Menetlustingimused, mis kajastavad määravas osas töötajate esindajate mõju ümberkujundatavas äriühingus, tuleb seega SE töötajate kaasamise korras tagada samas ulatuses.

d) Eelnevast tulenevalt ei oleks töötajate kaasamise korra sätted, mis reguleerivad töötajate esindajate nimetamist 12-liikmelisse nõukokku, kooskõlas SEBG § 21 lõikes 6 ette nähtud tingimustega. **[lk 11]**

aa) Kui töötajate osavõtt Saksa õiguse alusel asutatud aktsiaseltsis on korraldatud vastavalt MitbestG § 7 lõike 1 esimese lause punktile 2 koostoimes lõike 2 punktiga 2, siis kuulub töötajate mõju kajastavate menetlustingimuste hulka ka see, et töötajaid esindavatest nõukogu liikmetest teatav osa valitakse ametiühingu esitatud kandidaatide hulgast MitbestG § 16 alusel eraldi menetluses.

(1) MitbestG § 7 lõike 2 punkti 2 kohaselt peavad nõukokku, milles on kaheksa aktsionäre esindavat liiget ja kaheksa töötajaid esindavat liiget, kuuluma töötajate esindajatena kuus ettevõtja töötajat ja kaks ametiühinguesindajat. Need ametiühinguesindajad valitakse teiste töötajaid esindavate nõukogu liikmete valimisest eraldiseisvas valimisvoorus kandidaatide hulgast, kelle esitab ametiühing, kes on esindatud asjaomases ettevõttes või mõnes muus ettevõttes, kelle töötajatel on sama seaduse alusel õigus osaleda ettevõtte nõukogu liikmete valimisel (*MitbestG § 16 lõike 2 esimene lause*). Kui ülejäänud töötajaid esindavad nõukogu liikmed peavad töötama ettevõttes või sama kontserni mõnes teises ettevõttes, siis võivad ametiühingud seada üles kandidaadi ka väljastpoolt; nimetatud kandidaat ei pea olema ametiühingu liige ega tema töötaja.

(2) MitbestG-s ette nähtud ja eraldi valimisvooriga tagatud ametiühingu õigus seada üles töötajaid esindavate nõukogu liikmete kandidaate põhineb Saksa seadusandja arusaamal, et ametiühingu nimetatud kandidaatide hulgast valitud töötajaid esindavate liikmete osalusel on just nende sõltumatuse tõttu oluline mõju nõukogu otsuste kujundamisele [...]. Alates jõustumisest 1. juulil 1976 lähtub seadus jätkuvalt sellest, et aktsionäride ja töötajate võrdne ja eelkõige samavõrra kaalukas osalemine ettevõtte nõukogus hõlmab kohustust, et töötajate esindajana osalevad ka laiemalt kui ühe ettevõtte piires tegutseva töötajate organisatsiooni esindajad, see tähendab ettevõttes või samas kontsernis esindatud ametiühingu esindajad [...]. Töötajate esindajate **[lk 12]** kandidaatide piiramine üksnes isikutega, kes on ettevõttes tegutseva töötajate organisatsiooni liikmed, pole seega töötajate endi huvides [...]. Seaduse koostamisel aluseks võetud hinnangute kohaselt tugevdab see, et ametiühing saab seada üles töötajaid esindavate nõukogu liikmete kandidaatide, kelle esindatus on töötajate tehtava valiku tulemusel seaduslik, töötajate osavõttu. Sellega sooviti tagada, et töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulka kuuluvad nii isikud, kes on väga hästi kursis ettevõtte eripärade ja vajadustega, kui ka asjatundjad väljastpoolt [...].

bb) Ametiühingutele antud ja eraldi valimisvooriga tagatud õigus seada üles töötajaid esindavate nõukogu liikmete kandidaate moodustab olulise tingimuse seoses töötajate osavõttuga Saksa õiguse alusel asutatud aktsiaseltsis vastavalt MitbestG § 7 lõike 1 esimese lause punktile 2 koostoimes lõike 2 punktiga 2 ja SE-ks ümberkujundamise korral tuleb see tingimus vastavalt SEBG § 21 lõikele 6 tagada töötajate kaasamise korras samas ulatuses [...] **[lk 13]** [...]

(1) Töötajate kaasamise korras tuleks niisiis kokku leppida ametiühingute õiguses seada üles kandidaadid, kelle hulgast valitakse teatav osa töötajaid esindavatest nõukogu liikmetest. Lisaks tuleks ette näha eraldi valimismenetlus, mille käigus saavad töötajad või nende esindajad teha valiku nende kandidaatide seast valimisvoorus, mis on eraldiseisev teiste töötajate esindajate valimisest. Saksa seadusandja arusaama kohaselt saab ainult sel viisil tagatud nõukogu liikmete nimetamise õigusega saavutada, et MitbestG § 7 lõike 2 punktiga 2 koostoimes § 16 lõikega 2 taotletud töötajate võrdne ja samavõrra kaalukas kaasamine nõukokku ja seeläbi enne ümberkujundamist töötajatele SEBG § 2 lõikest 8 tulenenud võimalus mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid SEBG § 2 lõike 12 kohase osavõtu abil säilivad samas ulatuses ka SE-s.

(2) SEBG § 21 lõikega 6 tagatud õigustel on mõju ka töötajate esindajate arvule, kes valitakse ametiühingu esitatud kandidaatide hulgast eraldi menetluses. MitbestG § 7 [lk 14] lõike 2 punktide 1 ja 2 kohaselt on Saksa õiguse alusel asutatud aktsiaseltsi 12- või 16-liikmelise nõukogu kuue või kaheksa töötajate esindaja hulgas kaks ametiühinguesindajat. Kui nõukogu koosneb 20 liikmest, siis peavad töötajaid esindavast kümnest liikmest kolm olema ametiühinguesindajad (*MitbestG § 7 lõike 1 esimese lause punkt 3 koostoimes lõike 2 punktiga 3*). Saksa seadusandja kaalutlustega on määratud, millises ulatuses tagab SEBG § 21 lõige 6 töötajatele võimaluse mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid. Kui see on arvutuslikult võimalik, siis peab SE nõukogus olema jätkuvalt tagatud töötajaid esindavate liikmete sama suur osakaal. Nõukogu liikmete arvu vähendamise korral aktsiaseltsi nõukogu algselt 16 liikmelt SE nõukogu 12 liikmele – mida saab põhikohtuasjas teha – peaksid töötajate kaasamise korra pooled seega kokku leppima, et ametiühingutel on kandidaatide esitamise ainuõigus vähemalt ühe töötajaid esindava nõukogu liikme osas.

(3) Töötajate kaasamise korraga ametiühingule tagatav ainuõigus seada üles kandidaate töötajaid esindavate nõukogu liikmete teatava osa valimiseks ei peaks sealjuures olema piiratud ettevõttes või kontsernis esindatud Saksa ametiühinguga. Töötajate kaasamise korra pooltele on antud võimalus pidada läbirääkimisi eesmärgiga leppida SEBG § 21 lõike 6 piirangut arvesse võttes kokku loodava SE vajadusi järgivates sätetes, et saavutada asjakohane vastavus sellele struktuurile. SE-le on omane töötajate kaasamine kogu liidus ja sellega kaasneb töötajate rahvusvaheline esindus nõukogus. Eelnevaga oleks vastuolus lähtumine ainult Saksa ametiühingu huvidest.

e) Tööandja 10. märtsi 2014. aasta töötajate kaasamise korra sätted, mis reguleerivad 12-liikmelise nõukogu moodustumist, ei vasta SEBG § 21 lõikest 6 tulenevale kõnealusele tingimusele. Peab paika, et tööandja kontsernis [lk 15] esindatud ametiühingud võivad üles seada töötajaid esindavate nõukogu liikmete kandidaate. Nende kandidaatide osas ei nähta siiski ette eraldi valimismenetlust, mistõttu töötajate kaasamise korra osa II punktiga 3.4 ei ole piisavalt tagatud, et töötajaid esindavate nõukogu liikmete hulgas on tõepoolest ka ametiühingu kandidaat.

II. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekib siiski küsimus, kas selline – tema antav – tõlgendus SEBG § 21 lõikele 6 on kooskõlas direktiivi 2001/86/EÜ artikli 4 lõikega 4.

Liidu õiguse kõnealune säte näeb ette, et kui SE on loodud ümberkujundamise teel, tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt samal tasemel kui selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SE-ks, ilma et see piiraks sama direktiivi artikli 13 lõike 3 punkti a kohaldamist. Kui kõnealusest sättest järeldub, et kogu liidu piires on piisav ühtne (ja kõigis liikmesriikides samal määral tagatav) madalam kaitsetase, siis peab eelotsusetaotluse esitanud kohus tõlgendama SEBG § 21 lõiget 6 kooskõlas liidu õigusega.

Kõrgeima astme kohtult oodatava kindlusega pole võimalik vastata küsimusele, milliseid tingimusi peavad liikmesriigid järgima direktiivi 2001/86/EÜ artikli 4 lõike 4 ülevõtmisel, et tagada töötajate kaasamise kord töötajate õiguste kaitseks vajalikul tasemel. Euroopa Kohus ei ole seda sätet seni tõlgendanud. Liidu õiguse õige kohaldamine ei ole ka ilmselge. Seega on direktiivi 2001/86/EÜ artikli 4 lõiget 4 vaja tõlgendada ja seda peab tegema Euroopa Kohus.