

Asia C-677/20

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

11.12.2020

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (Saksa)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

18.8.2020

Hakijat:

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Muut osapuolet:

SAP SE
SE-Betriebsrat der SAP SE

BUNDESARBEITSGERICHT

[– –]

VÄLIPÄÄTÖS

[– –]

Työehtosopimusosakeudellisessa menettelyssä, jossa osapuolina ovat

1. Industriegewerkschaft Metall, [– –]

[– –] Frankfurt am Main,

hakijana, valittajana ja Revision-menettelyn valittajana,

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

hakijana, valittajana ja Revision-menettelyn valittajana, [– –]

3. SAP SE, [– –] Walldorf,

[– –]

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

[– –] **[alkup. s. 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,

Bundesarbeitsgerichtin ensimmäinen jaosto on [– –] päättänyt seuraavaa:

I. Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään SEUT 267 artiklan nojalla seuraava ennakkoratkaisukysymys:

Onko eurooppayhtiön henkilöstöedustuksesta annetun lain 21 §:n 6 momentti, jossa säädetään muuntamalla perustetun, Saksaan sijoittautuneen eurooppayhtiön osalta, että tietyille osalle työntekijöitä edustavia hallintoneuvoston jäseniä on järjestettävä erillinen valintamenettely ammattiliittojen ehdottamia henkilöitä varten, yhteensopiva eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annetun neuvoston direktiiviin 2001/86/EY 4 artiklan 4 kohdan kanssa?

II. Revision-menettelyä lykätään, kunnes Euroopan unionin tuomioistuin on antanut ennakkoratkaisupyyntöstä ratkaisunsa. **[alkup. s. 3]**

Perustelut

A. Pääasian 1 kohde

Menettelyn osapuolet ovat – ennakkoratkaisupyyntömenettelyn kannalta merkityksellisin osin – eri mieltä sellaisen sopimuksen määräysten pätevydestä, jonka työnantaja ja erityinen neuvotteluryhmä ovat tehneet eurooppayhtiön henkilöstöedustuksesta annetun lain (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, jäljempänä SEBG) 21 §:ssä

tarkoitettua eurooppayhtiön (Societas Europaea) henkilöstöedustuksesta (henkilöstöedustussopimus).

Työnantaja (menettelyn kolmas osapuoli) on eurooppayhtiö, jossa on kaksitasoinen järjestelmä. Tämän järjestelmän muodostavat eurooppayhtiön yritysneuvosto (SE-Betriebsrat, menettelyn neljäs osapuoli) ja konsernin yritysneuvosto (menettelyn viides osapuoli). Hakijoina on kaksi työnantajayrityksessä edustettuina olevaa ammattijärjestöä. Menettelyssä on lisäksi osallisina muita työnantajayrityksessä tai konsernissa, johon se kuuluu, edustettuina olevia ammattiliittoja (menettelyn kuudes, seitsemäs ja kahdeksas osapuoli).

Työnantajan oikeudellinen muoto oli alun perin Saksan oikeuden mukaan perustettu osakeyhtiö. Siinä oli yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz), jäljempänä MitbestG) 7 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen 2 kohdan mukainen hallintoneuvosto, joka koostui kahdeksasta osakkaita ja kahdeksasta työntekijöitä edustavasta jäsenestä. MitbestG:n 7 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan hallintoneuvoston työntekijäedustajiin kuului yrityksen työntekijää ja kaksi ammattiliittojen edustajaa. Molemmat ammattiliittojen edustajat olivat henkilöitä, joita MitbestG:n 16 §:n 2 momentin nojalla työnantajakonsernissa edustettuina olevat ammattiliitot olivat ehdottaneet ja jotka oli valittu valintamenettelyssä, joka oli erotettu muiden hallintoneuvoston kuuden työntekijäjäsenen vaaleilla tapahtuvasta valinnasta.

Vuonna 2014 työnantajayritys muunnettiin eurooppayhtiöksi. Siitä lähtien siinä on ollut 18 jäsentä käsittävä hallintoneuvosto. Työnantajan ja erityisen neuvotteluelimen 10.3.[alkup. s. 4]2014 tekemän henkilöstöedustussopimuksen mukaan yhdeksän hallintoneuvoston jäsentä on työntekijöiden edustajia. Henkilöstöedustussopimuksessa määrätään lähemmin näiden edustajien määräytymisestä. Henkilöstöedustussopimuksen II osan 3.1 kohdan mukaan hallintoneuvoston työntekijäedustajiksi voidaan ehdottaa ja nimetä ainoastaan SAP:n työntekijöitä tai SAP-konsernissa edustettuina olevien ammattiliittojen edustajia. Ammattiliitoilla on henkilöstöedustussopimuksen II osan 3.3 kohdan mukaan tietyn Saksassa toimivien työntekijäedustajien osan osalta yksinomainen oikeus ehdottaa henkilöitä tähän tehtävään; niiden ehdottamien henkilöiden valinta työntekijöiden toimesta tapahtuu erillisessä valintamenettelyssä.

Henkilöstöedustussopimuksen II osan 3.4 kohtaan sisältyy lisäksi määräyksiä hallintoneuvoston, jonka jäsenmäärää on supistettu kahteentoista, muodostamisesta. Tässä tapauksessa hallintoneuvostoon on kuuluttava kuusi työntekijöiden edustajaa. Saksassa toimivien työntekijäedustajien ensimmäisten neljän paikan edustajat valitsevat Saksassa työskentelevät työntekijät. Tässä yhteydessä työnantajakonsernissa edustettuina olevat ammattiliitot voivat ehdottaa henkilöitä osaan Saksassa toimivien työntekijäedustajien paikoista; niiden ehdottamien henkilöiden osalta ei kuitenkaan järjestetä erillistä valintamenettelyä.

Hakijat ovat vireille panemassaan työehtosopimusoikeudellisessa menettelyssä väittäneet, että työntekijäedustajien määräytymistä 12-jäsenisessä hallintoneuvostossa koskevat henkilöstöedustussopimuksen määräykset ovat pätemättömiä. Niiden mukaan nämä määräykset ovat SEBG:n 21 §:n 6 momentin vastaisia, koska ammattiliitoille ei anneta yksinomaista – siis erillisellä valintamenettelyllä varmistettua – oikeutta ehdottaa henkilöitä hallintoneuvoston työntekijäedustajiksi.

Työnantaja katsoo, että MitbestG:n 7 §:n 2 momentissa, luettuna yhdessä 16 §:n 2 momentin kanssa, säädettyä ammattiliittojen yksinomaista ehdotusoikeutta ei suojata SEBG:n 21 §:n 6 momentilla.

Hakijoiden vaatimukset on hylätty alemmissa oikeusasteissa. Ne toistavat nämä vaatimukset nyt käsiteltävässä valituksessaan. **[alkup. s. 5]**

B. Asian kannalta merkitykselliset kansalliset säännökset

I. Yhteistoiminnasta yrityksissä 4.5.1976 annetussa laissa (BGBl. I s. 1153, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna 24.4.2015 annetulla lailla – BGBl. I s. 642) säädetään muun muassa seuraavaa:

7 §

Hallintoneuvoston kokoonpano

(1) Yrityksen hallintoneuvosto

1. jos yrityksellä on tavallisesti enintään 10 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kuusi on osakkaiden ja kuusi työntekijöiden edustajia;
2. jos yrityksellä on tavallisesti yli 10 000 mutta enintään 20 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kahdeksan on osakkaiden ja kahdeksan työntekijöiden edustajia;
3. jos yrityksellä on tavallisesti yli 20 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kymmenen on osakkaiden ja kymmenen työntekijöiden edustajia.

(2) Hallintoneuvostoon kuuluvista työntekijöiden edustajista

1. neljän on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kahden ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kuusi työntekijöiden edustajaa;
2. kuuden on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kahden ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kahdeksan työntekijöiden edustajaa;

3. seitsemän on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kolmen ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kymmenen työntekijöiden edustajaa.

(5) Edellä 2 momentissa tarkoitettujen ammattiliittojen on oltava edustettuina itse yrityksessä tai jossakin muussa yrityksessä, jonka työntekijät osallistuvat tämän lain nojalla yrityksen hallintoneuvoston jäsenten valintaan. [alkup. s. 6]

16 §

Ammattiliittojen edustajien valinta hallintoneuvostoon

(2) Valinta tapahtuu ammattiliittojen, jotka ovat edustettuina itse yrityksessä tai jossakin muussa yrityksessä, jonka työntekijät osallistuvat tämän lain nojalla yrityksen hallintoneuvoston jäsenten valintaan, tekemien ehdotusten perusteella. --”

II. Eurooppayhtiön henkilöstöedustuksesta 22.12.2004 annetussa laissa (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft – SE-Beteiligungsgesetz) (BGBl. I s. 3675, 3686, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna 20.5.2020 annetulla lailla – BGBl. I s. 1044) säädetään sen 1.3.2020 lähtien voimassa olleessa versiossa muun muassa seuraavaa:

”2 §

Määritelmät

(8) ”henkilöstöedustuksella” [tarkoitetaan] järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin.

(12) ”osallistumisella” [tarkoitetaan] henkilöstön vaikuttamista yhtiön asioihin siten, että heillä on

1. oikeus valita tai nimetä osa yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenistä tai
2. oikeus suositella tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä.

21 §

Sopimuksen sisältö

(1) Johdon ja erityisen neuvotteluryhmän välisessä sopimuksessa vahvistetaan, jollei 6 momentista muuta johdu, ja sanotun kuitenkin rajoittamatta osapuolten sopimusvapautta, –
– [alkup. s. 7]

(3) Jos osapuolet päättävät osallistumisjärjestelyn perustamisesta, sopimuksessa vahvistetaan järjestelyn sisältö. Tällöin sovitaan erityisesti seuraavista:

1. eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joita se on oikeutettu suosittelemaan tai vastustamaan
2. menettely, jonka mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä heidät taikka suositella tai vastustaa heitä, ja
3. näiden jäsenten oikeudet.

(6) Jos eurooppayhtiö on perustettu muuntamalla, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva, edellä sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän lain suhdetta muihin henkilöstön osallistumisesta yrityksessä annettuihin säännöksiin. [– –].”

C. Asian kannalta merkitykselliset unionin säännökset

Eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY [– –] 4 artiklassa säädetään muun muassa seuraavaa:

”Sopimuksen sisältö

1. Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten ja erityisen neuvotteluryhmän on neuvoteltava yhteistyön hengessä, jotta päästäisiin sopimukseen SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetussa osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten ja erityisen neuvotteluryhmän välisessä sopimuksessa vahvistetaan, jollei 4 kohdasta muuta johdu, ja sanotun kuitenkin rajoittamatta osapuolten sopimusvapautta: –
– [alkup. s. 8]
4. Jos SE on perustettu muuntamalla, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan

vähintään samantasoista kuin SE:ksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva, edellä sanotun kuitenkin rajoittamatta 13 artiklan 3 kohdan a alakohdan soveltamista.”

D. Ennakkoratkaisukysymyksen selventäminen ja merkityksellisyys pääasian ratkaisemisen kannalta

Riita-asian ratkaisu määräytyy sen perusteella, ovatko SEBG:n 21 §:n 6 momentista ilmenevät vaatimukset, joita asetetaan henkilöstöedustusta koskevan sopimuksen laatimiselle, kun eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla Saksan oikeuden mukaan perustettu osakeyhtiö, yhteensopivia direktiivin 2001/86/EY 4 artiklan 4 kohdan kanssa.

I. Hakijoiden tekemä hakemus, jossa ne vaativat – nyt käsiteltävän asian kannalta merkityksellisin osin – 10.3.2014 tehtyyn henkilöstöedustussopimukseen sisältyvien, työntekijäedustuksen määräytymistä 12-jäsenisessä hallintoneuvostossa koskevien määräysten toteamista pätemättömiksi, olisi hyväksyttävä, jos sitä arvioidaan yksinomaan kansallisen oikeuden perusteella.

1. Hakemus voidaan ottaa tutkittavaksi.

[– –] [alkup. s. 9] [– –]

2. Hakemus olisi pelkästään kansallisen oikeuden perusteella myös perusteltu. Työnantajan 10.3.2014 tekemään henkilöstöedustussopimukseen sisältyvät määräykset, jotka koskevat työntekijäedustuksen määräytymistä 12-jäsenisessä hallintoneuvostossa, olisivat pätemättömiä. Ne olisivat SEBG:n 21 §:n 6 momentin vastaisia.

a) Henkilöstöedustussopimuksen osapuolet voivat SEBG:n 21 §:n 1 momentin nojalla lähtökohtaisesti määrittää itsenäisesti SEBG:n 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun henkilöstöedustusta koskevan järjestelmän. Tämän ansiosta ne voivat muotoilla erityisesti suunnitellun eurooppayhtiön tarpeisiin räätälöityjä määräyksiä ja kehittää hyväksi osoittautuneiden henkilöstöedustusjärjestelmien käyttämisen ohella myös sekamuotoisia järjestelmiä tai uusia toimintaperiaatteita tai järjestelmiä. Tällä pyritään takamaan yksittäisten jäsenvaltioiden oikeustilojen mielekäs tasapaino ja samanaikaisesti turvaamaan se, että henkilöstöedustusta koskeva järjestelmä mukautetaan asianmukaisesti perusteilla olevan eurooppayhtiön tarpeisiin ja rakenteisiin [– –].

b) Henkilöstöedustussopimuksen osapuolille annettu itsemääräämisoikeus edellyttää SEBG:n 21 §:n 1 momentin mukaan kuitenkin nimenomaisesti saman pykälän 6 momentissa säädettyä taetta. Viimeksi mainitun säännöksen mukaan silloin, kun eurooppayhtiö [alkup. s. 10] perustetaan muuntamalla osakeyhtiö, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva (SEBG:n 27 §:n 6 momentin ensimmäinen virke). Siten silloin, kun

eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla osakeyhtiö, lailla rajoitetaan osapuolten sopimusvapautta saavutettuja oikeuksia koskevan tiukemman suojan hyväksi [– –].

c) Kansallisen oikeuden kannalta merkityksellisten tulkintamenetelmien mukaan SEBG:n 21 §:n 6 momentin ensimmäisessä virkkeessä edellytetään asiaa käsittelevän jaoston näkemyksen mukaan, että henkilöstöedustussopimuksen osapuolten on perustettaessa eurooppayhtiötä muuntamalla varmistettava tässä sopimuksessa, että SEBG:n 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun henkilöstöedustusjärjestelmän osatekijät, jotka ovat merkityksellisiä henkilöstön yhtiön päätöksentekoon vaikuttamisen kannalta, säilyvät samantasoisina myös perustettavassa eurooppayhtiössä. Nämä osatekijät on ensinnäkin – muunnettavassa osakeyhtiössä jo olemassa olevien SEBG:n 2 §:n 8 momentissa tarkoitettujen henkilöstöedustusjärjestelmien osalta – todettava tältä osin merkityksellisen kansallisen oikeuden perusteella. Osatekijät, jotka ovat sen mukaan ominaisia henkilöstön vaikuttamiselle yhtiön päätöksentekoon, on turvattava samantasoisina myös eurooppayhtiössä. Tässä yhteydessä on otettava huomioon, ettei SEBG:n 21 §:n 6 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetä muunnettavassa yhtiössä olemassa olevien järjestelmien ja oikeudellisen tilan täydellisestä säilyttämisestä. Järjestelmän osatekijät, jotka ovat tunnusomaisia henkilöstön vaikuttamiselle muunnettavassa yhtiössä, on tästä syystä taattava eurooppayhtiöön sovellettavassa henkilöstöedustussopimuksessa laadullisesti samantasoisina.

d) Tämän perusteella työnantajan henkilöstöedustussopimukseen sisältyvät määräykset, jotka koskevat työntekijöiden edustajien määrääytymistä 12-jäsenisessä hallintoneuvostossa, eivät olisi yhteensopivia SEBG:n 21 §:n 6 momentin kanssa. **[alkup. s. 11]**

aa) MitbestG:n 7 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen 2 kohdan, luettuna yhdessä 2 momentin 2 kohdan kanssa, mukaisen Saksan oikeuden mukaan perustetun osakeyhtiön tapauksessa yrityksen yhteistoimintajärjestelmän osatekijöihin, jotka ovat tunnusomaisia henkilöstön vaikuttamiselle, kuuluu MitbestG:n 16 §:n mukainen erillinen valintamenettely ammattiliittojen ehdottamia hallintoneuvoston työntekijäedustajia varten.

(1) MitbestG:n 7 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan silloin, kun hallintoneuvostossa on kahdeksan osakkaiden ja kahdeksan työntekijöiden edustajaa, kuuden työntekijöiden edustajan on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kahden ammattiliittojen edustajia. Ammattiliittojen edustajat valitaan muiden hallintoneuvoston työntekijäedustajien valinnasta erotetussa valintamenettelyssä niiden ammattiliittojen ehdotusten perusteella, jotka ovat edustettuina kyseisessä yrityksessä tai jossakin muussa yrityksessä, jonka työntekijät osallistuvat yrityksen hallintoneuvoston jäsenten valintaan (*MitbestG:n 16 §:n 2 momentin ensimmäinen virke*). Kun muiden hallintoneuvoston työntekijäedustajien on työskenneltävä kyseisessä yrityksessä tai samaan konserniin kuuluvassa yrityksessä, ammattiliitoilla on oikeus ehdottaa vaaleissa

myös ulkopuolisia henkilöitä; heidän ei tarvitse olla ehdottavan ammattiliiton jäseniä eikä työskennellä sen palveluksessa.

(2) MitbestG:ssä säädetty – ja erillisellä valintamenettelyllä varmistettu – ammattiliittojen oikeus esittää omia ehdokkaitaan hallintoneuvoston työntekijäedustajien tietyille paikoille perustuu Saksan lainsäätäjän havaintoon, jonka mukaan ammattiliittojen ehdottamien työntekijäedustajien osallistuminen on juuri heidän riippumattomuutensa vuoksi tärkeä osatekijä hallintoneuvoston tahdonmuodostuksessa [– –]. Mainitussa laissa on säädetty sen voimaantulosta 1.7.1976 lähtien samalla tavalla, että osakkaiden ja työntekijöiden tasavertaiseen ja ennen kaikkea myös tasapainoiseen osallistumiseen yritysten hallintoneuvostoissa kuuluu työntekijöiden osalta ehdottomasti yksittäistä yritystä laajemmin järjestäytyneen työntekijäkunnan, siis yrityksessä tai konsernissa edustettuina olevien ammattiliittojen, edustajien osallistuminen [– –]. Mahdollisten työntekijäedustajien rajaaminen yksinomaan [alkup. s. 12] henkilöihin, jotka ovat yritysten yhteenliittymien jäseniä, ei ole sen mukaan työntekijöiden omien etujen mukaista [– –]. Lainsäädännössä esitettyjen arvioiden mukaan ammattiliittojen ehdottamalla hallintoneuvoston työntekijäedustajilla – joiden edustuksen legitimoivat työntekijöiden suorittama valinta – on henkilöstöedustusta vahvistava tehtävä. Tällä pyritään takaamaan, että hallintoneuvoston työntekijäedustajiin kuuluu henkilöitä, jotka ovat hyvin perehtyneitä yrityksen ominaisuuksiin ja tarpeisiin ja joilla on samanaikaisesti ulkoista asiantuntemusta [– –].

bb) Erillisellä valintamenettelyllä turvattu ammattiliittojen oikeus esittää ehdokkaita hallintoneuvoston työntekijäedustajien tietyille paikoille on siten MitbestG:n 7 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen 2 kohdan, luettuna yhdessä 2 momentin 2 kohdan kanssa, mukaiselle osakeyhtiön henkilöstöedustusjärjestelmälle tunnusomainen osatekijä, joka on taattava laadullisesti samantasoisena SEBG:n 21 §:n 6 momentin mukaisesti henkilöstöedustussopimuksessa, kun kyseinen osakeyhtiö muunnetaan eurooppayhtiöksi [– –] [alkup. s. 13] [– –].

(1) Henkilöstöedustussopimuksessa olisi tämän perusteella taattava ammattiliittojen oikeus esittää ehdokkaita hallintoneuvoston työntekijäedustajien tietyille paikoille. Lisäksi työntekijöiden tai heidän edustajiensa on valittava nämä henkilöt – muiden työntekijäedustajien määräytymismenettelystä – erillisessä valintamenettelyssä. Ainoastaan siinä tapauksessa, että ammattiliitoilla on näin taattu oikeus ehdokasasetteluun, Saksan lainsäätäjän näkemyksen mukaan MitbestG:n 7 §:n 2 momentin 2 kohdalla, luettuna yhdessä 16 §:n 2 momentin kanssa, tavoiteltava työntekijöiden tasavertainen ja -painoinen osallistuminen hallintoneuvoston työhön ja siten ennen eurooppayhtiöksi muuntamista taattu henkilöstön vaikuttaminen yhtiön päätöksentekoon SEBG:n 2 §:n 8 momentissa tarkoitetulla tavalla SEBG:n 2 §:n 12 momentissa tarkoitetun yhteistoiminnan yhteydessä säilyy samantasoisena myös eurooppayhtiössä.

(2) SEBG:n 21 §:n 6 momentissa säädetty tae vaikuttaa myös niiden työntekijäedustajien määrään, joita ammattiliitot ehdottavat ja jotka valitaan erillisessä valintamenettelyssä. MitbestG:n 7 §:n [alkup. s. 14] 2 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan silloin, kun saksalaisen osakeyhtiön hallintoneuvostossa on 12 tai 16 jäsentä, hallintoneuvoston kuudesta tai kahdeksasta työntekijäedustajasta kaksi on ammattiliittojen edustajia. Jos hallintoneuvostossa on 20 jäsentä, sen kymmenestä työntekijäedustajasta kolme on ammattiliittojen edustajia (*MitbestG:n 7 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen 3 kohta, luettuna yhdessä 2 momentin 3 kohdan kanssa*). Tämä Saksan lainsäätäjän tekemä painotus määrää SEBG:n 21 §:n 6 momentissa turvattun henkilöstön yhtiön päätöksentekoon vaikuttamisen laajuuden. Tästä syystä – sikäli kuin se on laskennallisesti mahdollista – on taattava, että eurooppayhtiön hallintoneuvostossa on edelleen sama, suhteellinen hallintoneuvoston koon perusteella määräytyvä osuus työntekijöiden edustajia. Jos hallintoneuvoston kokoa pienennetään – kuten pääasiassa on mahdollista – siten, että osakeyhtiön hallintoneuvostossa oli 16 jäsentä ja eurooppayhtiön hallintoneuvostossa on 12 jäsentä, henkilöstöedustussopimuksen osapuolten olisi annettava ammattiliitoille vähintäänkin yhden hallintoneuvoston työntekijäedustajan osalta yksinomainen ehdolleasettamisoikeus.

(3) Henkilöstöedustussopimuksessa turvattavaa ammattiliittojen yksinomaista oikeutta asettaa ehdolle tietty osa hallintoneuvoston työntekijäedustajista ei tarvitse rajata siten, että se koskee ainoastaan kyseisessä yrityksessä tai konsernissa edustettuina olevia saksalaisia ammattiliittoja. Henkilöstöedustussopimuksen osapuolilla on neuvotteluratkaisulla – ottaen huomioon SEBG:n 21 §:n 6 momentin vaatimukset – mahdollisuus laatia erityisesti suunnitellun eurooppayhtiön tarpeisiin räätälöityjä määräyksiä, jotta sopimusta on mahdollista mukauttaa asianmukaisesti eurooppayhtiön rakenteisiin. Eurooppayhtiön ominaispiirteisiin kuuluu henkilöstön unionin laajuinen edustus ja siitä seuraava hallintoneuvoston työntekijäedustajien kansainvälisyys. Tämän kanssa olisi ristiriidassa, jos ehdolleasettamisoikeus rajattaisiin koskemaan ainoastaan saksalaisia ammattiliittoja.

e) Työnantajan 10.3.2014 tekemään henkilöstöedustussopimukseen sisältyvät, 12-jäsenistä hallintoneuvostoa koskevat määräykset eivät täytä näitä SEBG:n 21 §:n 6 momentista johtuvia vaatimuksia. Työnantajakonsernissa [alkup. s. 15] edustettuina olevat ammattiliitot voivat tosin asettaa ehdolle henkilöitä hallintoneuvoston työntekijäedustajien vaaleissa. Koska näiden osalta ei kuitenkaan ole määrätty erillisestä valintamenettelystä, henkilöstöedustussopimuksen II osan 3.4 kohdan määräyksillä ei turvata riittävästi, että hallintoneuvoston työntekijäedustajiin kuuluu myös tosiasiallisesti ammattiliittojen ehdottama henkilö.

II. Asiaa käsittelevä jaosto on kuitenkin epävarma, onko tämä – sen esittämä – SEBG:n 21 §:n 6 momentin tulkinta yhteensopiva direktiivin 2001/86/EY 4 artiklan 4 kohdan kanssa.

Kyseisessä unionin oikeuden säännöksessä säädetään, että jos eurooppayhtiö on perustettu muuntamalla, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva, edellä sanotun kuitenkin rajoittamatta 13 artiklan 3 kohdan a alakohdan soveltamista. Jos kyseinen säännös perustuu – tarvittaessa kaikkien jäsenvaltioiden samassa laajuudessa turvaamaan – toisenlaiseen näkemykseen, joka pohjautuu unioninlaajuiseen yhtenäiseen, alhaisempaan suojan tasoon, asiaa käsittelevän jaoston olisi tulkittava SEBG:n 21 §:n 6 momenttia vastaavasti unionin oikeuden mukaisesti.

Sitä, millaisia vaatimuksia – jotka jäsenvaltioiden on pantava täytäntöön – direktiivin 2001/86/EY 4 artiklan 4 kohdasta seuraa henkilöstöedustussopimuksessa työntekijöille taattavan suojan tason osalta, ei voida arvioida viimeisenä oikeusasteena toimivan tuomioistuimen kannalta välttämättömällä varmuudella. Euroopan unionin tuomioistuin ei ole tähän mennessä tulkinnut mainittua säännöstä. Unionin oikeuden oikea soveltaminen ei myöskään ole ilmeistä. Näin ollen tarvittava direktiivin 2001/86/EY 4 artiklan 4 kohdan tulkinta kuuluu Euroopan unionin tuomioistuimelle.

TYÖASIAKIRJA