

Sprawa C-677/20

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

11 grudnia 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

18 sierpnia 2020 r.

Strona powodowa:

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Pozostali uczestnicy postępowania:

SAP SE

Rada zakładowa SAP SE

BUNDESARBEITSGERICHT (federalny sąd pracy)

[...]

POSTANOWIENIE

[...]

W postępowaniu z zakresu sporów zbiorowych z udziałem

1. Industriegewerkschaft Metall, [...]

[...] Frankfurt nad Menem,

strona powodowa, wnosząca apelację i skargę kasacyjną,

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

strona powodowa, wnosząca apelację i skargę kasacyjną, [...]

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

[...]

4. rada zakładowa SAP SE, [...] Walldorf,

[...] **[Or. 2]**

5. rada zakładowa koncernu 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., [...]

[...] Kolonia,

pierwsza izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) [...] postanawia:

I. Na podstawie art. 267 TFUE zwrócić się do Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie:

Czy § 21 ust. 6 Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej), który przewiduje, że w przypadku utworzenia w drodze przekształcenia spółki europejskiej (SE) z siedzibą w Niemczech należy zagwarantować odrębną procedurę wyboru określonej części członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników spośród kandydatów zaproponowanych przez związki zawodowe, jest zgodny z art. 4 ust. 4 dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników?

II. Postępowanie ze skargi kasacyjnej zawiesza się do czasu wydania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozstrzygnięcia w sprawie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. **[Or. 3]**

Uzasadnienie

A. Przedmiot postępowania głównego

W zakresie, w jakim ma to znaczenie dla wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, uczestnicy prowadzą spór w kwestii ważności postanowień

układu zawartego przez pracodawcę i specjalny zespół negocjacyjny w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w Societas Europaea (zwany dalej „układem w sprawie uczestnictwa”) w rozumieniu § 21 Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (niemieckiej ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej, zwanej dalej „SEBG”).

Pracodawca (uczestnik postępowania wymieniony w punkcie 3 powyżej) jest spółką europejską o systemie dualistycznym. Funkcjonuje w nim rada zakładowa spółki europejskiej (uczestnik wymieniony w punkcie 4 powyżej) i rada zakładowa grupy, do której należał pracodawca (uczestnik wymieniony w punkcie 5 powyżej). Powodami są dwa związki zawodowe reprezentowane w przedsiębiorstwie pracodawcy. Ponadto w postępowaniu biorą udział inne związki zawodowe, reprezentowane u pracodawcy względnie w grupie, do której pracodawca należy (uczestnicy wymienieni w punktach 6 do 8).

Pracodawca miał pierwotnie formę prawną spółki akcyjnej prawa niemieckiego. Zgodnie z § 7 ust. 1 zdanie pierwsze pkt 2 Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (niemieckiej ustawy o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji, dalej zwanej „MitbestG”) posiadała ona radę nadzorczą liczącą ośmiu członków reprezentujących udziałowców i ośmiu członków reprezentujących pracowników. Zgodnie z § 7 ust. 2 pkt 2 MitbestG wśród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników znajdowało się sześciu pracowników przedsiębiorstwa oraz dwóch przedstawicieli związków zawodowych. Obaj przedstawiciele związków zawodowych byli osobami zaproponowanymi zgodnie z § 16 ust. 2 MitbestG przez związki zawodowe reprezentowane w grupie, do której należał pracodawca. Zostali oni wybrani w procedurze odrębnej od procedury wyboru pozostałych sześciu członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników.

W 2014 r. pracodawca został przekształcony w spółkę europejską (SE). Od tego czasu spółka ta posiada radę nadzorczą liczącą 18 członków. Zgodnie z układem w sprawie uczestnictwa zawartym przez pracodawcę ze specjalnym zespołem negocjacyjnym w dniu 10 marca [Or. 4] 2014 r. dziewięciu spośród członków rady nadzorczej to przedstawiciele pracowników. Układ w sprawie uczestnictwa reguluje bardziej szczegółowe zasady dotyczące ich wyznaczania. Zgodnie z częścią II pkt 3.1 układu w sprawie uczestnictwa do rady nadzorczej jako przedstawiciele pracowników mogą być proponowani i powoływani tylko pracownicy grupy SAP lub przedstawiciele związków zawodowych reprezentowanych w tej grupie. Zgodnie z częścią II pkt 3.3 układu w sprawie uczestnictwa związkom zawodowym przysługuje wyłączne prawo do proponowania określonej liczby przedstawicieli pracowników przypadających do wyboru w Niemczech; wybór przez pracowników [członków rady nadzorczej] spośród osób zaproponowanych przez związki zawodowe jest przeprowadzany w odrębnym głosowaniu.

Część II pkt 3.4 układu w sprawie uczestnictwa zawiera ponadto postanowienia dotyczące tworzenia rady nadzorczej w składzie pomniejszonym do dwunastu członków. W tym przypadku w skład rady nadzorczej musi wchodzić sześciu przedstawicieli pracowników. Przedstawiciele pracowników na pierwsze cztery miejsca przypadające do wyboru w Niemczech są wybierani przez pracowników zatrudnionych w Niemczech. Związki zawodowe reprezentowane w grupie, do której należy pracodawca, mogą przy tym proponować kandydatów na część miejsc przypadających do wyboru w Niemczech; w odniesieniu do osób proponowanych przez te związki nie przeprowadza się jednak odrębnego głosowania.

Wnoszący pozew we wszczętym przez nich postępowaniu odrębnym z zakresu sporów zbiorowych podnieśli, że postanowienia układu w sprawie uczestnictwa dotyczące wyznaczania przedstawicieli pracowników do dwunastoosobowej rady nadzorczej są nieważne. Są oni zdania, że postanowienia te naruszają § 21 ust. 6 SEBG, ponieważ związkowi zawodowym nie zostało przyznane żadne wyłączenie – tj. zabezpieczone odrębnym głosowaniem – prawo do proponowania przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej.

Pracodawca jest zdania, że wyłączenie praw związków zawodowych do proponowania kandydatów, przewidziane w § 7 ust. 2 w związku z § 16 ust. 2 MitbestG, nie podlega ochronie na mocy § 21 ust. 6 SEBG.

Sądy niższych instancji oddaliły żądania wnoszących pozew i apelację. W skardze kasacyjnej dalej popierają oni swoje żądania. **[Or. 5]**

B. Właściwe przepisy krajowe

I. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (niemiecka ustawa o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji – MitbestG) z dnia 4 maja 1976 r. (*BGBI. I s. 1153, ostatnio zmieniona ustawą z dnia 24 kwietnia 2015 r. - BGBI. I s. 642*) brzmi następująco (we fragmentach):

„§7

Skład rady nadzorczej

(1) Rada nadzorcza przedsiębiorstwa

1. zatrudniającego zazwyczaj nie więcej niż 10 000 pracowników, składa się z sześciu członków reprezentujących udziałowców i sześciu członków reprezentujących pracowników;
2. zatrudniającego zazwyczaj ponad 10 000, ale nie więcej niż 20 000 pracowników, składa się z ośmiu członków

reprezentujących udziałowców i ośmiu członków reprezentujących pracowników;

3. zatrudniającego zazwyczaj ponad 20 000 pracowników składa się z dziesięciu członków reprezentujących udziałowców oraz z dziesięciu członków reprezentujących pracowników.

(2) Wśród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników

1. w przypadku rady nadzorczej liczącej sześciu członków reprezentujących pracowników musi być czterech pracowników przedsiębiorstwa i dwóch przedstawicieli związków zawodowych;
2. w przypadku rady nadzorczej liczącej ośmiu członków reprezentujących pracowników musi być sześciu pracowników przedsiębiorstwa i dwóch przedstawicieli związków zawodowych;
3. w przypadku rady nadzorczej liczącej dziesięciu członków reprezentujących pracowników musi być siedmiu pracowników przedsiębiorstwa i trzech przedstawicieli związków zawodowych.

(5) Związki zawodowe, o których mowa w ust. 2, muszą być reprezentowane w danym przedsiębiorstwie lub w innym przedsiębiorstwie, którego pracownicy uczestniczą w wyborze członków rady nadzorczej danego przedsiębiorstwa zgodnie z niniejszą ustawą. [Or. 6]

§16

Wybór przedstawicieli związków zawodowych do rady nadzorczej

(2) Wybory odbywają się w oparciu o propozycje kandydatów złożone przez związki zawodowe reprezentowane w danym przedsiębiorstwie lub w innym przedsiębiorstwie, którego pracownicy uczestniczą w wyborze członków rady nadzorczej danego przedsiębiorstwa zgodnie z niniejszą ustawą. [...]"

II. Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (niemiecka ustawa o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej – SEBG) z dnia 22 grudnia 2004 r. (BGBl. I s. 3675, 3686, ostatnio zmieniona ustawą z dnia 20 maja 2020 r. – BGBl. I s. 1044), w wersji obowiązującej od dnia 1 marca 2020 r., brzmi następująco (we fragmentach):

„§2

Definicje

(8) Uczestnictwo pracowników oznacza wszelkie procedury – w tym informowanie, konsultacje i współdecydowanie – dzięki którym przedstawiciele pracowników mogą wpływać na podejmowanie decyzji w spółce.

[...]

(12) Współdecydowanie oznacza wywieranie przez pracowników wpływu na sprawy spółki poprzez

1. wykonywanie prawa wyboru lub powoływania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki, lub
2. wykonywanie prawa do rekomendowania lub sprzeciwiania się powoływaniu niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki.

§21

Treść układu

(1) Bez uszczerbku dla autonomii stron we wszystkich pozostałych kwestiach i z zastrzeżeniem ust. 6, pisemny układ zawarty przez zarząd i specjalny zespół negocjacyjny określa:
[Or. 7]

(3) W przypadku, gdy strony osiągną porozumienie w sprawie współdecydowania, określa się jego treść. W szczególności należy uzgodnić następujące kwestie:

1. liczbę członków organu nadzorczego lub zarządzającego SE, którzy mogą być wybierani lub powoływani przez pracowników lub których powoływanie pracownicy mogą rekomendować lub mu się sprzeciwiać;
2. procedurę, zgodnie z którą pracownicy mogą wybierać lub powoływać takich członków lub rekomendować ich powoływanie lub mu się sprzeciwiać, oraz
3. prawa członków.

(6) Bez uszczerbku dla stosunku niniejszej ustawy do innych przepisów dotyczących współdecydowania pracowników w przedsiębiorstwie, w przypadku SE utworzonej w drodze

przekształcenia, układ zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa jak TEN istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE. [...]”.

C. Właściwe przepisy prawa Unii

Artykuł 4 dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników [...] brzmi następująco (we fragmentach):

„Treść układu

(1) Właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny negocjują w duchu współpracy w celu osiągnięcia układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE.

(2) Bez uszczerbku dla autonomii stron i z zastrzeżeniem ust. 4, układ, określony w ust. 1, zawarty przez właściwe organy spółek uczestniczących i specjalny zespół negocjacyjny określa:
[Or. 8]

(4) Bez uszczerbku dla przepisów art. 13 ust. 3 lit. a), w przypadku SE utworzonej w drodze przekształcenia, układ zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa, jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE”.

D. Znaczenie pytania prejudycjalnego dla rozstrzygnięcia sporu i jego wyjaśnienie

Rozstrzygnięcie sporu prawnego zależy od tego, czy wynikające z § 21 ust. 6 SEBG wymogi co do treści układu w sprawie uczestnictwa w zakresie współdecydowania pracowników przy tworzeniu SE w drodze przekształcenia spółki akcyjnej prawa niemieckiego są zgodne z art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86/WE.

I. Wniosek powodów, w którym domagają się oni – w zakresie, w jakim ma to znaczenie w niniejszej sprawie – stwierdzenia nieważności postanowień układu w sprawie uczestnictwa z dnia 10 marca 2014 r. dotyczących wyznaczania przedstawicieli pracowników w dwunastoosobowej radzie nadzorczej, zostałyby uwzględnione, gdyby przyjąć za podstawę wyłącznie przepisy prawa krajowego.

1. Pozew ten jest dopuszczalny.

[...] [Or. 9] [...]

2. Pozew ten byłby również [na tym gruncie] uzasadniony. Postanowienia obowiązującego u pracodawcy układu w sprawie uczestnictwa z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie wyznaczania przedstawicieli pracowników w dwunastoosobowej radzie nadzorczej byłyby [wówczas] nieważne. Naruszałyby one § 21 ust. 6 SEBG.

a) Co do zasady strony układu w sprawie uczestnictwa mogą zgodnie z § 21 ust. 1 SEBG autonomicznie kształtować procedury dotyczące uczestnictwa pracowników w rozumieniu § 2 ust. 8 SEBG. Pozwala im to na przyjmowanie postanowień specjalnie dostosowanych do potrzeb planowanej SE oraz na opracowanie form mieszanych lub nowych koncepcji lub procedur, obok stosowania sprawdzonych systemów uczestnictwa. Ma to na celu zapewnienie właściwego zrównania sytuacji prawnej istniejącej w poszczególnych państwach członkowskich, a jednocześnie zapewnienie odpowiedniego dostosowania do potrzeb i struktur SE, która ma zostać utworzona. [...].

b) Niemniej jednak autonomia przyznana stronom układu w sprawie uczestnictwa została zgodnie z § 21 ust. 1 SEBG wyraźnie ograniczona poprzez zastrzeżenie gwarancji przewidzianej w ust. 6 tego przepisu. Zgodnie z tym ustępem w przypadku utworzenia **[Or. 10]** SE w drodze przekształcenia spółki akcyjnej układ ten zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa, jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE (§ 21 ust. 6 zdanie pierwsze SEBG). W ten sposób prawo ogranicza autonomię negocjacyjną stron przy tworzeniu SE przez przekształcenie spółki akcyjnej – na rzecz ściślejszej ochrony praw nabytych. [...].

c) Zdaniem izby orzekającej § 21 ust. 6 zdanie pierwsze SEBG interpretowany zgodnie z metodami właściwymi dla prawa krajowego nakazuje, by strony układu w sprawie uczestnictwa w przypadku utworzenia SE w drodze przekształcenia zapewniły, aby elementy obowiązującej w tej spółce procedury uczestnictwa pracowników w rozumieniu § 2 ust. 8 SEBG, które są istotne dla wpływu wywieranego przez pracowników na podejmowanie decyzji w spółce, zostały zachowane w takim samym stopniu również w tworzonej SE. Elementy te powinny być przede wszystkim – w każdym przypadku w odniesieniu do procedur dotyczących uczestnictwa pracowników w rozumieniu § 2 ust. 8 SEBG, już istniejących w spółce akcyjnej, która ma zostać przekształcona – ustalone na podstawie właściwego w tym zakresie prawa krajowego. Elementy istotne zgodnie z powyższym dla wpływu wywieranego przez pracowników na podejmowanie decyzji w spółce muszą być w takim samym stopniu zapewnione również i w SE. Należy przy tym uwzględnić, że § 21 ust. 6 zdanie pierwsze SEBG nie nakazuje całkowitego zachowania procedur i sytuacji prawnej istniejących w spółce, która ma zostać przekształcona. Elementy procedury, które w decydujący sposób charakteryzują wpływ wywierany przez przedstawicieli pracowników w spółce, która ma zostać przekształcona, muszą być zatem zagwarantowane w takim samym pod względem jakości stopniu w układzie w sprawie uczestnictwa mającym zastosowanie do SE.

d) Opierając się na powyższym, postanowienia dotyczące wyznaczania przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej liczącej dwunastu członków w obowiązującym u pracodawcy układzie w sprawie uczestnictwa nie byłyby zgodne z wymogami § 21 ust. 6 SEBG. **[Or. 11]**

aa) Określona w § 16 MitbestG odrębna procedura wyborów zaproponowanych przez związki zawodowe przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej jest jednym z elementów procedury współdecydowania w przedsiębiorstwie, który jest istotny z punktu widzenia wpływu wywieranego przez pracowników w przypadku spółki akcyjnej prawa niemieckiego, w której pracownicy mają zgodnie z § 7 ust. 1 zdanie pierwsze pkt 2 w związku z ust. 2 pkt 2 MitbestG prawo do współdecydowania.

(1) Zgodnie z § 7 ust. 2 pkt 2 MitbestG w przypadku rady nadzorczej składającej się z ośmiu członków reprezentujących udziałowców i ośmiu członków reprezentujących pracowników, członkami rady nadzorczej reprezentującymi pracowników musi być sześciu pracowników przedsiębiorstwa oraz dwóch przedstawicieli związków zawodowych. Wybór przedstawicieli związków zawodowych odbywa się w głosowaniu odrębnym od wyboru pozostałych członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników. Wyboru tego dokonuje się spośród kandydatów zaproponowanych przez związki zawodowe, które są reprezentowane w danym przedsiębiorstwie lub w innym przedsiębiorstwie, którego pracownicy uczestniczą w wyborach (§ 16 ust. 2 zdanie pierwsze MitbestG). Podczas gdy pozostali członkowie rady nadzorczej reprezentujący pracowników muszą być zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie lub w przedsiębiorstwie należącym do tej samej grupy, związki zawodowe są uprawnione do proponowania kandydatów z zewnątrz; osoby te nie muszą być członkami związku zawodowego, który składa propozycję ani być przez ten związek zatrudnione.

(2) Prawo związków zawodowych do proponowania kandydatów dla określonej części członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników, które jest przewidziane w ustawie o udziale pracowników w podejmowaniu decyzji i zabezpieczone odrębną procedurą wyboru, opiera się na uznaniu przez ustawodawcę niemieckiego, że uczestnictwo przedstawicieli pracowników zaproponowanych przez związki zawodowe jest – właśnie ze względu na ich niezależność – ważnym elementem kształtowania opinii w ramach rady nadzorczej [...]. Od momentu wejścia w życie ustawy w dniu 1 lipca 1976 r. opiera się ona cały czas na założeniu, że udział przedstawicieli ponadzakładowych organizacji pracowników, tj. związków zawodowych reprezentowanych w przedsiębiorstwie lub w grupie, jest konieczny dla równouprawnienia i przede wszystkim dla zrównoważenia uczestnictwa w radach nadzorczych przedsiębiorstwa udziałowców i pracowników reprezentujących stronę załogi [...]. Ograniczenie ewentualnych **[Or. 12]** przedstawicieli pracowników wyłącznie do osób, które są członkami załogi przedsiębiorstwa, nie leży zatem w interesie samych pracowników [...]. Zgodnie z wartościami chronionymi przez ustawę, zaproponowani przez związki zawodowe przedstawiciele pracowników

w radzie nadzorczej – których reprezentacja jest legitymowana wyborem przez pracowników – mają za zadanie wzmocnienie współdecydowania przez pracowników. Ma to na celu zapewnienie, że w składzie rady nadzorczej po stronie pracowników zasiadają osoby w wysokim stopniu zaznajomione z sytuacją i potrzebami spółki, przy jednoczesnej dostępności fachowej wiedzy z zewnątrz. [...].

bb) W związku z tym zabezpieczone odrębnym głosowaniem prawo związków zawodowych do proponowania kandydatów na określoną liczbę spośród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników stanowi charakterystyczny element procedury udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w spółce akcyjnej, w której zgodnie z § 7 ust. 1 zdanie pierwsze pkt 2 w związku z ust. 2 pkt 2 MitbestG pracownicy mają prawo do współdecydowania. Element ten w przypadku przekształcenia w SE musi być zagwarantowany w układzie w sprawie uczestnictwa w takim samym pod względem jakości stopniu zgodnie z § 21 ust. 6 SEBG. [...] **[Or. 13]** [...]

(1) Zgodnie z tym w układzie w sprawie uczestnictwa należałoby zapewnić związkom zawodowym prawo do proponowania kandydatów na określoną liczbę spośród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników. Ponadto wymagane byłoby w tym zakresie ustanowienie takiej procedury wyboru tych osób przez pracowników lub ich przedstawicieli, która byłaby odrębna od procesu wyznaczania pozostałych przedstawicieli pracowników. Tylko w przypadku tak zabezpieczonego prawa do nominacji równe prawa do udziału i takie samo znaczenie tego udziału pracowników w radzie nadzorczej pozostaną zapewnione, zgodnie z intencją niemieckiego ustawodawcy wyrażoną w § 7 ust. 2 pkt 2 w związku z § 16 ust. 2 MitbestG, a tym samym – wpływ wywierany przez pracowników na podejmowanie decyzji w spółce w rozumieniu § 2 ust. 8 SEBG w postaci istniejącej przed przekształceniem spółki jest nadal przy współdecydowaniu w rozumieniu § 2 ust. 12 SEBG wywierany w takim samym stopniu również w SE.

(2) Gwarancja zawarta w § 21 ust. 6 SEBG miałyby również wpływ na liczbę przedstawicieli pracowników zaproponowanych przez związki zawodowe, którzy mieliby zostać wyznaczeni w ramach odrębnej procedury wyboru. Zgodnie z § 7 **[Or. 14]** ust. 2 pkt 1 i pkt 2 MitbestG, w przypadku rady nadzorczej niemieckiej spółki akcyjnej liczącej odpowiednio dwunastu i szesnastu członków spośród sześciu względnie ośmiu członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników, dwóch jest przedstawicielami związków zawodowych. W przypadku rady nadzorczej liczącej dwudziestu członków, trzech z dziesięciu członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników jest przedstawicielami związków zawodowych (*§ 7 ust. 1 zdanie pierwsze pkt 3 w związku z ust. 2 pkt 3 MitbestG*). Te określone przez niemieckiego ustawodawcę proporcje określają zakres zagwarantowanego przez § 21 ust. 6 SEBG wpływu wywieranego przez pracowników na podejmowanie decyzji w spółce. Dlatego wpływ ten, w zakresie, w jakim jest to możliwe z arytmetycznego punktu widzenia, musi być nadal zapewniony w radzie nadzorczej SE, proporcjonalnie do liczby członków rady

nadzorczej reprezentujących pracowników, tej z kolei uzależnionej od wielkości tej rady. W przypadku zmniejszenia liczby członków rady nadzorczej – jak to jest możliwe w postępowaniu głównym – z poprzednich 16 członków w spółce akcyjnej do dwunastu w SE, strony układu w sprawie uczestnictwa byłyby zatem zobowiązane do przyznania związkom zawodowym wyłącznego prawa do proponowania kandydatów na co najmniej jednego członka rady nadzorczej reprezentującego pracowników.

(3) Przysługujące związkom zawodowym wyłączne prawo do proponowania kandydatów na określoną liczbę spośród członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników, które powinno być zagwarantowane w układzie w sprawie uczestnictwa, nie musiałyby być ograniczone do niemieckich związków zawodowych reprezentowanych w przedsiębiorstwie lub w koncernie. Dzięki wynegocjowanemu rozwiązaniu strony układu w sprawie uczestnictwa – przy uwzględnieniu wymogów wynikających z § 21 ust. 6 SEBG – mają możliwość wprowadzenia postanowień, które są specjalnie dostosowane do potrzeb planowanej SE, a to w celu umożliwienia odpowiedniego dostosowania do jej struktur. Jedną ze szczególnych cech SE jest uczestnictwo pracowników z całej Unii i wynikające z tego umiędzynarodowienie przedstawicielstwa pracowników w radzie nadzorczej. Sprzeczne z tym byłoby oparcie się tylko na niemieckich związkach zawodowych.

e) Powyższych wynikających z § 21 ust. 6 SEBG wymogów nie spełniają postanowienia dotyczące dwunastoosobowej rady nadzorczej wynikające z układu w sprawie uczestnictwa zawartym u pracodawcy w dniu 10 marca 2014 r. Niewątpliwie związki zawodowe reprezentowane w grupie, [Or. 15] do której należy pracodawca, mogą przedstawiać propozycje kandydatów na członków rady nadzorczej reprezentujących pracowników. Niemniej jednak ze względu na to, że nie przewidziano dla tych kandydatów odrębnej procedury wyboru, postanowienia części II pkt 3.4 układu w sprawie uczestnictwa nie zapewniają w wystarczającym stopniu tego, że wśród przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej rzeczywiście znajdzie się osoba zaproponowana przez związki zawodowe.

II. W izbie orzekającej pojawia się jednak wątpliwość, czy taka wykładnia § 21 ust. 6 SEBG – której izba ma dokonać – jest zgodna z wymogami art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86/WE.

Ten przepis prawa unijnego stanowi, że bez uszczerbku dla przepisów art. 13 ust. 3 lit. a) tej dyrektywy, w przypadku SE utworzonej w drodze przekształcenia, układ zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa, jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE. Jeśli normę tę należałoby rozumieć w inny sposób niż jako ustanowienie jednolitego w całej Unii niższego poziomu ochrony, który miałby być ewentualnie zapewniony w takim samym stopniu w całej Unii przez wszystkie państwa członkowskie, izba orzekająca byłaby zobowiązana do przyjęcia odpowiedniej zgodnej z prawem unijnym wykładni § 21 ust. 6 SEBG.

Nie da się ocenić z pewnością wymaganą w przypadku sądu ostatejnej instancji, które z podlegających wdrożeniu przez państwa członkowskie wymogów dotyczących poziomu ochrony pracowników, który ma być zapewniony w układzie w sprawie uczestnictwa, wynikają z art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86/WE. Przepis ten nie był dotychczas przedmiotem wykładni dokonywanej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Nie jest również oczywiste to, na czym miałyby polegać prawidłowe stosowanie prawa unijnego. W związku z tym dokonanie wymaganej wykładni art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86/WE leży w gestii Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

DOKUMENT ROBOCZY