

**Lieta C-677/20**

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

**Iesniegšanas datums:**

2020. gada 11. decembris

**Iesniedzējtiesa:**

*Bundesarbeitsgericht* (Vācija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2020. gada 18. augusts

**Pieteicējas:**

*Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)*

*ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*

**Pārējie lietas dalībnieki:**

*SAP SE*

*SE-Betriebsrat der SAP SE*

---

***BUNDESARBEITSGERICHT* [FEDERĀLĀ DARBA LIETU TIESA]**

[..]

**LĒMUMS**

[..]

Lēmuma procedūrā ar lietas dalībniekiem:

1. *Industriegewerkschaft Metall*, [..]

[..] Frankfurte pie Mainas,

pieteicēja, apelācijas sūdzības iesniedzēja un kasācijas sūdzības iesniedzēja,

2. *ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*, [..] Berlīne,

pieteicēja, apelācijas sūdzības iesniedzēja un kasācijas sūdzības iesniedzēja, [..]

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

[..]

4. *SE-Betriebsrat der SAP SE*, [..] Valdorfa,

[..]**[orig. 2. lpp.]**

5. *Konzernbetriebsrat der SAP SE*, [..] Valdorfa,

[..]

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

7. *Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)*, [..] Štutgarte,

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

[..] Ķelne [*Köln*],

*Erster Senat des Bundesarbeitsgerichts* [Federālās darba lietu tiesas Pirmā palāta] [..] nolēmj:

I. Saskaņā ar LESD 267. pantu lūgt Eiropas Savienības Tiesu atbildēt uz šādu jautājumu:

Vai *Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft* [Likuma par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem Eiropas uzņēmēj sabiedrībā] 21. panta 6. punkts, no kura izriet, ka gadījumā, ja Vācijā reģistrētu SE dibina pārveidošanas ceļā, attiecībā uz noteiktu skaitu uzraudzības padomes locekļu, ko ievēlē no darbinieku vidus, ir jānodrošina atsevišķa atlases procedūra arodbiedrību izvirzītiem kandidātiem, ir saderīgs ar Padomes Direktīvas 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, 4. panta 4. punktu?

II. Apturēt kasācijas tiesvedību līdz Eiropas Savienības Tiesas spriedumam par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.**[orig. 3. lpp.]**

## Pamatojums

### A. Pamatlietas priekšmets 1

Lietas dalībniekiem ir domstarpības – ciktāl tam ir nozīme prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā – jautājumā par tādu noteikumu spēkā esamību, ko ietver darba devējas un īpašās pārrunu grupas noslēgtā vienošanās par darbinieku iesaistīšanas

pasākumiem “Societas Europaea” (vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem) Likuma par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem Eiropas uzņēmēj sabiedrībā (turpmāk tekstā – “SEBG”) 21. panta izpratnē.

Darba devēja (lietas dalībniece Nr. 3) ir SE ar divlīmeņu sistēmu. Tajā ir izveidota SE uzņēmuma padome (lietas dalībniece Nr. 4) un uzņēmumu grupas padome (lietas dalībniece Nr. 5). Pieteicējas ir divas arodbiedrības, kas ir pārstāvētas darba devējas uzņēmumā. Lietā turklāt ir iestājušās vēl arī citas arodbiedrības, kuras ir pārstāvētas pie darba devējas vai attiecīgi tās uzņēmumu grupā (lietas dalībnieces Nr. 6, Nr. 7 un Nr. 8).

Sākotnēji darba devējas juridiskā forma bija atbilstoši Vācijas tiesībām dibināta akciju sabiedrība. Tajā saskaņā ar *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer* [Likuma par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā] (*Mitbestimmungsgesetz*; turpmāk tekstā – “*MitbestG*”) 7. panta 1. punkta pirmo teikumu darbojās uzraudzības padome, kuras sastāvā ietilpa astoņi uzraudzības padomes locekļi, kas pārstāvēja akcionārus, un astoņi uzraudzības padomes locekļi, kas pārstāvēja darbiniekus. Saskaņā ar *MitbestG* 7. panta 2. punkta 2) apakšpunktu uzraudzības padomes locekļu, kas pārstāvēja darbiniekus, sastāvu veidoja seši uzņēmuma darbinieki un divi arodbiedrību pārstāvji. Divi arodbiedrību pārstāvji bija personas, kuras saskaņā ar *MitbestG* 16. panta 2. punktu bija izvirzījušas darba devējas uzņēmumu grupā pārstāvētās arodbiedrības un kuras tika ievēlētas īpašā balsojumā, kas notika atsevišķi no pārējo sešu uzraudzības padomes locekļu, kas pārstāv darbiniekus, vēlēšanām.

2014. gadā darba devēja tika pārveidota par SE. Kopš tā laika tajā darbojas uzraudzības padome 18 locekļu sastāvā. Saskaņā ar darba devējas un īpašās pārrunu grupas vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem, kas tika noslēgta 2014. gada 10. martā [orig. 4. lpp.], deviņi uzraudzības padomes locekļi ir darbinieku pārstāvji. Vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem paredz sīki izstrādātas prasības attiecībā uz padomes locekļu izvēli. Saskaņā ar vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem II daļas 3.1. punktu par darbinieku pārstāvjiem uzraudzības padomē var izvirzīt un iecelt tikai SAP darbiniekus vai SAP uzņēmumu grupā pārstāvēto arodbiedrību pārstāvjus. Turklāt saskaņā ar vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem II daļas 3.3. punktu arodbiedrībām ir ekskluzīvas tiesības izvirzīt noteiktu skaitu kandidātu Vācijai paredzēto darbinieku pārstāvju grupā; arodbiedrību izvirzītās personas darbinieki ievēlē atsevišķā balsojumā.

Vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem II daļas 3.4. punktā turklāt ir ietverti noteikumi par uzraudzības padomes izveidi, kuras locekļu skaits ir samazināts līdz 12 personām. Šādā gadījumā uzraudzības padomē ir jādarbojas sešiem darbinieku pārstāvjiem. Pirmajās četrās padomes locekļu vietās Vācijai paredzēto darbinieku pārstāvju grupā tiek ievēlēti Vācijā strādājoši darbinieki. Darba devējas uzņēmumu grupā pārstāvētās arodbiedrības var izvirzīt savus kandidātus uz noteiktu to vietu skaitu, kas paredzētas Vācijai; tomēr arodbiedrību izvirzītie kandidāti netiek ievēlēti atsevišķā balsojumā.

Ierosinātajā lēmuma procedūrā pieteicējas apgalvo, ka noteikumi, ko ietver vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem, par darbinieku pārstāvju izvēli uzraudzības padomē, kuras sastāvā ir 12 padomes locekļi, neesot spēkā. Pieteicējas uzskata, ka šie noteikumi pārkāpjot *SEBG* 21. panta 6. punktu, jo arodbiedrībām netiekot piešķirtas ekskluzīvas – ar atsevišķu balsojumu nodrošinātas – tiesības izvirzīt darbinieku pārstāvjus uzraudzības padomē.

Darba devēja uzskata, ka *SEBG* 21. panta 6. punkts neaizsargājot arodbiedrību ekskluzīvās tiesības izvirzīt kandidātus, kas paredzētas Likuma par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā *MitbestG* 7. panta 2. punktā, to skatot kopā ar 16. panta 2. punktu.

Iepriekšējās instancēs pieteicēju prasījumi tika noraidīti. Ar kasācijas sūdzību pieteicējas turpina uzturēt savus prasījumus. **[oriģ. 5. lpp.]**

## **B. Atbilstošās valsts tiesību normas**

I. 1976. gada 4. maija Likumā par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā [*MitbestG*] (*BGBI. I, 1153. lpp.*, kurā pēdējie grozījumi izdarīti ar 2015. gada 24. aprīļa likumu – *BGBI. I, 642. lpp.*) izvilkuma veidā ir noteikts:

“§7

### **Uzraudzības padomes sastāvs**

(1) Uzraudzības padomē uzņēmumā,

1. kurā parasti nav vairāk par 10 000 darbinieku, 6 locekļi ir akcionāru pārstāvji un 6 locekļi – darbinieku pārstāvji;
2. kurā parasti ir vairāk par 10 000 darbinieku, tomēr mazāk par 20 000 darbinieku, 8 locekļi ir akcionāru pārstāvji un 8 locekļi – darbinieku pārstāvji;
3. kurā parasti ir vairāk par 20 000 darbinieku, 10 locekļi ir akcionāru pārstāvji un 10 locekļi – darbinieku pārstāvji.

(2) No uzraudzības padomes locekļiem, kas pārstāv darbiniekus:

1. uzraudzības padomē, kurā ir 6 darbinieku pārstāvji, ir 4 uzņēmuma darbinieki un 2 arodbiedrību pārstāvji;
2. uzraudzības padomē, kurā ir 8 darbinieku pārstāvji, ir 6 uzņēmuma darbinieki un 2 arodbiedrību pārstāvji;
3. uzraudzības padomē, kurā ir 10 darbinieku pārstāvji, ir 7 uzņēmuma darbinieki un 3 arodbiedrību pārstāvji.

(5) 2. punktā minētajām arodbiedrībām jābūt pārstāvētām pašā uzņēmumā vai citā uzņēmumā, kura darbinieki saskaņā ar šī likuma normām piedalās uzņēmuma uzraudzības padomes locekļu vēlēšanās. **[oriģ. 6. lpp.]**

## §16

### Arodbiedrību pārstāvju ievēlēšana uzraudzības padomē

(2) Arodbiedrības pārstāvjus ievēlē, pamatojoties uz kandidātu sarakstu, ko ir sagatavojušas arodbiedrības, kas ir pārstāvētas pašā uzņēmumā vai citā uzņēmumā, kura darbinieki saskaņā ar šī likuma normām piedalās uzņēmuma uzraudzības padomes locekļu vēlēšanās. [..]”

II. 2004. gada 22. decembra Likumā par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem Eiropas uzņēmēj sabiedrībā [SEGB] (BGBl. I, 3675., 3686. lpp., kurā pēdējie grozījumi izdarīti ar 2020. gada 20. maija likumu – BGBl. I, 1044. lpp.) 2020. gada 1. marta redakcijā izvilkuma veidā ir noteikts:

## “§2

### Definīcijas

(8) Darbinieku iesaistīšana ir jebkurš paņēmieni, tostarp informēšana, konsultēšana un līdzdalība, kā darbinieku pārstāvji var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmēj sabiedrībā.

[..]

(12) Līdzdalība ir darbinieku ietekme uz norisēm uzņēmēj sabiedrībā, izmantojot:

1. tiesības ievēlēt vai iecelt uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļus, vai
2. tiesības ieteikt un/vai iebilst pret uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības dažu vai visu locekļu iecelšanu.

## §21

### Vienošanās saturs

(1) Citādā ziņā neskarot pušu autonomiju un ievērojot 6. punktu, rakstiskā vienošanās starp vadību un īpašo pārrunu grupu nosaka: **[oriģ. 7. lpp.]**

(3) Gadījumā, ja puses vienojas par līdzdalību, ir jānosaka tās apjoms. It īpaši ir jānosaka:

1. SE uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļu skaits, kurus darbinieki var ievēlēt vai iecelt vai kuru iecelšanu viņi var ieteikt vai iebilst pret to;
2. procedūra, pamatojoties uz kuru darbinieki var ievēlēt vai iecelt šos locekļus vai var ieteikt vai iebilst pret viņu iecelšanu, un
3. locekļu tiesības.

(6) Neskarot šī likuma saikni ar citiem noteikumiem par darbinieku līdzdalību uzņēmumā, ja SE dibina pārveidošanas ceļā, vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmēj sabiedrībā, kas ir pārveidojama par SE. [..].”

### **C. Atbilstošās Savienības tiesību normas**

Padomes Direktīvas 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, [..] 4. pantā izvilkuma veidā ir noteikts:

#### **“Vienošanās saturs**

1. Dibinātāju uzņēmēj sabiedrību struktūrvienības un īpašā pārrunu grupa risina sarunas sadarbības garā, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem SE iekšienē.
2. Neskarot pušu autonomiju un ievērojot 4. punktu, 1. punktā minētā vienošanās starp dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kompetentajām struktūrvienībām un īpašo pārrunu grupu nosaka: **[oriģ. 8. lpp.]**
4. Neskarot 13. panta 3. punkta a) apakšpunktu, ja SE dibina pārveidošanas ceļā, vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmēj sabiedrībā, kas ir pārveidojama par SE.”

### **D. Par prejudiciālā jautājuma nozīmi nolēmuma pieņemšanā un tā skaidrojumu**

Lietas izlemšana ir atkarīga no tā, vai ar Direktīvas 2001/86/EK 4. panta 4. punktu ir saderīgas prasības, kas izriet no *SEBG* 21. panta 6. punkta un skar vienošanās

panākšanu par darbinieku līdzdalību lēmumu pieņemšanā, ja SE tiek dibināta, pārveidojot saskaņā ar Vācijas tiesībām dibinātu akciju sabiedrību.

I. Pieteicēju pieteikums, ar kuru tās – ciktāl tam izskatāmajā lietā ir nozīme – lūdz konstatēt to noteikumu spēkā neesamību, ko ietver 2014. gada 10. marta vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem, saistībā ar darbinieku pārstāvju izvēli uzraudzības padomē, kuras sastāvā ir 12 locekļi, būtu apmierināms tikai, pamatojoties uz valsts tiesību normām.

1. Pieteikums ir pieņemams.

[..]**[oriģ. 9. lpp.]**[..]

2. Pieteikums būtu arī pamatots. Noteikumi, ko ietver 2014. gada 10. marta vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem, saistībā ar darbinieku pārstāvju izvēli uzraudzības padomē, kuras sastāvā ir 12 locekļi, nebūtu spēkā. Tie pārkāptu *SEBG* 21. panta 6. punktu.

a) Saskaņā ar *SEBG* likuma 21. panta 1. punktu vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem puses principā var autonomi izstrādāt noteikumus par darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem šī likuma 2. panta 8. punkta izpratnē. Tas vienošanās pusēm ļauj pieņemt noteikumus, kas ir piemēroti tieši plānotās SE vajadzībām, un līdztekus sekmīgām dalības sistēmām atļūstīt arī jauktas formas vai jaunas metodes vai paņēmienus. Tādā veidā paredzēts garantēt dažādās dalībvalstīs esošo tiesisko situāciju atbilstošu līdzsvaru un vienlaicīgi nodrošināt pienācīgu pielāgojumu dibināmās SE vajadzībām un struktūrām [..].

b) Tomēr *SEBG* 2004. gada 22. decembra likuma 21. panta 1. punktā ir skaidri noteikts, ka vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem puses tām piešķirto autonomiju var izmantot tikai ar nosacījumu, ka ir nodrošināta šī panta 6. punktā paredzēto noteikumu izpilde. Tajā ir noteikts, ka gadījumā, ja SE **[oriģ. 10. lpp.]** dibina, pārveidojot akciju sabiedrību, vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmējsabiedrībā, kas ir pārveidojama par SE (*SEBG* 27. panta 6. punkta pirmais teikums). Tādējādi likums ierobežo pušu autonomiju, risinot sarunas par vienošanos, ja SE dibina, pārveidojot akciju sabiedrību, un paredz stingrāku spēkā esošo noteikumu aizsardzību [..].

c) Iesniedzējtiesas palāta ir pārliecināta, ka saskaņā ar interpretācijas metodēm, kas piemērojamas valsts tiesību normām, *SEBG* 21. panta 6. panta pirmajā teikumā ir noteikts, ka, dibinot SE pārveidošanas ceļā, vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem pusēm tajā ir jāparedz garantijas, ka galvenie elementi, kas raksturīgi darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem, lai darbinieki var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā *SEBG* 2. panta 8. punkta izpratnē, tādā pašā apmērā tiek saglabāti arī dibināmajā SE. Šie elementi vispirms – katrā ziņā attiecībā uz darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem *SEBG* 2. panta 8. punkta izpratnē, kādi jau pastāv akciju sabiedrībā, kuru paredzēts pārveidot – jānosaka, pamatojoties uz attiecīgajām valsts tiesību normām. Elementi, kas atbilstoši šīm



tiesību normām ir raksturīgi darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem, lai darbinieki var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā, tādā pašā līmenī ir jānodrošina arī SE. Šajā kontekstā ir jāņem vērā, ka *SEBG* likuma 21. panta 6. punkta pirmajā teikumā nav izvirzīta prasība pilnībā saglabāt pārveidojamajā uzņēmējsabiedrībā esošos paņēmienus un pastāvošo juridisko kārtību. Tādēļ elementiem, kas ir būtiski raksturīgi darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem, lai darbinieki var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā, kvalitatīvi līdzvērtīgā apmērā ir jāpārnes uz attiecībā uz SE spēkā esošo vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem.

d) Ņemot vērā iepriekš minēto, noteikumi, ko ietver darba devējas vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem, par darbinieku pārstāvju izvēli uzraudzības padomē, kuras sastāvā ir 12 locekļi, neatbilstu *SEBG* 21. panta 6. punktā izvirzītajām prasībām. **[oriģ. 11. lpp.]**

aa) Saskaņā ar Vācijas tiesībām dibinātas akciju sabiedrības gadījumā, kurai ir piemērojami *MitbestG* 7. panta 1. punkta pirmā teikuma 2) apakšpunkta noteikumi, to skatot kopā ar 2. punkta 2) apakšpunktu, viens no elementiem, kas raksturīgs darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem uzņēmuma pārvaldības struktūrās, lai darbinieki var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmums, ir *MitbestG* 16. pantā paredzētais atsevišķais balsojums par arodbiedrības izvirzītiem darbinieku pārstāvjiem uzraudzības padomē.

(1) Saskaņā ar *MitbestG* 7. panta 2. punkta 2) apakšpunktu uzraudzības padomē, kurā astoņi locekļi ir akcionāru pārstāvji un astoņi locekļi – darbinieku pārstāvji, darbinieku pārstāvji ir seši uzņēmuma darbinieki un divi arodbiedrību pārstāvji. Arodbiedrību pārstāvjus ievēlē balsojumā, kas notiek atsevišķi no pārējo uzraudzības padomes locekļu, kuri pārstāv darbiniekus, vēlēšanām, pamatojoties uz kandidātu sarakstu, ko sagatavo arodbiedrības, kuras ir pārstāvētas attiecīgajā uzņēmumā vai kādā citā uzņēmumā, kura darbinieki piedalās vēlēšanās (*MitbestG* 16. panta 2. punkta pirmais teikums). Kamēr pārējiem uzraudzības padomes locekļiem, kuri pārstāv darbiniekus, ir jābūt nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā vai kādā no uzņēmumu grupai piederošiem uzņēmumiem, arodbiedrības ir tiesīgas vēlēšanām izvirzīt neatkarīgas personas; tām nav jābūt nedz arodbiedrības, kura izvirza kandidātus, biedriem, nedz jābūt tajā nodarbinātām.

(2) *MitbestG* paredzētās – ar atsevišķu balsojumu nodrošinātās – arodbiedrību tiesības izvirzīt noteiktu skaitu kandidātu uzraudzības padomes locekļu, kuri pārstāv darbiniekus, amatam, ir balstītas uz Vācijas likumdevēja atziņu, ka arodbiedrību izvirzīto darbinieku pārstāvju iesaistīšana ir svarīgs viedokļa veidošanas uzraudzības padomē elements tieši viņu neatkarības dēļ [...]. Likumā kopš tā spēkā stāšanās 1976. gada 1. jūlijā nemainīgi ir uzskatīts, ka, lai panāktu vienlīdzīgu un pirmām kārtām arī vienādu akcionāru un darbinieku iesaistīšanu uzņēmumu uzraudzības padomēs, darbinieku pusē obligāti ir jābūt starpuzņēmumu organizēta darbinieku pārstāvju kopuma, tātad uzņēmumā vai uzņēmumu grupā pārstāvēto arodbiedrību, dalībai [...]. No tā izriet, ka pašu darbinieku interesēs nav paredzēt iespēju par potenciāliem **[oriģ. 12. lpp.]**



darbinieku pārstāvjiem klūt tikai personām, kuras strādā attiecīgajā uzņēmumā [..]. Atbilstoši normatīvajiem vērtējumiem arodbiedrību izvirzītajiem darbinieku pārstāvjiem uzraudzības padomē – kuru pārstāvība darbinieku balsojuma rezultātā ir leģitīmēta – ir darbinieku līdzdalību stiprinoša funkcija. Tādējādi ir paredzēts nodrošināt, ka darbinieku pārstāvju pusē uzraudzības padomē darbojas personas, kurām ir labi zināma uzņēmuma situācija un tā vajadzības un vienlaicīgi ir speciālas zināšanas [..].

bb) Tādējādi ar atsevišķu balsojumu nodrošinātās arodbiedrību tiesības izvirzīt noteiktu skaitu kandidātu darbiniekus pārstāvošo uzraudzības padomes locekļu amatam ir elements, kas ir raksturīgs darbinieku iesaistīšanas paņēmieniem saskaņā ar Vācijas tiesībām dibinātas akciju sabiedrības gadījumā, kurai ir piemērojami *MitbestG* 7. panta 1. punkta pirmā teikuma 2) apakšpunkta noteikumi, to skatot kopā ar 2. punkta 2) apakšpunktu, un ir svarīgi, lai šo elementu saskaņā ar *SEBG* 21. panta 6. punktu kvalitatīvi līdzvērtīgā apmērā ietvertu pārveidošanas ceļā dibinātas SE vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem [..][oriģ. 13. lpp.][..]

(1) Tādējādi būtu jānodrošina, lai vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem ietvertu arodbiedrību tiesības izvirzīt noteiktu skaitu kandidātu darbiniekus pārstāvošo uzraudzības padomes locekļu amatam. Turklāt šajā kontekstā būtu vajadzīga – no pārējo darbinieku pārstāvju izvēles procedūras – atšķirīga šo kandidātu atlases procedūra, ko īsteno darbinieki vai viņu pārstāvji. Tikai pastāvot šādā veidā nodrošinātām tiesībām nominēt kandidātus arī SE tādā pašā līmenī turpmāk ir nodrošināta Vācijas likumdevēja *MitbestG* 7. panta 2. punkta 2) apakšpunktā, to skatot kopā ar 16. panta 2. punktu, paredzētā vienlīdzīgā un līdzvērtīgā darbinieku iesaistīšana uzraudzības padomē un tādējādi – pirms uzņēmuma pārveidošanas pastāvošā darbinieku ietekme uz lēmumiem, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā, *SEBG* 2. panta 8. punkta izpratnē, līdzdarbojoties lēmumu pieņemšanā *SEBG* 2. panta 12. punkta izpratnē.

(2) *SEBG* 21. panta 6. punktā ietvertās garantijas ietekmējot arī arodbiedrības izvirzīto darbinieku pārstāvju skaitu, kuri būtu jāizvēlas atsevišķā procedūrā. Saskaņā ar *Mitbest G* 7. panta [oriģ. 14. lpp.] 2. punkta 1. un 2. apakšpunktu Vācijā dibinātas akciju sabiedrības uzraudzības padomē, kuras sastāvā ir 12 un 16 locekļi, no 6 vai attiecīgi 8 uzraudzības padomes locekļiem, kuri pārstāv darbiniekus, 2 ir arodbiedrību pārstāvji. Uzraudzības padomē, kuras sastāvā ir 20 locekļi, no 10 uzraudzības padomes locekļiem, kuri pārstāv darbiniekus, 3 ir arodbiedrību pārstāvji (*MitbestG* 7. panta 1. punkta pirmā teikuma 3) apakšpunkts, to skatot kopā ar 2. punkta 3) apakšpunktu). Šī Vācijas likumdevēja veiktā līdzsvarošana nosaka *SEBG* 21. panta 6. punktā nostiprinātās darbinieku ietekmes uz lēmumiem, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā, apmēru. Tādēļ tai – ciktāl iespējams matemātisks aprēķins – jābūt nodrošinātai arī SE uzraudzības padomē proporcionāli uzraudzības padomes lieluma noteiktajam padomes locekļu skaitam, kuri pārstāv darbiniekus. Tādēļ, ja uzraudzības padomes locekļu skaitu samazina – kā tas ir iespējams pamatlietā – no iepriekš 16 padomes locekļiem akciju sabiedrībā uz 12 padomes locekļiem SE, vienošanās par

darbinieku iesaistīšanas pasākumiem pusēm ir jāpiešķir arodbiedrībām ekskluzīvas tiesības izvirzīt kandidātu vismaz vienam uzraudzības padomes locekļa, kurš pārstāv darbiniekus, amatam.

(3) Turklāt ar vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem paredzamās arodbiedrību ekskluzīvās tiesības izvirzīt noteiktu skaitu kandidātu uzraudzības padomes locekļu, kuri pārstāv darbiniekus, amatam nebūtu jāattiecinā tikai uz uzņēmumā vai uzņēmumu grupā pārstāvētajām Vācijas arodbiedrībām. Ar sarunu veikšanas risinājumu vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem pusēm – ievērojot *SEBG* 21. panta 6. punkta prasības – paveras iespēja pieņemt noteikumus, kas konkrēti atbilst plānotās SE vajadzībām, lai panāktu pienācīgu pielāgojumu tās struktūrām. SE raksturojošās īpašības ir, tostarp, darbinieku no visas Savienības iesaistīšana un no tās izrietošais darbinieku pārstāvju uzraudzības padomē starptautiskais raksturs. Tam neatbilstu pieeja ņemt vērā tikai Vācijas arodbiedrības.

e) Noteikumi, kurus ietver darba devējas 2014. gada 10. marta vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem un kuri paredz uzraudzības padomes izveidi 12 padomes locekļu sastāvā, neatbilst prasībām, kas izriet no *SEBG* 21. panta 6. punkta. Darba devējas uzņēmumu grupā **[oriģ. 15. lpp.]** pārstāvētās arodbiedrības gan var izvirzīt kandidātus darbiniekus pārstāvošo uzraudzības padomes locekļu vēlēšanām. Tomēr, tā kā viņiem nav paredzēta atsevišķa atlases procedūra, noteikumi, ko ietver vienošanās par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem II daļas 3.4. punkts, pietiekami nenodrošina, ka starp darbinieku pārstāvjiem uzraudzības padomē arī faktiski ir arodbiedrības izvirzīts kandidāts.

II. Iesniedzējtiesas palātai katrā ziņā ir radies jautājums, vai minētā *SEBG* 21. panta 6. punkta interpretācija, kura ir jāsniedz iesniedzējtiesas palātai, ir saderīga ar Direktīvas 2001/86/EK 4. panta 4. punkta prasībām.

Savienības tiesiskajā regulējumā ir noteikts, ka, neskarot attiecīgās direktīvas 13. panta 3. punkta a) apakšpunktu, ja SE dibina pārveidošanas ceļā, vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmējdarbībā, kas ir pārveidojama par SE. Ja attiecīgā tiesību norma būtu jāinterpretē citādi, paredzot Savienības mērogā vienveidīgu un zemāku aizsardzības līmeni, kas attiecīgā gadījumā būtu vienādā mērā jānodrošina visām dalībvalstīm, iesniedzējtiesas palātai *SEBG* 21. panta 6. punkts attiecīgi būtu jāinterpretē saskaņā ar ES tiesībām.

To, kādas – dalībvalstīm transponējamas – prasības no Direktīvas 2001/86/EK 4. panta 4. punkta izriet attiecībā uz aizsardzības līmeni, kāds ar vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem ir jāparedz darbiniekiem, nevar novērtēt tik skaidri un droši, kā tam būtu jābūt pēdējās instances tiesas līmenī. Eiropas Savienības Tiesa līdz šim nav interpretējusi attiecīgo tiesību normu. Savienības tiesību pareiza piemērošana nav arī acīmredzama. Līdz ar to nepieciešamā Direktīvas 2001/86/EK 4. panta 4. punkta interpretācija ir jāsniedz Eiropas Savienības Tiesai.