

Sag C-677/20

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

11. december 2020

Forelæggende ret:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Afgørelse af:

18. august 2020

Ansøgere:

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

Øvrige procesdeltagere:

SAP SE
SE-Betriebsrat der SAP SE [m.fl.]

BUNDEARBEITSGERICHT

[udelades]

KENDELSE

[udelades]

Inden for rammerne af den særlige kollektivretlige beslutningsprocedure [»Beschlussverfahren«] mellem parterne

1. Industriegewerkschaft Metall, [udelades]

[udelades] Frankfurt am Main,

Ansøger, sagsøger og appellant,

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

Ansøger, sagsøger og appellat [udelades],

3. SAP SE, [udelades] Walldorf,

[udelades]

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

[udelades] **[Org. s. 2]**

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

[udelades]

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

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

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

[udelades] Köln,

har første afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) [udelades] afsagt følgende kendelse:

I. Den Europæiske Unions Domstol anmodes i henhold til artikel 267 TEUF om præjudiciel besvarelse af følgende spørgsmål:

Er § 21, stk. 6, i Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab), hvoraf det vedrørende stiftelsen af et SE fremgår, at der skal fastsættes en særskilt udvælgelsesprocedure for personer, som foreslås af fagforeningerne, for så vidt angår et vist antal bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterer medarbejderne, forenelig med artikel 4, stk. 4, i Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse?

II. Appelsagen udsættes på Den Europæiske Unions Domstols afgørelse vedrørende den præjudicielle anmodning. **[Org. s. 3]**

Præmisser

A. Hovedsagens genstand

Uenigheden mellem parterne vedrører – for så vidt som det har betydning for det præjudicielle spørgsmål – virkningen af bestemmelserne i en aftale indgået mellem arbejdsgiveren og det særlige forhandlingsorgan om arbejdstagernes

indflydelse i et Socetas Europaea (indflydelsesaftale) som omhandlet i § 21 i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab.

Arbejdsgiveren (part 3.) er et SE-selskab med dualistisk system. Der er dannet en SE-bestyrelse (part 4.) og en koncernbestyrelse (part 5.) i selskabet. Desuden er to yderligere fagforeninger, som er repræsenteret hos arbejdsgiveren eller i dennes koncern, parter i sagen (part 6.-8.).

Arbejdsgiveren havde oprindelig juridisk form som et aktieselskab efter tysk ret. I selskabet fandtes som omhandlet i § 7, stk. 1, første punktum, nr. 2, i Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (lov om arbejdstagernes medbestemmelse, herefter »medbestemmelsesloven«) en bestyrelse, som bestod af otte bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterede aktionærerne, og otte bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterede medarbejderne. Som omhandlet i medbestemmelseslovens § 7, stk. 2, nr. 2, var der blandt de bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterede medarbejderne, seks medarbejdere ved virksomheden og to repræsentanter for fagforeninger. Repræsentanterne for fagforeningerne var personer, som i henhold til medbestemmelseslovens § 16 blev foreslået af fagforeninger, der var repræsenteret i arbejdsgiverens koncern, og blev valgt ved en valgprocedure, som var adskilt fra valgene af de seks øvrige bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterede medarbejderne.

I 2014 blev arbejdsgiveren omdannet til et SE. Siden da har selskabet haft en bestyrelse på 18 medlemmer. I henhold til den indflydelsesaftale, der blev indgået mellem arbejdsgiveren og det særlige forhandlingsorgan den 10. marts [org. s. 4] 2014, er ni af disse bestyrelsesmedlemmer medarbejderrepræsentanter. Indflydelsesaftalen indeholder nærmere bestemmelser om sin anvendelse. I henhold til indflydelsesaftalens del II, nr. 3.1 kan kun SAP-arbejdstagere eller repræsentanter for fagforeninger, som er repræsenteret i SAP-koncernen, foreslås og udpeges som medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen. I denne forbindelse har fagforeningerne i henhold til indflydelsesaftalens del II, nr. 3.3 en eksklusiv forslagsret til en bestemt del af de medarbejderrepræsentanter, der tilkommer Tyskland; medarbejdernes valg af de personer, som foreslås af fagforeningerne, sker ved en særskilt valgprocedure.

Indflydelsesaftalen indeholder desuden i sin del II, nr. 3.4 bestemmelser om dannelsen af en bestyrelse, som er reduceret til 12 medlemmer. I denne situation skal seks medarbejderrepræsentanter være medlemmer af bestyrelsen. Medarbejderrepræsentanterne til de første fire bestyrelsespladser, som tilkommer Tyskland, vælges af de medarbejdere, som er ansat i Tyskland. I denne forbindelse kan de fagforeninger, som er repræsenteret i arbejdsgiverens koncern, stille forslag til valgene til en del af de bestyrelsespladser, der tilkommer Tyskland; der finder dog ikke en særskilt valgprocedure sted for valgene af de personer, som foreslås af fagforeningerne.

Ansøgerne har i forhandlingerne i den [kollektivretlige beslutnings]sag, som de har iværksat, gjort gældende, at bestemmelserne i indflydelsesaftalen om

udvælgelsen af medarbejderrepræsentanter i en bestyrelse på tolv medlemmer er uvirksomme. De er af den opfattelse, at disse bestemmelser udgør en tilsidesættelse af § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab, eftersom fagforeningerne ikke indrømmes nogen eksklusiv forslagsret – altså en forslagsret, som er sikret i kraft af en særskilt valgprocedure – til medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen.

Ifølge arbejdsgiveren er fagforeningernes eksklusive forslagsret, som er fastsat i medbestemmelseslovens § 7, stk. 2, sammenholdt med § 16, stk. 2, ikke beskyttet ved § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab.

De tidligere instanser tog ikke ansøgernes påstande til følge. Ved appellen har ansøgerne fastholdt deres påstand. **[Org. s. 5]**

B. Relevante nationale retsfor skrifter

I. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (lov om arbejdstagernes medbestemmelse, herefter »medbestemmelsesloven«) af 4. maj 1976 (*BGBl. I, s. 1153, senest ændret ved lov af 24.4.2015 – BGBl. I, s. 642*) bestemmer følgende i uddrag:

»§7

Bestyrelsens sammensætning

(1) Bestyrelsen for en virksomhed, der

1. normalt ikke tæller mere end 10 000 medarbejdere, består af seks medlemmer, som repræsenterer aktionærene, og seks medlemmer, som repræsenterer medarbejderne,
2. normalt tæller mere end 10 000, men ikke mere end 20 000 medarbejdere, består af otte medlemmer, som repræsenterer aktionærene, og otte medlemmer, som repræsenterer medarbejderne,
3. normalt tæller mere end 20 000 medarbejdere, består af ti medlemmer, som repræsenterer aktionærene, og ti medlemmer, som repræsenterer medarbejderne.

(2) Blandt de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, skal der

1. i en bestyrelse med seks repræsentanter for medarbejderne være fire medarbejdere ved virksomheden og to fagforeningsrepræsentanter,

2. i en bestyrelse med otte repræsentanter for medarbejderne være seks medarbejdere ved virksomheden og to fagforeningsrepræsentanter,
3. i en bestyrelse med ti repræsentanter for medarbejderne være syv medarbejdere ved virksomheden og tre fagforeningsrepræsentanter.

(5) De i stk. 2 omhandlede fagforeninger skal være repræsenteret i virksomheden selv eller i en anden virksomhed, hvis medarbejdere som omhandlet i denne lov deltager i valget af virksomhedens bestyrelsesmedlemmer. **[Org. s. 6]**

§16

Wahl der Vertreter von Gewerkschaften in den Aufsichtsrat

(2) Valget sker på grundlag af valgforslag fra de fagforeninger, som er repræsenteret i virksomheden eller i en anden virksomhed, hvis medarbejdere som omhandlet i denne lov deltager i valget af virksomhedens bestyrelsesmedlemmer. [...]

II. Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab) af 22. december 2004 (*BGBI. I, s. 3675, 3686, senest ændret ved lov af 20.5.2020 – BGBI. I, s. 1044*) lyder i den affattelse, der har været gældende siden den 1. marts 2020, således:

»§2

Definitioner

(8) Som medarbejderindflydelse betegnes enhver procedure – herunder underretning, høring og medbestemmelse – hvorved medarbejdernes repræsentanter kan øve indflydelse på beslutningstagningen i selskabet.

[...]

(12) Som medbestemmelse betegnes medarbejdernes indflydelse på selskabets forhold ved

1. udøvelse af retten til at vælge eller udpege en del af medlemmerne af selskabets bestyrelse eller administrative organ, eller
2. udøvelse af retten til at anbefale eller afvise udpegningen af en del af medlemmerne eller alle medlemmer af selskabets bestyrelse eller administrative organ.

§21

Aftalens indhold

(1) I den skriftlige aftale mellem ledelsen og det særlige forhandlingsorgan fastsættes, uden at det i øvrigt berører parternes aftalefrihed og med forbehold af stk. 6, følgende: **[org. s. 7]**

(3) Såfremt parterne indgår en aftale om medbestemmelse, skal dennes indhold fastsættes. Navnlig skal følgende aftales:

1. antallet af medlemmer af SE-selskabets bestyrelse eller administrative organ, som medarbejderne kan vælge eller udpege eller hvis udpegning de kan anbefale eller afvise,
2. den procedure, hvorefter medarbejderne kan vælge eller udpege disse medlemmer eller anbefale eller afvise disses udpegning, og
3. disse medlemmers rettigheder.

(6) Uden at det berører denne lovs forhold til andre bestemmelser om medarbejderes medbestemmelse i virksomheden, skal aftalen, hvis et SE-selskab stiftes ved omdannelse, fastsætte mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab [udelades].«

C. Relevante EU-retlige forskrifter

Artikel 4 i Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse [udelades] lyder således i uddrag:

»Aftalens indhold

(1) De deltagende selskabers kompetente organer og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om en ordning for medarbejderindflydelse i SE-selskabet.

(2) Uden at det i øvrigt berører parternes aftalefrihed og med forbehold af stk. 4, fastsætter den i stk. 1 omhandlede aftale mellem de deltagende selskabers kompetente organer og det særlige forhandlingsorgan følgende: **[org. s. 8]**

[...]

(4) Hvis et SE-selskab stiftes ved omdannelse, skal aftalen fastsætte mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab, jf. dog artikel 13, stk. 3, litra a).«

D. Redegørelse for det præjudicielle spørgsmål og dets betydning for afgørelsen

Afgørelsen af sagen afhænger af, om de krav til udformningen af en indflydelsesaftale om medarbejdernes medbestemmelse ved stiftelsen af et SE ved omdannelse af et aktieselskab efter tysk ret, som fremgår af § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab, er forenelige med artikel 4, stk. 4, i direktiv 2001/86/EF.

I. Ansøgernes påstand – for så vidt som det er relevant her – om, at det fastslås, at bestemmelserne i indflydelsesaftalen af 10. marts 2014 om udvælgelsen af medarbejderrepræsentanterne i en bestyrelse på 12 medlemmer er uvirksomme, skal tages til følge, såfremt der kun anvendes national lovgivning.

1. Påstanden kan antages til realitetsbehandling.

[udelades] [Org. s. 9] [udelades]

2. Påstanden vil også være begrundet. Bestemmelserne i arbejdsgiverens indflydelsesaftale af 10. marts 2014 om udvælgelsen af medarbejderrepræsentanterne i en bestyrelse på 12 medlemmer vil være uvirksomme. De vil udgøre en tilsidesættelse af § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab.

a) Principielt kan parterne i en indflydelsesaftale i henhold til § 21, stk. 1, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab frit udforme procedurer for medarbejdernes indflydelse som omhandlet i § 2, stk. 8, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab. Dette giver dem mulighed for at indføre regler, der er specifikt tilpasset det planlagte SE-selskabs behov, og for desuden – ud over anvendelsen af eksisterende indflydelsesordninger – at udvikle blandingsformer eller nye koncepter eller procedurer. Herved skal det sikres, at der sker en hensigtsmæssig udjævning af retstilstandene i de enkelte medlemsstater og samtidig en tilpasning til behovene og strukturerne i det SE-selskab, der skal stiftes [udelades].

b) Den aftalefrihed, som parterne i en indflydelsesaftale nyder, er dog i henhold til § 21, stk. 1, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab udtrykkeligt betinget af denne paragrafs stk. 6. I henhold hertil skal aftalen, hvis et SE-selskab stiftes [org. s. 10] ved omdannelse af et aktieselskab, fastsætte mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab (§ [21], stk. 6, første punktum). Dermed begrænser loven parternes aftalefrihed, når et SE-selskab stiftes ved

omdannelse af et aktieselskab, til fordel for en strengere beskyttelse af velerhvervede rettigheder [udelades].

c) I lyset af de metoder, der skal anvendes ved fortolkningen af den nationale lovgivning, bestemmer § 21, stk. 6, første punktum, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab ifølge afdelingen, at parterne i en indflydelsesaftale, når et SE-selskab stiftes ved omdannelse, i denne aftale skal sikre, at de elementer i procedurerne for medarbejdernes indflydelse som omhandlet i § 2, stk. 8, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab, som præger medarbejdernes indflydelse på beslutningstagningen i selskabet, bevares i samme omfang i det SE-selskab, der skal stiftes. Disse elementer skal i første omgang – under hensyntagen til de procedurer for medarbejderindflydelse som omhandlet i § 2, stk. 8, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab, der allerede eksisterer i aktieselskabet – fastsættes på grundlag af den herfor relevante nationale lovgivning. De elementer, der i henhold hertil præger medarbejdernes indflydelse på beslutningstagningen i selskabet, skal fastsættes på mindst samme niveau i SE-selskabet. I denne forbindelse skal det tages i betragtning, at § 21, stk. 6, første punktum, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab ikke bestemmer, at de procedurer, der findes i det selskab, som skal omdannes, og den deri gældende retstilstand skal bevares fuldstændigt. De elementer i procedurerne, som kendetegner medarbejderrepræsentanternes indflydelse i det selskab, som skal omdannes, skal derfor fastsættes på samme kvalitative niveau i den indflydelsesaftale, der gælder for SE-selskabet.

d) Henset hertil vil bestemmelserne i indflydelsesaftalen om udvælgelsen af medarbejderrepræsentanterne i en bestyrelse på 12 medlemmer ikke være forenelig med bestemmelserne i § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab. [Org. s. 11]

aa) Blandt de elementer i procedurerne for virksomhedsmedbestemmelse, der præger medarbejdernes indflydelse i et aktieselskab efter tysk ret med medbestemmelse som omhandlet i medbestemmelseslovens § 7, stk. 1, første punktum, nr. 2, sammenholdt med stk. 2, nr. 2, er den særskilte valgprocedure for de af medarbejdernes repræsentanter i bestyrelsen, som i henhold til medbestemmelseslovens § 16 foreslås af fagforeningerne.

(1) I henhold til medbestemmelseslovens § 7, stk. 2, nr. 2, skal der blandt de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, i en bestyrelse med otte repræsentanter for medarbejderne være seks medarbejdere ved virksomheden og to fagforeningsrepræsentanter. Valget af fagforeningsrepræsentanterne sker på grundlag af valgforslag fra de fagforeninger, som er repræsenteret i virksomheden eller i en anden virksomhed, hvis medarbejdere som omhandlet i denne lov deltager i valget af virksomhedens bestyrelsesmedlemmer (*medbestemmelseslovens § 16, stk. 2, første punktum*). Mens de øvrige medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, skal være ansat i virksomheden eller i en virksomhed, der hører til dennes koncern, har

fagforeningerne ret til at foreslå eksterne personer til valget; disse behøver hverken at være medlemmer af den forslagsstillende fagforening eller ansat heri.

(2) Fagforeningernes ret, som er fastsat i medbestemmelsesloven – og sikret ved en særskilt valgprocedure – til at foreslå personer til en bestemt del af de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, skyldes den tyske lovgivers forståelse af, at deltagelsen af medarbejderrepræsentanter, som foreslås af fagforeninger, netop som følge af deres uafhængighed udgør et vigtigt element i meningsdannelsen i bestyrelsen [udelades]. Loven har siden sin ikrafttræden den 1. juli 1976 lagt til grund, at en ligeberettiget og frem for alt også proportional indflydelse for aktionærer og medarbejdere i virksomheden på medarbejdersiden nødvendigvis forudsætter, at repræsentanter for arbejdstagernes organisationer på tværs af virksomhederne, altså de fagforeninger, som er repræsenteret i virksomheden eller koncernen, deltager [udelades]. En begrænsning af de mulige [org. s. 12] medarbejderrepræsentanter til personer, som er medlemmer af virksomhedssammenslutningen, er dermed ikke i medarbejdernes egen interesse [udelades]. Ifølge den retlige bedømmelse har de medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen, som foreslås af fagforeningerne – og hvis repræsentativitet er legitimeret ved medarbejdernes valg – en styrkende funktion for medarbejdernes medbestemmelse. Herved skal det sikres, at personer, som har stor fortrolighed med virksomhedens forhold og behov, er repræsenteret på medarbejdersiden i bestyrelsen, og at der samtidig forefindes eksternt sagkundskab [udelades].

bb) Dermed vil fagforeningernes ret, som er sikret ved en særskilt valgprocedure, til at stille forslag til en bestemt del af de bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterer medarbejderne, udgøre et centralt element i proceduren for medarbejdernes medbestemmelse i et aktieselskab med medbestemmelse som omhandlet i medbestemmelseslovens § 7, stk. 1, første punktum, sammenholdt med stk. 2, nr. 2, som i henhold til § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab skal fastsættes på samme kvalitative niveau i indflydelsesaftalen, hvis aktieselskabet omdannes til et SE-selskab [udelades] [org. s. 13] [udelades].

(1) Det vil derfor skulle sikres i indflydelsesaftalen, at fagforeningerne har ret til at foreslå en bestemt del af de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne. Desuden vil der i denne forbindelse være behov for en særskilt procedure – som er adskilt fra proceduren for udvælgelsen af de øvrige medarbejderrepræsentanter – for medarbejdernes eller deres repræsentanters valg af disse personer. Kun såfremt udpegningsretten er sikret i denne grad, har aktionærerne og medarbejderne, således som det tilsigtes med medbestemmelseslovens § 7, stk. 2, nr. 2, sammenholdt med § 16, stk. 2, ligeberettiget og proportional indflydelse i bestyrelsen, og dermed har medarbejderne kun således også i SE-selskabet fortsat indflydelse på samme niveau på beslutningstagningen i selskabet som omhandlet i § 2, stk. 8, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab for så vidt angår medbestemmelsen som omhandlet i § 2, stk. 12, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab.

(2) Bestemmelsen i § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab vil også være virksom med hensyn til antallet af de medarbejderrepræsentanter, der foreslås af fagforeningerne og skal vælges ved en særskilt procedure. I henhold til medbestemmelseslovens § 7, [org. s. 14] stk. 2, nr. 1 og 2, skal der i en bestyrelse i et tysk aktieselskab med 12 henholdsvis 16 medlemmer blandt de seks henholdsvis otte repræsentanter for medarbejderne være to fagforeningsrepræsentanter. I en bestyrelse med 20 medlemmer skal der blandt de ti medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, være tre fagforeningsrepræsentanter (*medbestemmelseslovens § 7, stk. 1, første punktum, nr. 3, sammenholdt med stk. 2, nr. 3*). Denne fordeling, som den tyske lovgiver har foretaget, bestemmer niveauet for medarbejdernes indflydelse på beslutningstagningen i selskabet, som sikres ved § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab. Derfor skal den – i det omfang det er matematisk muligt – fortsat gælde i SE-selskabets bestyrelse, idet antallet af de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, tilpasses proportionalt til bestyrelsens størrelse. Såfremt bestyrelsen reduceres – som det er muligt i hovedsagen – fra tidligere 16 medlemmer i aktieselskabet til 12 i SE-selskabet, vil parterne i indflydelsesaftalen dermed være forpligtet til at indrømme fagforeningerne en eksklusiv forslagsret til mindst ét bestyrelsesmedlem, som repræsenterer medarbejderne.

(3) Fagforeningernes forslagsret, som skal sikres i indflydelsesaftalen, til en bestemt del af de medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne, vil i denne henseende ikke nødvendigvis være begrænset til de tyske fagforeninger, som er repræsenteret i virksomheden eller koncernen. Forhandlingsløsningen giver – henset til bestemmelserne i § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab – parterne i indflydelsesaftalen mulighed for at vedtage regler, som er specifikt indrettet efter det planlagte SE-selskabs behov for således at muliggøre en hensigtsmæssig tilpasning til dette selskabs struktur. Et af de særlige kendetegn ved et SE-selskab er, at medarbejdernes indflydelse omfatter hele EU, og den heraf følgende internationalisering af medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen. Det vil være i strid hermed kun at tage hensyn til tyske fagforeninger.

e) Disse krav, som fremgår af § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab, opfyldes ikke af bestemmelserne om en bestyrelse på 12 medlemmer i arbejdsgiverens indflydelsesaftale af 10. marts 2014. Ganske vist kan de fagforeninger, som er repræsenteret i arbejdsgiverens koncern [org s. 15] stille forslag til valget af medlemmer af bestyrelsen, som repræsenterer medarbejderne. Eftersom der ikke er fastsat nogen særskilt valgprocedure for disse medlemmer, sikrer bestemmelserne i del II, nr. 3.4, i indflydelsesaftalen imidlertid ikke i tilstrækkelig grad, at der blandt medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen faktisk også findes en person, som er foreslået af fagforeningerne.

II. For afdelingen opstår imidlertid det spørgsmål, om denne fortolkning – som den skal foretage – af § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab er forenelig med artikel 4, stk. 4, i direktiv 2001/86/EF.

De EU-retlige forskrifter bestemmer, at hvis et SE-selskab stiftes ved omdannelse, skal aftalen fastsætte mindst samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SE-selskab, jf. dog artikel 13, stk. 3, litra a). Såfremt denne bestemmelse er baseret på en anden fortolkning, som indebærer et ensartet, lavere beskyttelsesniveau i hele EU – som i så fald også skal sikres af alle medlemsstater i samme grad – vil den forelæggende ret være forpligtet til tilsvarende at fortolke § 21, stk. 6, i lov om arbejdstagernes indflydelse i et europæisk selskab i overensstemmelse med EU-retten.

Det kan ikke vurderes med den sikkerhed, der kræves af en ret i sidste instans, hvilke krav – som skal gennemføres af medlemsstaterne – der følger af artikel 4, stk. 4, i direktiv 2001/86/EF med hensyn til det beskyttelsesniveau, der skal sikres medarbejderne. Bestemmelsen er ikke hidtil blevet fortolket af Den Europæiske Unions Domstol. Det er heller ikke åbenbart, hvordan EU-retten anvendes korrekt. Det tilkommer således Den Europæiske Unions Domstol at foretage den således påkrævede fortolkning af artikel 4, stk. 4, i direktiv 2001/86/EF.

ARBEJDS
DOKUMENT