

**Mål C-706/22**

**Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande i enlighet med artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler**

**Datum för ingivande:**

17 november 2022

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

17 maj 2022

**Klagande**

Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG

**Ytterligare deltagare i rättegången:**

Vorstand der O Holding SE (Holding SE)

---

**Saken i det nationella målet**

Arbetstagarinflytande i ett europabolag (SE) – Förhandlingsförfarande – Möjlighet till genomförande i efterhand

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Tolkning av unionsrätten, artikel 267 FEUF

**Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande**

1. Ska artikel 12.2 i förordning (EG) nr 2157/2001, jämförd med artiklarna 3–7 i direktiv 2001/86/EG tolkas så, att när ett SE-holdingbolag bildas av deltagande bolag som inte har några anställda och inte har dotterbolag med anställda (så kallat SE-bolag utan anställda), och det registreras i en medlemsstats register utan att ett förhandlingsförfarande för arbetstagarinflytande i SE-bolaget först har genomförts, ska ett sådant förhandlingsförfarande genomföras i efterhand i enlighet med detta direktiv,

för det fall att SE-bolaget kommer att kontrollera dotterbolag med anställda i flera av Europeiska unionens medlemsstater?

2. För det fall att domstolen besvarar den första frågan jakande:

Är det i ett sådant fall möjligt och nödvändigt att genomföra förhandlingsförfarandet i efterhand utan någon begränsning i tiden?

3. För det fall att domstolen besvarar den andra frågan jakande:

Utgör artikel 6 i direktiv 2001/86/EG hinder mot att lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget nu har sitt säte tillämpas för att genomföra ett förhandlingsförfarande i efterhand, om SE-bolaget utan anställda har registrerats i registret i en annan medlemsstat utan att ett sådant förfarande först har genomförts och – före det att dess säte flyttas – har kommit att kontrollera dotterbolag med anställda i flera av Europeiska unionens medlemsstater?

4. För det fall att domstolen besvarar den tredje frågan jakande:

Gäller detta även om den stat där detta SE-bolag utan anställda för första gången registrerades har utträtt ur Europeiska unionen efter det att dess säte flyttades, och denna stats lagstiftning inte längre innehåller några bestämmelser om genomförande av ett förhandlingsförfarande för att ge de anställda i SE-bolaget inflytande?

### **Anförda unionsbestämmelser**

Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag (EGT L 294, 2001, s. 1; och rättelse i EUT L 20, 2014, s. 8) i dess lydelse från den 1 juli 2013, artiklarna 1.8, 8.1, 10, 16, 12.1 och 12.2

Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT L 294, 2001, s. 22), artiklarna 2, 3.1, 4–7 och 11

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 2009, s. 28 i dess lydelse från den 9 oktober 2015, artiklarna 3.2 och 17

### **Anförda nationella bestämmelser**

Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz) (lagen om arbetstagarinflytande i europabolag av den

22 december 2004 (nedan kallad SEBG) (BGBl. I, s. 3675 och 3686) i dess aktuella lydelse, 3, 4, 16, 18, 22 och 43 §§

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 Parterna tvistar om huruvida ett förhandlingsförfarande för arbetstagarinflytande i ett europabolag (SE) ska inledas, och huruvida information som har samband med detta ska lämnas.
- 2 Klagande är det företagsråd som har bildats vid O SE & Co. Kommanditgesellschaft (nedan kallat O KG). Ytterligare deltagare i rättegången är ledningen för O Holding SE (nedan kallat Holding SE).
- 3 SE-holdingbolaget bildades i början av år 2013 i enlighet med artikel 2.2 i förordning nr 2157/2001 av O Limited (Ltd.) och O Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), och registrerades i registret för England och Wales den 28 mars 2013. De bolag som deltog i bildandet hade inga anställda och inga dotterbolag, i den mening som avses i artikel 2 c i direktiv 2001/86/EG, där det fanns anställda. Innan SE-holdingbolaget registrerades genomfördes därför inga förhandlingar för arbetstagarinflytande enligt artiklarna 3–7 i nämnda direktiv.
- 4 Holding SE var från den 29 mars 2013 ensam delägare i O Holding GmbH. Sistnämnda bolag var etablerat i Hamburg och hade en styrelse som till en tredjedel bestod av företrädare för arbetstagarna. Den 14 juni 2013 beslutade Holding SE att omvandla O Holding GmbH till ett kommanditbolag – O KG. På grund av ombildningen, som registrerades i registret den 2 september 2013, förlorade arbetstagarna sitt medbestämmande styrelsen.
- 5 Dessutom var och är Holding SE kommanditdelägare i O KG i den mening som avses i 161 § första stycket i Handelsgesetzbuch (den tyska handelslagen). O KG har cirka 816 anställda. Bolaget har dotterbolag i flera medlemsstater i Europeiska unionen, där sammanlagt cirka 2 200 personer är anställda. Komplementär till O KG i den mening som avses i 161 § första stycket i handelslagen var och är O Management SE (nedan kallat Management SE), vars enda aktieägare i sin tur är Holding SE. Management SE, som har sitt säte i Hamburg, har en styrelse (monistiskt system). Management SE har emellertid, liksom Holding SE, inga egna anställda.
- 6 Med verkan från den 4 oktober 2017 flyttade SE-holdingbolaget sitt säte till Hamburg.
- 7 Klaganden, företagsrådet vid O KG, inledde ett beslutsförfarande och hävdade att ledningen för SE-holdingbolaget var skyldig att vidta åtgärder för att tillsätta ett särskilt förhandlingsorgan. Eftersom Holding SE har dotterbolag, i den mening som avses i artikel 2 c i direktiv 2001/86, i flera medlemsstater och dessa

dotterbolag har anställda, ska förhandlingarna för arbetstagarinflytande – vilka i princip ska genomföras innan ett SE-bolag registreras – genomföras i efterhand.

- 8 Ledningen för Holding SE anser att det inte finns någon skyldighet att genomföra sådana förhandlingar i efterhand.
- 9 De lägre instanserna har ogillat klagandens talan.

### **Huruvida ett förhandsavgörande från domstolen är nödvändigt**

- 10 Utgången i beslutsförfarandet beror på om artikel 12.2 i förordning nr 2157/2001, jämförd med artiklarna 3–7 i direktiv 2001/86, ska tolkas så, att när ett SE-holdingbolag bildas av deltagande bolag som, liksom dess dotterbolag, själva inte har några anställda (så kallat SE-bolag utan anställda), och det registreras i registret i en medlemsstat utan att det först har genomförts ett förhandlingsförfarande om arbetstagarinflytande i SE-bolaget, krävs det enligt detta direktiv att ett sådant förfarande genomförs i efterhand, om SE-bolaget kommer att kontrollera dotterbolag med anställda i flera medlemsstater i Europeiska unionen.
- 11 Med sin talan vill koncernens företagsråd uppnå att ett förhandlingsförfarande enligt artikel 3.1 i direktiv 2001/86 inleds i efterhand. Företagsrådet anser att ledningen ska uppmana arbetstagarrepresentationerna eller – om det i det enskilda fallet inte finns någon arbetstagarrepresentation – arbetstagarna vid dotterbolagen i medlemsstaterna i Europeiska unionen att inrätta ett särskilt förhandlingsorgan. Ledningen ska dessutom lämna den information som är nödvändig för att genomföra förhandlingsförfarandet.
- 12 Enligt Bundesarbeitsgericht ska talan prövas med utgångspunkt i SEBG, det vill säga mot bakgrund av rätten i den medlemsstat där SE-holdingbolaget för närvarande har sitt säte.
- 13 Enligt 3 § första stycket första meningen SEBG är denna lag tillämplig. Bestämmelserna i den lagen gäller både för ett SE-bolag som bildas med säte i Tyskland och för ett SE-bolag som först har haft sitt säte i en annan (tidigare) medlemsstat i Europeiska unionen, men senare flyttar detta säte till Tyskland – såsom i det nationella målet. När Holding SE bildades hade det visserligen först sitt säte i England, men sätet flyttades emellertid till Hamburg. Flyttningen av sätet blev enligt artikel 8.10 i förordning nr 2157/2001 gällande den dag då Holding SE registrerades i registret där det hade sitt nya säte, i enlighet med artikel 12 i nämnda direktiv. Registreringen i handelsregistret gjordes den 4 oktober 2017. Sedan dess är SEBG tillämplig på Holding SE.
- 14 Enligt Bundesarbeitsgerichts uppfattning följer inte något annat av artikel 6 i direktiv 2001/86. Enligt denna bestämmelse ska den lagstiftning som ska gälla för förhandlingsförfarandet enligt artiklarna 3–5 i direktivet vara lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget ”skall ha sitt säte”, om inte annat föreskrivs i detta

direktiv. Till grund för bestämmelsen ligger emellertid, enligt Bundesarbeitsgerichts tolkning, tanken att förhandlingsförfarandet för arbetstagarinflytande i SE-bolaget alltid ska genomföras i samband med dess bildande och innan det registreras. Detta följer redan av artikel 3.1 och 3.2 i direktiv 2001/86. Enligt dessa bestämmelser ska lednings- eller styrelseorganen i de deltagande bolagen som planerar att bilda ett SE-bolag bland annat så snabbt som möjligt efter det att planen har offentliggjorts vidta de åtgärder som krävs för att inleda förhandlingar om en överenskommelse om arbetstagarinflytande i SE-bolaget. I detta syfte ska ett särskilt förhandlingsorgan inrättas som företräder de deltagande bolagen och de berörda dotterbolagen eller berörda enheterna. Detta förtydligas även i artikel 7.1 andra stycket b i direktiv 2001/86, där det föreskrivs att tillämpningen av referensbestämmelserna i lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget ska ha sitt säte bland annat är beroende av att det behöriga organet i vart och ett av de deltagande bolagen har beslutat att godta detta ”och alltså fortsätter med registreringen av SE-bolaget”. Denna tolkning av artikel 6 i direktiv 2001/86 bekräftas av bestämmelserna i förordning 2157/2001. Av skäl 19 och artikel 1.4 i den förordningen framgår att direktiv 2001/86 utgör ett nödvändigt komplement till förordningen. Enligt artikel 16.1 i förordning nr 2157/2001 får ett SE-bolag inte status som juridisk person förrän det registreras i registret. Enligt artikel 12.2 får registreringen emellertid inte ske om det saknas en överenskommelse om riktlinjer för arbetstagarinflytande enligt artikel 4 i direktiv 2001/86 eller det särskilda förhandlingsorganet har fattat ett beslut enligt artikel 3.6 i direktivet eller om förhandlingsperioden enligt artikel 5 i direktivet har löpt ut utan att en överenskommelse har träffats.

- 15 Något annat följer inte heller av artikel 8.16 i förordning nr 2157/2001, avseende ett fiktivt säte i utflyttningsstaten. Den bestämmelsen omfattar inte genomförande av ett förfarande för arbetstagarinflytande i ett SE-bolag. Förhandlingsförfarandet ska enligt artikel 1.4 i förordning nr 2157/2001 följa bestämmelserna i direktiv 2001/86.
- 16 I bestämmelserna i SEBG finns ingen uttrycklig rättslig grund för företagsrådets begäran om att ett förhandlingsförfarande om arbetstagarinflytande ska inledas efter bildandet av Holding SE.
- 17 4 § SEBG omfattar inte fall där ett sådant förfarande genomförs i efterhand. I 4–17 §§ samt 19 och 20 §§ SEBG regleras endast bildande, sammansättning och val av det särskilda förhandlingsorganet samt förhandlingsförfarandet vid ett planerat bildande av ett SE-bolag.
- 18 18 § SEBG är inte heller direkt tillämplig i det aktuella fallet.
- 19 Enligt 18 § första och andra stycket SEBG får arbetstagarna eller deras företrädare, efter det att ett SE-bolag har bildats, på vissa villkor besluta att inrätta ett särskilt förhandlingsorgan och att återuppta förhandlingarna med ledningen för SE-bolaget. I bestämmelsen förutsätts att det redan när SE-bolaget bildades inrättades ett särskilt förhandlingsorgan som i enlighet med 16 § första stycket

SEBG beslutat att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Dessa villkor är inte uppfyllda i det aktuella fallet, eftersom inget förhandlingsförfarande inleddes när Holding SE bildades.

- 20 18 § tredje stycket SEBG är inte heller tillämplig. Enligt denna bestämmelse ska förhandlingar om arbetstagarnas medbestämmanderätt äga rum på begäran av SE-bolaget eller SE-bolagets företagsråd när det planeras strukturella ändringar av SE-bolaget som kan minska arbetstagarnas medbestämmanderätt. Detta krav är inte uppfyllt i det nationella målet. Sedan den tyska lagstiftningen började gälla den 4 oktober 2017 var inga strukturella ändringar planerade för Holding SE varigenom arbetstagarnas medbestämmanderätt skulle ha kunnat minska. Dessutom regleras bara ett ”återupptagande” av förhandlingar i denna bestämmelse. Där förutsätts således att förhandlingar om arbetstagarinflytande ägt rum redan när SE-bolaget bildades.
- 21 Bundesarbeitsgericht utgår dock från att en analog tillämpning på Holding SE av bestämmelserna om inrättande, sammansättning och val av ett särskilt förhandlingsorgan och om förhandlingsförfarandet i 4–17 §§ och 19 och 20 §§ SEBG skulle kunna vara möjlig. Avgörande i detta avseende är att bolaget registrerades i registret som ett SE-holdingbolag ”utan anställda” utan att ett förhandlingsförfarande för arbetstagarinflytande i SE-bolaget först hade genomförts, och därefter har kommit att kontrollera dotterbolag med anställda i flera medlemsstater i Europeiska unionen.
- 22 Holding SE hade inga anställda när det registrerades i registret för England och Wales den 28 mars 2013. De båda bolagen som deltog i bildandet – O Ltd. och O GmbH – hade inga anställda, och de hade inte heller dotterbolag med anställda. Vid den tiden fanns det således inga arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna som skulle ha kunnat inrätta ett särskilt förhandlingsorgan.
- 23 Holding SE registrerades därför i registret trots att villkoren för registrering enligt artikel 12.2 i förordning nr 2157/2001 inte var uppfyllda. Kraven i den bestämmelsen syftar till att säkerställa det förhandlingsförfarande som föreskrivs i direktiv 2001/86 i fråga om arbetstagarinflytande. Eftersom detta förfarande inte kan genomföras vid bildandet av ett SE bolag ”utan anställda”, kan syftet med villkoren för registrering inte uppnås i ett sådant fall. I rättspraxis och i doktrinen har man därför utgått från att artikel 12.2 i förordning nr 2157/2001 ska tolkas restriktivt i detta avseende och att en registrering ska göras trots att de villkor som nämns där inte är uppfyllda. Det är brukligt i hela unionen att ett sådant SE-bolag ”utan anställda” registreras.
- 24 Holding SE har fortfarande inga anställda, men sedan den 29 mars 2013 äger det dotterbolag som har anställda.
- 25 Genom förvärvet av alla andelar i O Holding GmbH fick Holding SE en dominerande ställning över detta företag och över dess dotterbolag med säte i medlemsstater i Europeiska unionen i den mening som avses i European Public



Limited-Liability Company (Employee Involvement) (Great Britain) Regulations 2009 (Regulations 2009 No. 2401), som var tillämpliga innan bolagets säte flyttades till Tyskland. Som ensam aktieägare kunde Holding SE utse ledningen för O Holding GmbH och därmed dess styrelse. Därmed kontrollerade Holding SE dessutom indirekt dess dotterbolag med säte i Europeiska unionens medlemsstater.

- 26 Omvandlingen av O Holding GmbH till kommanditbolag och flyttningen av Holding SE:s säte till Tyskland ändrade inte detta på något sätt. Visserligen företrädde och företrädde O KG av sin komplementär – det vill säga Management SE med säte i Tyskland – och inte av Holding SE. Som ensam aktieägare i Management SE kunde och kan Holding SE emellertid utse dess styrelse. Styrelsen utser de verkställande direktörerna. Därigenom kontrollerar Holding SE även O KG och dess dotterbolag med säte i Europeiska unionens medlemsstater.
- 27 I en sådan situation skulle det enligt nationell rätt vara möjligt att tillämpa 4 § och följande paragrafer SEBG om inrättande, sammansättning och val av det särskilda förhandlingsorganet och om förhandlingsförfarandet analogt på Holding SE.
- 28 I tysk rätt kan en bestämmelse tillämpas analogt om det i strid med lagstiftarens vilja finns en oavsiktlig lucka i lagen och det kan fastställas med stöd av konkreta omständigheter att denna lucka är just oavsiktlig. Luckan måste bero på att lagstiftaren oavsiktligt avvikit från det syfte som legat till grund för lagen. Enligt likabehandlingsprincipen och för att undvika motstridiga bedömningar måste ett fall som inte regleras i lag få samma rättsföljd som de fall som direkt omfattas av lagens ordalydelse.
- 29 Huruvida dessa villkor är uppfyllda beror på hur unionsrätten ska tolkas.

### **Förklaring av tolkningsfrågorna**

- 30 För det första anser Bundesarbeitsgericht att SEBG innehåller en oavsiktlig lucka, om artikel 12.2 i förordning nr 2157/2001, jämförd med artiklarna 3–7 i direktiv 2001/86, ska tolkas så, att ett förhandlingsförfarande för arbetstagarinflytande som inte har genomförts tidigare ska genomföras i efterhand när ett SE-bolag utan anställda bildas och registreras i registret, om bolaget därefter kommer att kontrollera dotterbolag med anställda i flera medlemsstater i Europeiska unionen.
- 31 I SEBG föreskrivs ingen skyldighet att genomföra ett förhandlingsförfarande i efterhand. Standardbestämmelserna i 22 § och följande paragrafer SEBG är inte heller tillämpliga. Enligt 22 första stycket SEBG – som till innehållet motsvarar artikel 7.1 i direktiv 2001/86 – är ett villkor för arbetstagarinflytande enligt den bestämmelsen att parterna kommer överens om detta eller att ingen överenskommelse har kommit till stånd innan den tid som anges i 20 § har löpt ut och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat något beslut enligt 16 §. Standardbestämmelserna i 22 § och följande paragrafer SEBG är följaktligen endast tillämpliga när ett särskilt förhandlingsorgan har inrättats – såsom föreskrivs i 4 § och följande paragrafer SEBG. Detta är ett uttryck för tanken

bakom direktiv 2001/86, nämligen att arbetstagarinflytandet i första hand ska förhandlas fram.

- 32 Bundesarbeitsgericht anser att denna lucka i lagen emellertid skulle vara oavsiktlig endast om det unionsrätten medför en skyldighet att genomföra förhandlingar i efterhand i ett fall som det nu aktuella. Med SEGB hade den tyska lagstiftaren enbart för avsikt att införliva bestämmelserna i direktiv 2001/86 med nationell rätt. Om en skyldighet att genomföra ett förhandlingsförfarande i efterhand följer av unionsrätten har lagstiftaren oavsiktligt frångått detta syfte. Den nationella rätten skulle då kunna utvecklas i enlighet med unionsrätten.
- 33 Visserligen föreskrivs inte heller i artiklarna 3–7 i direktiv 2001/86 uttryckligen att förhandlingsförfarandet om arbetstagarinflytande i ett SE-holdingbolag ska genomföras i efterhand, efter det att bolaget har bildats, om detta bolag, som inte hade några anställda när det registrerades, därefter kommer att kontrollera bolag med anställda i Europeiska unionen. Såsom Bundesarbeitsgericht har förstått det grundar sig detta emellertid enbart på den omständigheten att både direktivet och förordning nr 2157/2001 genom sin utformning utgår från att ett förfarande för arbetstagarinflytande är möjligt redan när SE-bolaget bildas och innan det registreras. Enligt Bundesarbeitsgerichts uppfattning utgick unionslagstiftaren från att de bolag som deltar i bildandet i den mening som avses i artikel 2 b i nysnämnda direktiv, eller åtminstone de berörda dotterbolagen i den mening som avses i artikel 2 c i det direktivet, är ekonomiskt verksamma och därmed har anställda. Detta framgår av skälen 1 och 2 i förordning nr 2157/2001. Enligt dessa skäl ska förordningen möjliggöra en omorganisation av företag vilkas ”verksamhet” inte begränsar sig till att tillgodose rent lokala behov. Den ska göra det möjligt för ”redan existerande företag ... att samla sin potential”. Även i skäl 10 i förordning nr 2157/2001 talas det om bolag ”med ekonomisk verksamhet”. I enlighet härmed föreskrivs uttryckligen i artikel 12.2 i förordning nr 2157/2001 att ett SE-bolag inte får registreras och därmed bildas med rättsverkan om det saknas en överenskommelse om riktlinjer för arbetstagarinflytande i SE-bolaget, eller ett beslut av det särskilda förhandlingsorganet att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingar som redan har inletts, eller om den förhandlingsperiod som inleds när det särskilda förhandlingsorganet inrättas har löpt ut utan resultat. Om ett SE-holdingbolag utan anställda registreras i strid med dessa bestämmelser kan syftet med artiklarna 3–7 i direktiv 2001/86 kräva att förhandlingarna om arbetstagarinflytande ska genomföras i efterhand, för det fall att SE-holdingbolaget kommer att kontrollera dotterbolag med anställda i flera av Europeiska unionens medlemsstater.
- 34 En sådan skyldighet att genomföra förhandlingar i efterhand skulle kunna krävas i det aktuella fallet med hänsyn till artikel 11 i direktiv 2001/86. Ett villkor för detta är, när det finns ett så nära samband i tiden mellan registreringen av SE-holdingbolaget och förvärvet av dotterbolag, att det kan antas vara fråga om ett illegitimt upplägg som syftar till att frånta eller undanhålla arbetstagarna deras medbestämmanderätt.



- 35 Om domstolen besvarar den första frågan jakande uppkommer, för det andra, frågan huruvida det i ett sådant fall är möjligt och nödvändigt att genomföra ett förhandlingsförfarande i efterhand utan någon begränsning i tiden. Bundesarbeitsgericht anser att en sådan skyldighet för SE-bolaget, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, inte skulle vara begränsad i tiden. En sådan skyldighet ska inte upphöra enbart genom tidens gång. Den omständigheten att antalet anställda som arbetar i ett SE-holdingbolag och dess dotterbolag kan ändras med tiden borde inte få till följd att en (eventuell) skyldighet att genomföra ett förhandlingsförfarande i efterhand inte längre gäller.
- 36 Om domstolen besvarar den andra frågan jakande behöver det, för det tredje, klargöras huruvida förhandlingsförfarandet ska genomföras i efterhand i enlighet med rätten i den medlemsstat där SE-holdingbolaget nu har sitt säte – vilket är Bundesarbeitsgerichts uppfattning – om det – så som i det aktuella fallet – har registrerats i registret i en annan medlemsstat utan att ett sådant förfarande först har genomförts och, redan innan sätet flyttades, har kommit att kontrollera dotterbolag med anställda i flera medlemsstater i Europeiska unionen. Det är således avgörande för utgången i målet hur artikel 6 i direktiv 2001/86/EG ska tolkas.
- 37 Om domstolen kommer fram till att genomförandet i efterhand av förhandlingsförfarandet i ett fall som det nu aktuella inte ska regleras av rätten i den medlemsstat där SE-bolaget för närvarande har sitt säte, utan i den stat där detta SE-bolag utan anställda för första gången registrerades, uppkommer för det fjärde frågan huruvida så också är fallet om sistnämnda stat, efter det att SE-bolagets säte flyttats, har utträtt ur Europeiska unionen och det enligt den statens lagstiftning inte längre finns några bestämmelser om genomförande av ett förhandlingsförfarande för arbetstagarinflytande i SE-bolaget. Direktiv 2001/86 har visserligen införlivats i Storbritannien genom Regulations 2009 No. 2401, men vid utgången av den 31 december 2020 omvandlades alla SE-bolag som var registrerade i Förenade kungariket till "UK Societas", och reglerna om förhandlingsförfarandet om arbetstagarinflytande i SE-bolaget upphävdes.