



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JEAN RICHARD DE LA TOUR
esitatud 7. detsembril 2023¹

Kohtuasi C-706/22

Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG
menetluses osales
Vorstand der O Holding SE

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus))

Eelotsusetaotlus – Euroopa äriühing – Määrus (EÜ) nr 2157/2001 – Artikli 12 lõige 2 – Töötajate kaasamine – Euroopa äriühingu registreerimine tingimusel, et eelnevalt on algatatud direktiivis 2001/86/EÜ osutatud töötajate kaasamist käsitlev läbirääkimismenetlus – Ilma töötajateta asutatud ja registreeritud Euroopa äriühing, mis on saanud töötajatega tütarettevõtjate emaettevõtjaks – Läbirääkimismenetluse tagantjärele algatamise kohustuse puudumine – Keeld väärkasutada Euroopa äriühingut eesmärgiga jätta töötajad ilma õigusest olla kaasatud

I. Sissejuhatus

1. Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta määruse (EÜ) nr 2157/2001 Euroopa äriühingu (SE) põhikirja kohta² artikli 12 lõiget 2 koostoimes nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes,³ artiklitega 3–7.

2. Taotlus on esitatud Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG (usaldusühingu O SE & Co. KG töö nõukogu; edaspidi „O KG kontserni töö nõukogu“) ja Vorstand der O Holding SE (O Holding SE juhatus) vahelises kohtuasjas, mis puudutab nõuet luua spetsiaalne läbirääkimisorgan (edaspidi „läbirääkimisorgan“) direktiivi 2001/86 artiklites 3–7 nimetatud töötajate kaasamist käsitleva läbirääkimismenetluse tagantjärele korraldamiseks.

3. Direktiiv 2001/86 on üle 30 aasta kestnud läbirääkimiste saadus, kuivõrd esimese määruse eelnõu Euroopa äriühingu (SE) loomise normistiku kohta esitas Euroopa Komisjon 1970. aastal.⁴ Läbirääkimisi pidurdasid pikka aega kaks küsimust: äriühingu kahe- või ühetasandiline struktuur

¹ Algkeel: prantsuse.

² EÜT 2001, L 294, lk 1; ELT eriväljaanne 06/04, lk 251.

³ EÜT 2001, L 294, lk 22; ELT eriväljaanne 06/04, lk 272.

⁴ Vt määruse nr 2157/2001 põhjendus 9.

ja töötajate kaasamine,⁵ mis on määratletud kui mis tahes menetlus, sealhulgas teavitamine, ärakuulamine ja osavõtt, mille kaudu töötajate usaldusisikud võivad mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid.⁶

4. SE asutamist käsitleva normistiku eelnõu jagati kaheks komisjoni ettepanekuks, mis esitati 25. augustil 1989: esiteks määrus, millega kehtestatakse SE põhikiri,⁷ ja teiseks direktiiv, millega täiendatakse SE põhikirja seoses töötajate positsiooniga.⁸ Määruse ettepanek nägi ette võimaluse asutada valdus-SE teatavatele aktsiaseltsidele, mille suhtes kohaldatakse vähemalt kahe liikmesriigi õigust või millel on vähemalt kaks aastat olnud teise liikmesriigi õigusega reguleeritav tütarettevõtja.⁹

5. Hilisematel läbirääkimistel võimaldas „enne ja pärast“ põhimõte,¹⁰ mida kirjeldati kui SE asutamises osalevate äriühingute seniste kaasamisõiguste arvessevõtmist uues SEs, luua aluse 1998. aastal kompromissile.¹¹ See keskne ettepanek viis kompromissini, mis kiideti ühehäälselt heaks pärast direktiivi 2001/86 õigusliku aluse muutmist.

6. Peagi ilmnas, et enamik teatavates liikmesriikides asutatud SESid olid töötajateta SED, mille sai registreerida ilma läbirääkimisorganiga eelnevalt läbi rääkimata vastavalt määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõikele 2.

7. Kuna aga märkimisväärne arv töötajateta SESid on registreeritud ilma eelnevate läbirääkimisteta töötajate kaasamise üle,¹² tekib küsimus, kas selliseid läbirääkimisi tuleks lubada või nõuda tagantjärele ning määrata kindlaks tähtaeg, mille jooksul selliseid läbirääkimisi tuleks pärast SE registreerimist alustada.

8. Selles ettepanekus teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada, et direktiiv 2001/86 ei nõua läbirääkimiste alustamist tagantjärele, kuid lubab seda teha väärkasutuse korral.

⁵ Vt eksperdirühma lõpparuanne „Systèmes européens d’implication des salariés“, mai 1997 (Davignoni aruanne) (C4-0455/97), punkt 9: „Hoolimata jõupingutustest osapoolte seisukohtade (ühelt poolt „ei või olla Euroopa äriühingut ilma töötajate osavõtuta“, teiselt poolt „ei või eksportida riigisiseid osavõtumudeleid“) ühitamiseks, on tekkinud ummikseis.“

⁶ Vt direktiivi 2001/86 artikli 2 punkt h.

⁷ Vt ettepanek: nõukogu määrus (EMÜ) Euroopa äriühingu põhikirja kohta (KOM(89) 268 lõplik – SYN 218).

⁸ Vt ettepanek: nõukogu direktiiv, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja seoses töötajate positsiooniga (KOM(89) 268 lõplik – SYN 219).

⁹ Vt selle määrusettepaneku artikli 2 lõige 1, nüüd määruse nr 2157/2001 artikli 2 lõige 2.

¹⁰ Vt direktiivi 2001/86 põhjendus 18.

¹¹ Vt 4. juunil 1998 Luxembourgis toimunud nõukogu (töö- ja sotsiaalküsimused) 2102. istungi protokollis kavand (8717/98), kättesaadav järgmisel veebiaadressil: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8717-1998-INIT/fr/pdf>, lk 8.

¹² 2017. aastal olid 2695 registreeritud SEst 450 tegelikult tegutsevad ja omasid üle viie töötaja, arvestades, et teatava hulga registreeritud SEde puhul ei ole andmed kättesaadavad (vt Waddington, J. ja Conchon, A., „Is Europeanised board-level employee representation specific? The case of European Companies (SEs)“, The European Trade Union Institute, Brüssel, 2017, lk 7).

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

1. Määrus nr 2157/2001

9. Määruse nr 2157/2001 põhjendustes 1 ja 21 on märgitud:

„(1) Siseturu väljakujundamine ja seega kogu [Euroopa Liidu] majandusliku ja sotsiaalse olukorra parendamine tähendab peale kaubandustõkete kõrvaldamise ka tootmisstruktuuride kohandamist [liidu] ulatuses. Selleks on oluline, et äriühingud, kelle tegevus ei piirdu vaid kohalike vajaduste rahuldamisega, peaksid olema võimelised kavandama ja reorganiseerima oma tegevust [liidu] tasandil.

[...]

(21) Direktiivi [2001/86] eesmärk on tagada töötajatele õigus olla kaasatud nende SE tegevust mõjutavate küsimuste lahendamisse ja otsuste tegemisse. Muid sotsiaal- ja tööõigusküsimusi, eriti tööt[a]jate õigust saada teavet ja nõustamist, nagu see on liikmesriikides ette nähtud, reguleerivad aktsiaseltside suhtes kohaldatavad siseriiklikud sätted samadel tingimustel.“

10. Määruse artikli 1 lõigetes 1 ja 4 on sätestatud:

„1. [Liidu] territooriumil võib asutada äriühingu Euroopa aktsiaseltsina [SE] käesolevas määruses sätestatud tingimustel ja viisil.

[...]

4. SE töötajate kaasamist SEs reguleerivad direktiivi [2001/86] sätted.“

11. Määruse artikli 2 lõike 2 punktis a on sätestatud:

„II lisas nimetatud ja liikmesriigi õiguse kohaselt moodustatud aktsiaseltsid ja osaühingud, mille registrijärgne asukoht ja peakontor on [liidus], võivad osaleda valdus-SE asutamises juhul, kui vähemalt:

a) kahe suhtes kohaldatakse eri liikmesriigi õigust [...]“.

12. Määruse nr 2157/2001 artikli 8 lõiked 1, 14 ja 16 on sõnastatud järgmiselt:

„1. SE registrijärgse asukoha võib viia teise liikmesriiki [...]. Selline asukoha muutmine ei põhjusta SE lõpetamist ega uue juriidilise isiku asutamist.

[...]

14. Liikmesriigi õiguses võib sätestada, et selles liikmesriigis registrisse kantud SEde asukoha muutmine, mis muudaks kohaldatavat õigust, ei jõustu, kui selle liikmesriigi pädev ametiasutus on [...] kahekuulise tähtaja jooksul asukoha muutmise vastu. [...]

[...]

16. SEd, mis on oma registrijärgse asukoha viinud teise liikmesriiki, loetakse iga enne [...] asukoha muutmist tekkinud hagi alusel asuvaks liikmesriigis, kus SE oli registreeritud enne asukoha muutmist, isegi juhul, kui SE kaevatakse kohtusse pärast asukoha muutmist.“

13. Selle määruse artikli 9 lõike 1 punktis c on sätestatud:

„SEd reguleerivad:

[...]

c) käesoleva määrusega reguleerimata juhtudel või kui küsimus on reguleeritud osaliselt, määrusega hõlmamata aspektide puhul:

[...]

ii) liikmesriikide õigusnormid, mida kohaldatakse SE registrijärgse asukoha liikmesriigi õiguse kohaselt moodustatud aktsiaseltsi suhtes;

[...]“.

14. Selle määruse artikli 12 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Iga SE kantakse liikmesriigis, kus on tema asukoht, registrisse, mis on selle liikmesriigi õigusega määratud [...]

2. SEd ei või registrisse kanda, kui ei ole sõlmitud lepingut töötajate kaasamise korra kohta vastavalt direktiivi [2001/86] artiklile 4 või ei ole tehtud otsust vastavalt selle direktiivi artikli 3 lõikele 6 või kui selle direktiivi artikli 5 kohane läbirääkimiste tähtaeg on lõppenud ilma lepingu sõlmimiseta.“

2. Direktiiv 2001/86

15. Direktiivi 2001/86 põhjendustes 3, 7 ja 18 on märgitud:

„(3) [Liidu] sotsiaalsete eesmärkide saavutamiseks tuleb näha ette erisätted, eelkõige töötajate kaasamise valdkonnas, mille eesmärk on tagada, et SE loomine ei tooks kaasa töötajate senise kaasamise kadumist või vähenemist nendes äriühingutes, mis osalevad SE loomises. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks tuleks kehtestada selles valdkonnas eeskirjad, mis täiendavad [määrust nr 2157/2001].

[...]

(7) Kui osavõtuõigused on olemas ühes või mitmes äriühingus, kes loovad SE, tuleb need õigused säilitada kogu SE-le üleminekuaja jooksul, kui pooled ei lepi kokku teisiti.

[...]

(18) Käesoleva direktiivi oluline põhimõte ja deklareeritud eesmärk on tagada töötajatele nende omandatud õigused olla kaasatud äriühingu otsuste tegemisse. Enne SE loomist kehtinud töötajate õigused peaksid moodustama aluse töötajate kaasamiseks SEs („enne ja pärast“ põhimõte). Järelikult tuleks kõnealust lähenemisviisi kohaldada mitte ainult SE asutamise puhul, vaid ka olemasoleva SE struktuurimuutuste korral ja niisuguste äriühingute suhtes, mida mõjutavad struktuurimuutused.“

16. Selle direktiivi artiklis 1 on sätestatud:

„1. Käesolev direktiiv reguleerib töötajate kaasamist määruses [nr 2157/2001] nimetatud [SEde] tegevusse.

2. Selleks kehtestab iga SE töötajate kaasamise korra vastavalt artiklites 3–6 nimetatud läbirääkimismenetlusele või artiklis 7 kindlaksmääratud tingimustel lisa sätete kohaselt.“

17. Selle direktiivi artikli 2 punktides b ja g on osalevad äriühingud määratletud kui „äriühingud, kes otseselt osalevad SE loomises“ ja läbirääkimisorgan kui „organ, mis on moodustatud artikli 3 kohaselt selleks, et pidada läbirääkimisi osalevate äriühingute pädevate asutustega töötajate kaasamise korra kehtestamise üle SEs“.

18. Direktiivi 2001/86 artikli 3 „[Läbirääkimisorgani] moodustamine“ lõigetes 1, 2 ja 6 on sätestatud:

„1. Kui osalevate äriühingute haldus- või järelevalveorganid koostavad SE loomise kava, võtavad nad pärast heakskiitmata ühinemislepingu avaldamist, emattevõtja loomist või tütarettevõtja loomise või SEks muutmise kava heakskiitmist niipea kui võimalik meetmeid, kaasa arvatud teabe edastamine osalevate äriühingute, asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste iseloomu ja töötajate arvu kohta, et alustada äriühingute töötajate esindajatega läbirääkimisi SE töötajate kaasamise korra üle.

2. Selleks luuakse osalevate äriühingute ja asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste töötajaid esindav spetsiaalne läbirääkimisorgan järgmiste sätete kohaselt:

[...]

6. [Läbirääkimisorgan] võib [...] võtta vastu otsuse läbirääkimisi mitte alustada või lõpetada juba alustatud läbirääkimised ning tugineda töötajate teavitamist ja ärakuulamist käsitlevatele eeskirjadele, mis kehtivad selles liikmesriigis, kus SE-l on töötajaid. Niisugune otsus peatab artiklis 4 viidatud kokkuleppe sõlmimise menetluse. Kui on tehtud selline otsus, ei kohaldata lisas toodud sätteid.

[...]

[Läbirääkimisorgan] kutsutakse uuesti kokku kõige varem kaks aastat pärast eespool nimetatud otsuse tegemist, kui vähemalt 10% SE, tema tütarettevõtjate ja üksuste töötajatest või nende usaldusisikud seda kirjalikult nõuavad, välja arvatud juhul, kui pooled lepivad kokku taas alustada läbirääkimisi juba varem. Kui [läbirääkimisorgan] otsustab taas alustada läbirääkimised juhtkonnaga, aga läbirääkimiste tulemusena kokkuleppele ei jõuta, lisa sätteid ei kohaldata.“

19. Direktiivi artikli 7 „Standardeeskirjad“ lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Artiklis 1 kirjeldatud eesmärgi saavutamiseks kehtestavad liikmesriigid [...] töötajate kaasamise standardeeskirjad, mis peavad vastama lisa sätetele.

Standardeeskirju, mis vastavad selle liikmesriigi õigusaktidele, kus on SE registrijärgne asukoht, kohaldatakse alates SE registreerimise kuupäevast, kui

a) pooled lepivad nii kokku või

b) [...] kokkulepet [ei ole] sõlmitud, ja:

- iga osaleva äriühingu pädev organ otsustab hakata kohaldama standardeeskirju SE suhtes ja seega jätkata SE registreerimist, ja
- [läbirääkimisorgan] ei ole vastu võtnud artikli 3 lõikes 6 ettenähtud otsust.

2. Lisaks sellele kohaldatakse standardeeskirju, mis on kinnitatud registreerimisliikmesriigi õigusaktidega, kooskõlas lisa 3. osaga üksnes järgmistel juhtudel:

[...]

c) kui SE on loodud emaettevõtja või tütarettevõtja loomise teel:

- kui enne SE registreerimist kohaldati ühes või mitmes osalevas äriühingus üht või mitut osalusvormi, mis hõlmab vähemalt 50% kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, või
- kui enne SE registreerimist kohaldati ühes või mitmes osalevas äriühingus üht või mitut osalemisvormi, mis hõlmab vähem kui 50% kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, ja kui [läbirääkimisorgan] nii otsustab.

Kui erinevate osalevate äriühingute hulgas esines mitu osalemisvormi, otsustab [läbirääkimisorgan], milline neist vormidest kehtestada SEs. Liikmesriigid võivad määrata kindlaks eeskirjad, mida kohaldada siis, kui nende territooriumil registreeritud SE kohta ei ole sellist otsust tehtud. [Läbirääkimisorgan] teavitab osalevate äriühingute pädevaid organeid kõikidest käesoleva lõigu kohaselt tehtud otsustest.“

20. Direktiivi artiklis 11 „Menetluse väärkasutus“ on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad [liidu] õigusele vastavaid asjakohaseid meetmeid, et ära hoida SE väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajatelt õigused olla kaasatud või kõnealuste õiguste kasutamist edasi lükata.“

21. Selle direktiivi artikli 12 lõikes 2 on sätestatud:

„Kui käesolevat direktiivi ei täideta, näevad liikmesriigid ette asjakohased meetmed; eelkõige tagavad nad, et käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamiseks oleksid kättesaadavad haldus- ja kohtumenetlused.“

B. Saksa õigus

22. Direktiiv 2001/86 võeti Saksa õigusesse üle 22. detsembri 2004. aasta seadusega Euroopa äriühingu töötajate kaasamise kohta (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft).¹³

23. Selle seaduse § 18 „Läbirääkimiste taasalustamine“ lõikes 3 on sätestatud:

„Kui SEs tehakse struktuurimuudatusi, mis võivad vähendada töötajate õigusi olla kaasatud, peetakse SE juhtkonna või töönoukogu algatusel läbirääkimisi SE töötajate õiguste üle olla kaasatud. [Läbirääkimisorgani] uuesti moodustamise asemel võib läbirääkimisi SE juhtkonnaga pidada vastastikusel kokkuleppel SE töönoukogu koos nende töötajate esindajatega, keda kavandatud struktuurimuudatus puudutab ja kes ei ole varem olnud esindatud SE töönoukogus. Kui läbirääkimiste käigus kokkuleppele ei jõuta, kohaldatakse töönoukogu käsitlevaid § 22–33 SE kohta ja kaasotsustamist käsitlevaid § 34–38.“

24. Selle seaduse §-s 43 on sätestatud:

„SEd ei tohi väärkasutada eesmärgiga jätta töötajad ilma õigustest olla kaasatud või mitte võimaldada nende kasutamist. Väärkasutust eeldatakse, kui ühe aasta jooksul SE asutamisest tehakse ilma § 18 lõike 3 kohast menetlust läbi viimata struktuurimuudatusi, mille tagajärjel jäetakse töötajad ilma õigustest olla kaasatud või ei võimaldata nende kasutamist.“

III. Põhikohtuasja faktilised asjaolud ja eelotsuse küsimused

25. 28. märtsil 2013 kanti Inglismaa ja Walesi registrisse äriühing O Holding SE, mille asutasid vastavalt määruse nr 2157/2001 artikli 2 lõikele 2 äriühingud O Ltd ja O GmbH – kaks töötajateta äriühingut, millel ei olnud töötajatega tütarettevõtjaid ja mille asukohad olid vastavalt Ühendkuningriigis ja Saksamaal – ilma, et oleks toimunud direktiivi 2001/86 artiklites 3–7 ette nähtud läbirääkimised töötajate kaasamise üle.

26. Järgmisel päeval, 29. märtsil 2013, sai O Holding SE ainuosanikuks Hamburgis (Saksamaa) asuvas osaühingus O Holding GmbH, mille nõukogust ühe kolmandiku moodustasid töötajate esindajad. O Holding SE otsustas 14. juunil 2013 muuta selle osaühingu usaldusühinguks nimega O KG; see õigusliku vormi muudatus kanti registrisse 2. septembril 2013 ning alates sellest kuupäevast ei olnud kaasotsustamine nõukogus enam kohaldatav.

27. Kui O KG-l on ligikaudu 816 töötajat ja tal on mitmes liikmesriigis tütarettevõtjad, kus töötab kokku ligikaudu 2200 töötajat, siis tema osanikel (O Holding SE, usaldusosanik, ja O Management SE, Hamburgis registreeritud täisosanik, kelle ainuosanik on O Holding SE) ei ole ühtegi töötajat.

28. O Holding SE asukoht on alates 4. oktoobrist 2017 Hamburgis.

29. O KG kontserni töönoukogu, kes leidis, et O Holding SE juhtkond peab tagantjärele moodustama läbirääkimisorgani, kuna tal on töötajatega tütarettevõtjad direktiivi 2001/86 artikli 2 punkti c tähenduses mitmes liikmesriigis, algatas kohtus tööõigusliku menetluse. O Holding SE juhtkond vaidles esitatud nõudele vastu.

¹³ BGBl. 2004 I, lk 3675.

30. Pärast seda, kui Arbeitsgericht Hamburg (Hamburgi töökohus, Saksamaa) oli jätnud O KG töönoukogu nõude rahuldamata ja Landesarbeitsgericht Hamburg (Hamburgi kõrgeim töökohus, Saksamaa) tema edasikaebuse muutmata, pöördus nõude esitaja Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), mis on eelotsusetaotluse esitanud kohtus.

31. Selle kohtuasja lahendamiseks palub eelotsusetaotluse esitanud kohus tõlgendada määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõiget 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7. Ta tõdeb, et nendes sätetes ei ole sõnaselgelt ette nähtud, et töötajate kaasamise üle peetavate läbirääkimiste menetlus tuleb juhul, kui seda ei ole varem tehtud, läbi viia tagantjärele. Ta leiab siiski, et nimetatud määrus ja direktiiv lähtuvad eelkõige määruse põhjendustest 1 ja 2 tulenevast põhimõttest, et kui osalevad äriühingud või nende tütarettevõtjad tegelevad majandustegevusega, mis hõlmab töötajaid, on võimalik kohe pärast SE asutamist ja enne registreerimist selline läbirääkimismenetlus algatada. Seetõttu soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas juhul, kui registreeritakse SE, mille ükski osalev äriühing ega nende tütarettevõtja ei oma töötajaid, võib selle direktiivi artiklitega 3–7 taotletav eesmärk nõuda töötajate kaasamist käsitleva läbirääkimismenetluse algatamist tagantjärele, kui SEst saab ettevõtja, kes kontrollib mitmes liikmesriigis töötajaid omavaid tütarettevõtjaid.

32. Selles kontekstis leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et niisugune kohustus võib tuleneda vähemalt direktiivi 2001/86 artiklist 11, kui – nagu põhikohtuasjas – SE registreerimise ja tütarettevõtjate omandamise vahel on tihe ajaline seos, kuna see võimaldab eeldada, et tegemist on väärkasutusliku skeemiga, mille eesmärk on jätta töötajad ilma kaasamisõigustest või mitte võimaldada nende õiguste kasutamist.

33. Juhul kui kehtib kohustus viia läbirääkimismenetlus töötajate kaasamiseks läbi tagantjärele, siis tekib küsimus, kas see on ajaliselt piiratud ja kas selle rakendamist reguleerib selle liikmesriigi õigus, kus on SE registrijärgne asukoht, või selle liikmesriigi õigus, kus ta esimest korda registreeriti, arvestades, et käesoleval juhul astus viimati nimetatud riik pärast asjaomase SE asukoha üleviimist Saksamaale liidust välja.

34. Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas määruse [nr 2157/2001] artikli 12 lõiget 2 koostoimes direktiivi [2001/86] artiklitega 3–7 tuleb tõlgendada nii, et kui liikmesriigi registrisse kantakse valdus-SE, mille asutamisel osalenud äriühingutel ja nende tütarettevõtjatel ei ole töötajaid (nn töötajateta SE), ilma et enne oleks korraldatud läbirääkimismenetlust töötajate SEs kaasamiseks nimetatud direktiivi kohaselt, tuleb see läbirääkimismenetlus korraldada tagantjärele, kui SEst saab ettevõtja, kes kontrollib mitmes [...] liikmesriigis töötajaid palkavaid tütarettevõtjaid?
2. Kui Euroopa Kohus peaks vastama esimesele küsimusele jaatavalt: kas sellisel juhul on võimalik ja nõutav korraldada läbirääkimismenetlus tagantjärele ilma ajalise piiranguta?
3. Kui Euroopa Kohus peaks vastama teisele küsimusele jaatavalt: kas direktiivi [2001/86] artikliga 6 on vastuolus see, kui läbirääkimismenetluse tagantjärele korraldamisele kohaldatakse selle liikmesriigi õigust, kus on SE praegune registrijärgne asukoht, kui töötajateta SE oli kantud registrisse teises liikmesriigis, ilma et ta oleks enne läbirääkimismenetlust korraldanud, ja kui ta on juba enne registrijärgse asukoha üleviimist saanud ettevõtjaks, kes kontrollib mitmes [...] liikmesriigis töötajaid palkavaid tütarettevõtjaid?

4. Kui Euroopa Kohus peaks vastama kolmandale küsimusele jaatavalt: kas see kehtib ka juhul, kui riik, kus see töötajateta SE esimest korda registrisse kanti, astus Euroopa Liidust pärast SE registrijärgse asukoha üleviimist välja ja selle riigi õiguskord ei sisalda enam sätteid läbirääkimismenetluse korraldamise kohta töötajate SEs kaasamiseks?“

35. Saksamaa valitsus ja Euroopa Komisjon esitasid oma kirjalikud seisukohad.

36. O KG kontserni töö nõukogu, O Holding SE juhatus, Saksamaa ja Luksemburgi valitsus ning komisjon esitasid 28. septembri 2023. aasta kohtuistungil suulised seisukohad ja vastasid Euroopa Kohtu küsimustele.

IV. Analüüs

37. SE asutamist reguleerivad mõned peamised põhimõtted.

38. Esiteks on võimalikud ainult neli asutamiskiisi: ühinemise teel, asutades valdus-SE, asutades tütarettevõtjast SE, kujundades aktsiaseltsi ümber SEks.¹⁴

39. Teiseks reguleerivad SEd:

- määruse nr 2157/2001 sätted;
- määruses selgesõnaliselt lubatud juhtudel SE põhikirja sätted, või
- määrusega (täielikult või osaliselt) reguleerimata juhtudel konkreetselt SEsid käsitlevate liidu meetmete rakendamiseks vastuvõetud liikmesriikide õigusnormid, liikmesriikide õigusnormid, mida kohaldatakse SE registrijärgse asukoha liikmesriigi õiguse kohaselt moodustatud aktsiaseltsi suhtes, ja SE põhikirja sätted samal viisil, nagu neid kohaldatakse SE registrijärgse asukoha liikmesriigi õiguse kohaselt moodustatud aktsiaseltsi suhtes.¹⁵

40. Kolmandaks võib SE registreerida üksnes juhul, kui on sõlmitud töötajate kaasamise korda käsitlev kokkulepe vastavalt direktiivi 2001/86 artiklile 4, kui läbirääkimisorgan on otsustanud tugineda nendes liikmesriikides kehtivatele eeskirjadele, kus SE-l on töötajaid, või kui direktiivi 2001/86 artikli 5 kohane läbirääkimiste tähtaeg on lõppenud ilma lepingu sõlmimiseta.¹⁶

41. Mis puudutab töötajate osavõttu, mis on määratletud kui töötajate esindusorgani ja/või töötajate usaldusisikute mõju äriühingu tegevusele,¹⁷ siis oli see üks võtmetähtsusega punkte läbirääkimistel SE loomist käsitleva normistiku eelnõu üle, mis ei võimaldanud läbirääkimistel edasi liikuda, nagu eespool märgitud.¹⁸ Koos olemasolevate kaasamisõiguste kõrgetasemelise kaitse põhimõttega oli „enne ja pärast“ põhimõtte otsustava tähtsusega ning võimaldas läbirääkimisi lõpule viia. Selle põhimõttega nõustusid nii liikmesriigid, kes pooldasid osavõtu

¹⁴ Vt määruse nr 2157/2001 artikkel 2.

¹⁵ Vt määruse nr 2157/2001 artikli 9 lõige 1.

¹⁶ Vt määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõige 2.

¹⁷ Vt direktiivi 2001/86 artikli 2 punkt k.

¹⁸ Vt käesoleva ettepaneku punkt 3.

kaitsmist, sest see võimaldas säilitada töötajate osavõtu kõrge taseme, kui ka liikmesriigid, kus seda süsteemi ei tuntud, sest nad nägid selles vahendit ühingute peakontorite meelitamiseks oma riiki.¹⁹

42. Samas puudutab „enne ja pärast“ põhimõtte ainult osalevaid äriühinguid ja võimaldab kaitsta neis äriühingutes juba kehtivaid kaasamisõigusi.²⁰

43. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult sisuliselt teada, kas läbirääkimised töötajate kaasamise korra üle võib korraldada tagantjärele, st pärast seda, kui on registreeritud valdus-SE, mille on asutanud äriühingud, millel ei olnud selle SE registreerimise ajal töötajaid.

44. Kõigepealt tuleb märkida, et vastupidi muljele, mille võib saada eelotsuse küsimuse sõnastusest, ei mõjuta asjaolu, kas valdus-SE-l on töötajatega tütarettevõtjad või mitte, seda, kas tekib kohustus luua läbirääkimisorgan ja alustada *ab initio* läbirääkimisi töötajate kaasamise üle. Direktiivi 2001/86 artikli 2 punktis b ja artikli 3 lõikes 1 on viidatud üksnes SE asutamises otseselt osalevatele äriühingutele ning järelikult võetakse arvesse üksnes nendes äriühingutes kehtivaid töötajate õigusi olla kaasatud. Seevastu läbirääkimisorgani moodustamise²¹ ja kokkuleppe sõlmimise²² ajal võetakse arvesse asjaomaseid tütarettevõtjaid ja üksusi.²³

45. Kui määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõike 2 kohaselt on SE registrisse kandmise tingimus see, et läbirääkimisorgani kaudu on toimunud läbirääkimised, siis praktikas esineb olukordi, kus registreerimine toimub ilma läbirääkimisorganit moodustamata või läbirääkimisteta töötajate kaasamise korra üle, kuna see on võimatu.

46. Nii on see SE asutamisel valdusühingu kujul, kui sellises asutamises osalevatel äriühingutel ei ole töötajaid. Sama kehtib ka juhul, kui SE vormis tütarettevõtja asutavad äriühingud, millel ei ole töötajaid.²⁴ Neil juhtudel ei saa direktiivis 2001/86 ette nähtud tingimustel läbirääkimisorganit asutada, kuivõrd osalevates äriühingutes ei ole töötajaid.

47. Saksamaa kohtutele on esitatud küsimus selle kohta, kas on võimalik registreerida SE määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõiget 2 järgimata. Vaatamata ametiühingute vastuseisule on Oberlandesgericht Düsseldorf (liidumaa kõrgeim üldkohus Düsseldorfis, Saksamaa) nõustunud kõnealuse sätte teleoloogilise tõlgenduse alusel²⁵ taolise SE registreerimisega.²⁶

¹⁹ Vt Sick, S., „Worker participation in SEs – a workable, albeit imperfect compromise“, teoses Cremers, J., Stollt, M. ja Vitols, S., *A decade of experience with the European Company*, The European Trade Union Institute, Brüssel, 2013, lk 93–106, eelkõige lk 96 ja 97.

²⁰ Vt direktiivi 2001/86 põhjendused 3, 7 ja 18.

²¹ Vt direktiivi 2001/86 artikli 3 lõige 2.

²² Vt direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 2 punkt b.

²³ Vt komisjoni poolt aruteluforumiks direktiivi 2001/86 riigisisesele õigussüsteemile ülevõtmise korra üle moodustatud liikmesriikide ekspertide ja sotsiaalatašeest koosneva eksperdirühma (edaspidi „SE eksperdirühm“) 2. oktoobri 2002. aasta töödokument nr 6 pealkirjaga „Définition de „sociétés participantes“ – Article 2, paragraphe b)“, lk 30 ja 31.

²⁴ Vt Stollt, M. ja Kelemen, M., „A big hit or a flop? A decade of facts and figures on the European Company (SE)“, teoses Cremers, J., Stollt, M. ja Vitols, S., *A decade of experience with the European Company*, *op. cit.*, lk 25–47, eelkõige lk 45 ja 46.

²⁵ Vt 30. märtsi 2009. aasta kohtuotsus I-3 Wx 248/08.

²⁶ Vt Köstler, R., „SEs in Germany“, teoses Cremers, J., Stollt, M. ja Vitols, S., *A decade of experience with the European Company*, *op. cit.*, lk 123–131, eelkõige lk 128 ja 129.

48. Mitmes liikmesriigis on näinud ilmavalgust SEd, mis on registreeritud ilma töötajate kaasamist käsitlevate *ab initio* läbirääkimisteta (eriti palju on neid Saksamaal ja Tšehhi Vabariigis).²⁷

49. Selle aktsepteerimine vaatamata määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõike 2 sõnastusele oli Saksamaa valitsuse sõnul põhjendatud nimetatud sätte teleoloogilise tõlgendusega, et võimaldada ühtsel turul kasutada majanduslikke vabadusi, mis ei eelda tingimata omaenda töötajate töölevõtmist. Lisaks tunnistati nii seda, et osalevate äriühingute töötajate puudumisel ei saa moodustada läbirääkimisorganit, kui ka seda, et puuduvad töötajate olemasolevad õigused, mida kaitsta, ning järelikult ei saa kohaldada „enne ja pärast“ põhimõtet. Selliste läbirääkimiste nõudmine tähendaks SEde asutamise keelamist taolises olukorras. Komisjon selgitas oma seisukohtades, et taoline registreerimine ilma eelnevate läbirääkimisteta võib põhineda määruse nr 2157/2001 sätetel, mille kohaselt kohaldatakse nimetatud määrusega hõlmamata küsimustes liikmesriigi aktsiaseltside suhtes kohaldatavaid riigisiseseid õigusnorme ning järelikult, kui need riigisisised õigusnormid lubavad aktsiaseltside asutamist ilma töötajateta, peaks see olema lubatud ka SE puhul.²⁸

50. Seega ei ole vaidlust selles, et SE registreerimine ilma töötajateta on Euroopa Kohtu menetluses olevas olukorras võimalik.²⁹

51. Seetõttu tekib küsimus, kas on võimalik korraldada läbirääkimisi töötajate kaasamise üle tagantjärele.

52. Direktiivi 2001/86 artikli 3 lõike 6 neljanda lõigu kohaselt võivad taolised registreerimisjärgsed läbirääkimised toimuda üksnes vähemalt 10% SE, selle tütarettevõtjate ja üksuste töötajate või nende usaldusisikute kirjalikul taotlusel ja kõige varem kahe aasta möödumisel kuupäevast, mil läbirääkimisorgan tegi otsuse eelnevate läbirääkimiste alustamata jätmise või lõpetamise kohta, välja arvatud juhul, kui pooled lepivad kokku uute läbirääkimiste kuupäevas. Seega on selge, et tagantjärele peetavad läbirääkimised saavad toimuda ainult siis, kui *ab initio* oli moodustatud läbirääkimisorgan ja tegemist on täpsemalt väljendudes läbirääkimiste taasalustamisega. Ka kõnealuse direktiivi lisas on standardeeskirjade kohaldamise korral ette nähtud läbirääkimised nelja aasta möödumisel esindusorgani loomisest.³⁰

53. Direktiivi 2001/86 põhjenduses 18 on esiteks märgitud, et enne SE loomist kehtinud töötajate õigused peaksid moodustama aluse töötajate kaasamiseks SEs („enne ja pärast“ põhimõte), ja teiseks, et seda lähenemisviisi tuleks seega kohaldada mitte ainult SE asutamise puhul, vaid ka olemasoleva SE struktuurimuutuste korral ja niisuguste äriühingute suhtes, mida mõjutavad struktuurimuutused. See põhjendus ei ole seega piisav selleks, et sellest tuleneks õigus pidada läbirääkimisi töötajate kaasamise üle tagantjärele, kui läbirääkimisorganit ei ole *ab initio* moodustatud.

54. Vastupidi sellele, mida Saksamaa ja Luksemburgi valitsus väidavad, ei ole läbirääkimiste tagantjärele korraldamise võimatus miski, mis oleks direktiivi 2001/86 väljatöötamisel kahe silma vahele jäänud, vaid see on liidu seadusandja teadlik valik, mis tuleneb „enne ja pärast“ põhimõttega tehtud kompromissist.

²⁷ Vt Stollt, M. ja Wolters, E., *Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE) – Guide pour les acteurs de terrain*, The European Trade Union Institute, Brüssel, 2013, lk 93.

²⁸ Vt määruse nr 2157/2001 artikli 9 lõike 1 punkti c alapunkt ii.

²⁹ See kehtib ka tütarettevõtjast SE asutamisel selliste osalevate äriühingute poolt, kus ei ole töötajaid.

³⁰ Vt direktiivi 2001/86 lisa 1. osa punkt g.

55. Sellega seoses on asjakohased mitu asjaolu. Esimesena soovitati Davignoni aruandes, mis oli kõige hiljutisemate määruse nr 2157/2001 ja direktiivi 2001/86 üle peetud läbirääkimiste alus, selgelt läbirääkimisi töötajate kaasamise üle enne registreerimist, et tagada ettenähtavus aktsionäride ja töötajate jaoks ning SE toimimise stabiilsus.³¹ Teisena tegi Euroopa Parlament ettepaneku põhjenduse 7a kohta, milles olid sõnaselgelt ette nähtud tagantjärele peetavad läbirääkimised, kuid mis jäeti kõrvale³² direktiivi 2001/86 põhjenduse 18 palju ebamäärasema sõnastuse kasuks.

56. See liidu seadusandja valik on ilmne ka seoses Euroopa ühistu põhikirja väljatöötamisega ja direktiivis 2003/72/EÜ,³³ mis käsitleb töötajate kaasamist sellises ühistus, kuivõrd neis on tagantjärele läbirääkimised töötajate kaasamise üle sõnaselgelt ette nähtud juhuks, kui ületatakse 50 töötaja künnis vähemalt kahes liikmesriigis.³⁴ Sellel puhul võimaldasid liikmesriikide läbirääkimised luua kohustuse pidada teatava künnise ületamisel läbirääkimisi tagantjärele, kuid seda ei ole ette nähtud SE suhtes kohaldatavates õigusnormides.

57. Lisaks sellele töid juba nii 2003. aastal SE eksperdirühm³⁵ kui ka komisjoni poolt direktiivi 2001/86 artikli 15 kohaselt direktiivi läbivaatamiseks volitatud sõltumatute ekspertide rühm välja ilma töötajateta SEdega seotud raskused.³⁶

58. Seega oli komisjon nendest raskustest täielikult teadlik, kui ta koostas oma aruande ja teatise määruse nr 2157/2001 kohaldamise ja direktiivi 2001/86 läbivaatamise kohta. Esimeses³⁷ märkis komisjon pärast riikli-SEde aktiveerimise küsimuse tõstatamist, et „[k]aaludes mis tahes muudatuste tegemist SE põhikirja, et lahendada eri sidusrühmade tuvastatud praktilised probleemid, tuleb arvestada, et SE põhikiri on pikaajaliste läbirääkimiste tulemusel saavutatud keeruline kompromisslahendus. Praegu arutab komisjon SE põhikirja võimalikke muudatusi, et esitada vajaduse korral 2012. aastal oma ettepanekud“³⁸. Teises³⁹ tunnistas komisjon pärast möönmist, et direktiivis 2001/86 puuduvad sätted ilma töötajateta loodud SEde kohta, et ta on tuvastanud raskusi, kuid kuna määrus nr 2157/2001 ja direktiiv 2001/86 võeti vastu liikmesriikidevahelise keerulise kompromissi tulemusel, mille saavutamiseks peeti läbirääkimisi üle 30 aasta, uurib ta mõlema õigusakti läbivaatamise asjakohasust määruse läbivaatamise ajal 2009. aastal.⁴⁰

59. Lisaks sellele on seda küsimust põhjalikumalt uuritud direktiivi 2001/86 ülevõtmise kuupäevast kaugemale vaatavas teoses, mis on pühendatud SE kohaldamise kümnele aastale.⁴¹

³¹ Vt Davignoni aruanne, punktid 50 ja 69, ning SE eksperdirühma 23. juuni 2003. aasta töödokument nr 19 „Détournement de procédure – Article 11“ (edaspidi „SE eksperdirühma töödokument nr 19“), lk 125 ja 126.

³² Vt Euroopa Parlamendi 21. juuni 2001. aasta aruanne nõukogu direktiivi eelnõu kohta, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes (A5-0231/2001), lk 7.

³³ Nõukogu 22. juuli 2003. aasta direktiiv, millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas (ELT 2003, L 207, lk 25; ELT eriväljaanne 05/04, lk 338).

³⁴ Vt direktiivi 2003/72 artikli 8 lõige 3.

³⁵ Vt SE eksperdirühma töödokument nr 19, lk 124.

³⁶ Vt Valdès Dal-Ré, F., *Studies on the implementation of Labour Law Directives in the enlarged European Union, Directive 2001/86/EC supplementing the European Company with regard to the involvement of employees, Synthesis report*, lk 101 ja 102.

³⁷ Vt komisjoni 17. novembri 2010. aasta aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta määruse (EÜ) nr 2157/2001 (Euroopa äriühingu (SE) põhikirja kohta) kohaldamine (KOM(2010) 676 lõplik), lk 9.

³⁸ Vt käesoleva ettepaneku 37. joonealuses märkuses viidatud aruanne, lk 11.

³⁹ Vt komisjoni 30. septembri 2008. aasta teatis nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ (millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes) läbivaatamise kohta (KOM(2008) 591 lõplik), lk 7.

⁴⁰ Vt käesoleva ettepaneku 39. joonealuses märkuses viidatud teatis, lk 9.

⁴¹ Vt Cremers, J., Stollt, M. ja Vitols, S., *A decade of experience with the European Company, op. cit.*, eelkõige 1., 4. ja 6. peatükk (vt vastavalt käesoleva ettepaneku 24., 19. ja 26. joonealune märkus).

60. Parlament kutsus 2021. aasta resolutsioonis komisjoni üles tegema vajalikke parandusi SEde ja Euroopa ühistute õigusraamistikus ning komisjoni õigeaegse hindamise alusel äriühinguõiguse paketi ning neid muutma, et kehtestada ELi miinimumeeskirjad töötajate osalemise ja esindatuse kohta nõukogudes.⁴²

61. Vaatamata sellele, et alates 2003. aastast kuni 2021. aastani on komisjon täheldanud SE asutamise ja tegevusega seotud raskusi, eelkõige neid, mis on seotud SEde asutamisega ilma läbirääkimisorgani moodustamata, ei ole komisjon teinud mingeid ettepanekuid määruse 2157/2001 või direktiivi 2001/86 muutmiseks, et olukorda parandada. Komisjon ei ole ainult mitte kunagi esitanud ühtegi muudatusettepanekut selles küsimuses, vaid ka tema teised ettepanekud äriühinguõiguse tekstide kohta, mis mõjutavad töötajate osavõttu või kaasamist struktuuris ja ametiühingute rolli eelnõu ettevalmistamise ajal, ei ole olnud edukad (2008. aastal esitatud ja 2014. aastal tagasi võetud Euroopa osaühingu eelnõu, 2014. aastal esitatud ja 2018. aastal tagasi võetud ühe osanikuga osaühingu eelnõu).⁴³

62. Arutelu praeguses etapis tundub mulle selge, et ilma läbirääkimisorganita asutatud SE puhul on töötajate tagantjärele kaasamist käsitlevate läbirääkimiste reegli puudumine liidu seadusandja teadliku valiku tulemus, isegi kui töötajate osavõtu võimaldamiseks mõeldud kaasamise süsteemi pooldajad võivad taolise reegli puudumist pidada õiguslünkaks.

63. Selles kontekstis tuleb direktiivi 2001/86 põhjendust 18 mõista nii, et see viitab läbirääkimisorgani osalusel moodustatud SE struktuurimuutustele: see on seda loogilisem, et selle põhjenduse sõnastus viitab „kõnealusele lähenemisviisile“, see tähendab eelmises lauses esitatud „enne ja pärast“ põhimõttele, mis eeldab kaitstavate õiguste olemasolu varasemas etapis. Seega on selle põhjenduse eesmärk tegelikult selgitada läbirääkimiste prioriteetsuse põhimõtet selles küsimuses, mida illustreerib asjaolu, et töötajate kaasamist käsitlevas esialgses kokkuleppes tuleb kindlaks määrata kokkuleppe jõustumise kuupäev ja kokkuleppe kestus, samuti asjaolud, mille esinemisel tuleb kokkulepet uuesti arutada, ja kokkuleppe uuendamise menetlust.⁴⁴

64. Sama mõistsid ka SE eksperdirühma liikmesriikide eksperdid ja sotsiaalvaldkonna nõustajad (kes osalesid direktiivi 2001/86 üle peetavatel läbirääkimistel ülesandega koostada direktiivi ülevõtmisele kaasa aitav aruanne), kuna nad märgivad, et peale viidete, mis käsitlevad direktiivis seda küsimust kaudselt ja osaliselt,⁴⁵ olid direktiivi sätted mõeldud kohaldamiseks alles vahetult enne SE asutamist ja selle ajal, ning et seega võib esineda vajadus, et asjaomased osapooled kohaldaksid selle direktiivi sätteid, mille peamine eesmärk on kaitsta töötajate osavõtu süsteeme, dünaamiliselt ja mitte ainult SE asutamise ajal. Nad lisavad, et direktiivi 94/45/EÜ⁴⁶ kohaldamisel saadud kogemused näitavad, et need raskused lahendatakse põhimõtteliselt kokkuleppimise teel. Nad järelavad, et kuna direktiiv 2001/86 ei lähe kaugemale, näib väljaspool väärkasutuse juhtumeid toimuvate muudatuste probleem ammenduvat lihtsa üksikasjaliku viitega hilisematele struktuurimuudatustele riigisisestes sätetes, millega võetakse üle selle direktiivi artikli 4 lõige 2, mis käsitleb kõnealuse kokkuleppe sisu, et teavitada pooli nende muudatuste asjaoludest.⁴⁷

⁴² Vt Euroopa Parlamendi 16. detsembri 2021. aasta resolutsioon demokraatia kohta tööl: töötajate osalusõiguste Euroopa raamistik ja Euroopa töönookogu direktiivi läbivaatamine (2021/2005(INI)), punktid 6 ja 10.

⁴³ Vt Euroopa Parlamendi teabeleht Euroopa Liidu kohta, „Äriühinguõigus“, mis on kättesaadav järgmisel internetiaadressil: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/et/sheet/35/le-droit-des-societes>.

⁴⁴ Vt direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 2 punkt h.

⁴⁵ Vt direktiivi 2001/86 artikli 4 lõike 2 punkt h ja lisa 1. osa punkt g.

⁴⁶ Nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiiv Euroopa töönookogu asutamise või töötajate teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigilest ettevõtetes või kontsernides (EÜT 1994, L 254, lk 64; ELT eriväljaanne 05/02, lk 232).

⁴⁷ Vt SE eksperdirühma 23. juuni 2003. aasta töödokument nr 17 „Contenu de l'accord – Article 4“, lk 113 ja 114.

65. Seega ei näe SE eksperdirühm ette muud liikmesriikide tegutsemisruumi selles küsimuses.

66. Teisest küljest osutasid need eksperdid selgelt, et tagantjärele läbirääkimised töötajate kaasamise üle võivad olla tõhus sanktsioon juhul, kui SED väärkasutatakse, jätmaks töotajad osavõtuõigustest ilma, ja et selle sanktsiooni eelis oleks isegi asjaolu, et tegemist oleks võimaliku ühtse vastusega liikmesriikides.⁴⁸ Direktiivi 2001/86 artiklis 11 on nimelt sätestatud, et liikmesriigid võtavad liidu õigusele vastavaid asjakohaseid meetmeid, et ära hoida SE väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajatelt õigused olla kaasatud või kõnealuste õiguste kasutamist edasi lükata.

67. Eksperdid illustreerisid oma märkusi näidetega olukordade kohta, mis võivad olla väärkasutuslikud – seda nii juhul, kui töötajate osavõtuta SE moodustatakse töötajate osavõtuta tütarettevõtjate abil ning sellele SE-le allutatakse seejärel kõik nii osavõtukorda kasutavad kui ka seda mittekasutavad tütarettevõtjad, kui ka juhul, kui SE asutatakse ümberkujundamise teel liikmesriigis, mis ei näe ette osavõtukorda, ning seejärel viiakse tema registrijärgne asukoht üle liikmesriiki, kus on selline kord ette nähtud, või veel ka juhul, kui SE asutatakse enne osavõtukorra kohaldamise aluseks olevate künniste saavutamist.⁴⁹

68. Nende näidete ühine joon on SE asutamine ilma eelnevate läbirääkimisteta töötajate kaasamise üle läbirääkimisorganis, kuna need SED on moodustatud äriühingutest, kus osavõtukord ei ole kohustuslik. Seega on selge, et SE eksperdirühm pidas ühelt poolt silmas võimalust, et SE võidakse asutada ilma eelnevaid läbirääkimisi pidamata ja standardeeskirju vaikimisi kohaldamata, ning teiselt poolt ei näinud ta ette tagantjärele õiguslikke läbirääkimisi struktuurimuutuste, vaid üksnes väärkasutuse korral.

69. Eksperdirühm tegi oma arutelu tulemusel ettepaneku näha ette võimalus sätestada riigisisese õiguses väärkasutusevastane säte,⁵⁰ mis põhineb ideel, et läbirääkimised peaksid toimuma käesoleva ettepaneku punktis 67 nimetatud olukordades, kui väärkasutus on üldnormide kohaselt tõendatud, kusjuures võib lähtuda lihtsast eeldusest, et tegemist on väärkasutusega, kui muudatusi tehakse lühikese aja (näiteks ühe aasta) jooksul pärast SE registreerimist.⁵¹ Eksperdirühm täpsustas, et ideaalne lahendus oleks kehtestada säte, mis näeks neil juhtudel ette uued läbirääkimised, mille ebaõnnestumise korral kohaldataks direktiivi 2001/86 lisas sätestatud osavõttu käsitlevaid standardeeskirju.⁵² Sel eesmärgil tuleks nimetatud direktiivi artikleid 3–7 kohaldada *mutatis mutandis* ning viited SE registreerimise ajale tuleks asendada viidetega ajale, mil läbirääkimised ebaõnnestuvad.⁵³

70. Igal juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangust ei selgu teisiti, ei saa ainuüksi registrijärgse asukoha üleviimine või sellise riigisisese õigusnormi kohaldamine, mis võimaldab kaotada töötajate osavõtu SE tütarettevõtjas, mis jääb selle riigisisese õigusnormi kohaldamisalasse, iseenesest kujutada endast väärkasutust, vastasel juhul seaks see kahtluse alla määruse nr 2157/2001 ja direktiivi 2001/86 tõhususe.

⁴⁸ Vt SE eksperdirühma töödokument nr 19, lk 124–126.

⁴⁹ Vt SE eksperdirühma töödokument nr 19, lk 124.

⁵⁰ Vt SE eksperdirühma töödokument nr 19, lk 126 ja 127.

⁵¹ Vt SE eksperdirühma töödokument nr 19, lk 125.

⁵² Vt direktiivi 2001/86 lisa 3. osa.

⁵³ Vt SE eksperdirühma töödokument nr 19, lk 127.

71. Kokkuvõttes võib jääda mulje, et määruse ja direktiivi üle peetud läbirääkimiste tulemus sisaldab lünka, kuid tegelikult soovisid liikmesriigid kohaldada „enne ja pärast“ põhimõtet SE registreerimise ajal, mistõttu ei ole minu arvates võimalik laiendada töötajate kaasamisõigust kohtupraktikaga, kuna see seaks kahtluse alla nende läbirääkimiste käigus saavutatud tasakaalu. Kui seda laiendatakse väärkasutuse juhtudest kaugemale, õonestaksid tagantjärele läbirääkimised töötajate kaasamise üle äriühingu toimimise stabiilsust, mida samuti määrustega taotletakse,⁵⁴ sest sellised läbirääkimised võiksid toimuda SEks ümberkujundamise korral enne riigisisese õiguse alusel töötajate osavõttu käivitava künnise ületamist, või iga kord, kui töötajate ringi muudetakse tütarettevõtjate võõrandamise või omandamise tulemusel.

72. Kõiki neid põhjusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata esimesele eelotsuse küsimusele, et määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõiget 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7 tuleb tõlgendada nii, et pärast seda, kui on registreeritud valdus-SE, mille moodustavad töötajaid mitteomavad osalevad äriühingud, ilma et eelnevalt oleks peetud läbirääkimisi töötajate kaasamise üle, ei nõua nimetatud säte läbirääkimiste alustamist üksnes põhjusel, et sellest valdusühingust saab ettevõtja, kes kontrollib ühes või mitmes liikmesriigis töötajaid omavaid tütarettevõtjaid.

73. Seda vastust arvestades ei ole Euroopa Kohtul minu arvates vaja teistele eelotsuse küsimustele vastata.

V. Ettepanek

74. Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta määruse (EÜ) nr 2157/2001 Euroopa äriühingu (SE) põhikirja kohta artikli 12 lõiget 2 koostoimes nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes, artiklitega 3–7

tuleb tõlgendada nii, et

pärast seda, kui on registreeritud valdus-SE, mille asutavad töötajaid mitteomavad osalevad äriühingud, ilma et eelnevalt oleks peetud läbirääkimisi töötajate kaasamise üle, ei nõua nimetatud säte läbirääkimiste alustamist üksnes põhjusel, et sellest valdusühingust saab ettevõtja, kes kontrollib ühes või mitmes liikmesriigis töötajaid omavaid tütarettevõtjaid.

⁵⁴ Vt Davignoni aruanne, punkt 50, viidatud SE eksperidirühma töödokumendis nr 19, lk 126.