Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ŽANA RIŠĀRA DELATŪRA
[*JEAN RICHARD DE LA TOUR*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2022. gada 28. aprīlī[1]

Lieta C-677/20

***Industriegewerkschaft Metall* (*IG Metall*),**
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
pret
***SAP SE*,**
***SE-Betriebsrat der SAP SE*,**
piedaloties
***Konzernbetriebsrat der SAP SE*,**
***Deutscher Bankangestellten-Verband eV*,**
***Christliche Gewerkschaft Metall* (*CGM*),**
Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie eV

(*Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Eiropas uzņēmējsabiedrība, kas dibināta pārveidošanas ceļā – Eiropas divlīmeņu formas uzņēmējsabiedrība – Darbinieku iesaistīšana – Darbinieku pārstāvju ievēlēšana par uzraudzības padomes locekļiem – Nošķirts balsojums par arodbiedrību izvirzītajiem darbinieku pārstāvjiem

I. Ievads

1. Padomes Direktīva 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā[2] (turpmāk tekstā – "*SE* direktīva"), ir vairāk nekā 30 gadus ilgušu sarunu rezultāts, jo pirmo projektu par Eiropas uzņēmējsabiedrības (turpmāk tekstā – "*SE*") izveidi ar regulu Eiropas Komisija iesniedza 1970. gadā. Sarunas ilgu laiku atdūrās pret diviem jautājumiem: uzņēmējsabiedrības divlīmeņu vai vienlīmeņa struktūru un darbinieku iesaistīšanu. Pēc tam, kad 1989. gadā projekts tika sadalīts divos priekšlikumos – vienā par regulu par Eiropas uzņēmuma statūtiem[3] un otrā par direktīvu, ar ko papildina Eiropas uzņēmuma statūtus attiecībā uz darbinieku stāvokli[4] –, beigās tika panākts kompromiss. No tā

1 Oriģinālvaloda – franču.

2 OV 2001, L 294, 22. lpp.

3 Skat. Komisijas 1989. gada 16. oktobrī iesniegto priekšlikumu Padomes Regulai (EEK) par Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtiem (COM(89) 268, galīgā redakcija – SYN 218).

4 Skat. Komisijas 1989. gada 25. augustā iesniegto priekšlikumu Padomes direktīvai, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus attiecībā uz darbinieku stāvokli (COM(89) 268, galīgā redakcija – SYN 219).

izriet iespēja izveidot *SE*, pārveidojot akciju sabiedrību, kas dibināta saskaņā ar vienas dalībvalsts tiesībām, ja tai vismaz divus gadus ir bijis meitasuzņēmums, uz kuru attiecas citas dalībvalsts tiesības[5]. Šī jaunā, ceturtā *SE* izveides iespēja līdzās uzņēmumu apvienošanai, holdinga *SE* izveidei, kā arī meitas *SE* izveidei izraisīja to, ka *SE* direktīva tika papildināta ar normām, lai nodrošinātu, ka šādas uzņēmējsabiedrības pārveidošana netiek izmantota, lai apietu pastāvošo valsts mehānismu darbinieku iesaistīšanai pārveidojamajā uzņēmējsabiedrībā. Viena no šīm normām ir *SE* direktīvas 4. panta 4. punkts, kura interpretācija tiek lūgta ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu. Tas neapšaubāmi ir viens no sāpīgajiem tā kompromisa punktiem, kas tika vienbalsīgi pieņemts pēc direktīvas juridiskā pamata maiņas, jo šis pants ir paredzēts, lai nodrošinātu "vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmējsabiedrībā, kas ir pārveidojama par *SE*".

2. Tā kā Vācijas tiesībās ir paredzēts īpašs balsojums, ievēlot arodbiedrību pārstāvjus no darbinieku pārstāvju vidus "*Aktiengesellschaft*" (akciju sabiedrība) uzraudzības padomē, – vai šī īpatnība ir daļa no elementiem, kas jāsaglabā šīs "*Aktiengesellschaft*" (akciju sabiedrība) pārveidošanas par *SE* gadījumā, vai arī tā var būt sarunu priekšmets starp pārveidojamās sabiedrības kompetentajām struktūrām un īpašo pārrunu grupu (turpmāk tekstā – "ĪPG"), kas ir instruments, kurš ar *SE* direktīvu izveidots, lai izstrādātu darbinieku iesaistīšanas topošajā *SE* noteikumus, ņemot vērā valstu tiesību aktus un praksi, jo Eiropas Savienības likumdevējs nav izvēlējies šos režīmus unificēt?

3. Es ierosināšu atbildēt, ka ĪPG sarunu autonomija nevar apdraudēt nošķirta balsojuma esamību, lai darba ņēmēju pārstāvju amatos uzraudzības padomē ievēlētu zināmu daļu no arodbiedrību izvirzītajiem kandidātiem, ja šī īpatnība pastāv un ir imperatīva pārveidojamai uzņēmējsabiedrībai piemērojamās valsts tiesībās.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

4. *SE* direktīvas 3., 5., 7., 8., 10., 18. un 19. apsvērumā ir lasāms:

"(3) Lai tuvotos [Savienības] mērķiem sociālajā jomā, ir jāizstrādā īpaši noteikumi, īpaši darbinieku iesaistīšanas jomā, kas nodrošinātu to, ka, dibinot *SE*, nezūd un nesamazinās darbinieku iesaistīšanas prakse, kura vērojama uzņēmējsabiedrībās, kas piedalās *SE* dibināšanā. Šim nolūkam būtu jāizstrādā virkne noteikumu šajā jomā [Regulas Nr. 2157/2001] noteikumu papildināšanai.

[..]

(5) Tā kā dalībvalstīs ir liela noteikumu un prakses dažādība attiecībā uz to, kādā veidā darbinieku pārstāvjus iesaista lēmumu pieņemšanā uzņēmējsabiedrībās, nebūtu lietderīgi radīt vienotu Eiropas modeli *SE* darbinieku iesaistīšanai.

[..]

[5] Skat. 2. panta 4. punktu Padomes Regulā (EK) Nr. 2157/2001 (2001. gada 8. oktobris) par Eiropas uzņēmējsabiedrības (*SE*) statūtiem (OV 2001, L 294, 1. lpp.).

(7) Ja vienā vai vairākās uzņēmējsabiedrībās, kas dibina *SE*, ir līdzdalības tiesības, tās būtu jāsaglabā, nododot tās *SE* uzreiz pēc dibināšanas, ja vien puses neizlemj citādi.

(8) Konkrētas procedūras darbinieku informēšanai un konsultēšanai starpvalstu mērogā, kā arī vajadzības gadījumā viņu līdzdalībai, ko piemēro katrai *SE*, būtu jānosaka, pirmkārt ņemot vērā attiecīgo pušu vienošanos vai, ja tādas nav, piemērojot vairākus papildnoteikumus.

[..]

(10) Balsošanas noteikumiem īpašajā grupā, kas pārstāv darbiniekus sarunu gaitā, jo īpaši slēdzot nolīgumus, kuri paredz mazāku līdzdalību, salīdzinot ar to, kāda tā ir vienā vai vairākās dibinātājās uzņēmējsabiedrībās, vajadzētu būt samērīgiem ar risku, ka esošā līdzdalības sistēma un prakse varētu izzust vai samazināties. Šis risks ir lielāks, ja *SE* dibina pārveidošanas vai apvienošanās gaitā, nevis radot pārvaldītājsabiedrību vai meitasuzņēmumu.

[..]

(18) Šīs direktīvas pamatprincips un mērķis ir nodrošināt darbiniekiem viņu iegūtās iesaistīšanās tiesības uzņēmējsabiedrības lēmumu pieņemšanā. Darbinieku iesaistīšanās tiesībām *SE* būtu jābalstās uz darbinieku tiesībām, kas ir spēkā pirms *SE* dibināšanas ("pirms un pēc" princips). Tātad šāda pieeja būtu jāizmanto ne tikai sākotnēji, dibinot *SE*, bet arī veicot strukturālas izmaiņas esošajā *SE* un uzņēmējsabiedrībās, kurās notiek strukturālas izmaiņas.

(19) Dalībvalstīm vajadzētu nodrošināt to, ka arodbiedrību pārstāvji drīkst būt īpašās pārrunu grupas locekļi neatkarīgi no tā, vai viņi strādā uzņēmējsabiedrībā, kas piedalās *SE* dibināšanā. Šajā sakarā dalībvalstīm jo īpaši vajadzētu ieviest šādas tiesības tad, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem arodbiedrību pārstāvjiem ir tiesības būt uzņēmējsabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļiem un balsot tajās."

5. *SE* direktīvas 1. pantā "Mērķis" ir paredzēts:

"1. Šī direktīva reglamentē darbinieku iesaistīšanu Eiropas akciju sabiedrību (*Societas Europaea*, še turpmāk – "*SE*") lietās, kā minēts [Regulā Nr. 2157/2001].

2. Šim nolūkam katrā *SE* nosaka darbinieku iesaistīšanas pasākumus saskaņā ar 3. līdz 6. pantā minēto sarunu procedūru vai ievērojot 7. pantā norādītos apstākļus, saskaņā ar pielikumu."

6. Saskaņā ar *SE* direktīvas 2. pantu "Definīcijas":

Šajā direktīvā:

[..]

e) "darbinieku pārstāvji" ir darbinieku pārstāvji, ko paredz valsts tiesību akti un/vai prakse;

f) "pārstāvniecības struktūra" ir struktūra, kurā pārstāvēti darbinieki, kas izveidota saskaņā ar 4. pantā minēto vienošanos vai saskaņā ar pielikumā ietvertajiem noteikumiem ar mērķi informēt un konsultēt [Savienībā] izvietotas *SE* un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbiniekus, vajadzības gadījumā izmantojot līdzdalības tiesības *SE*;

g) "īpaša pārrunu grupa" ir saskaņā ar 3. pantu izveidota grupa sarunām ar dibinātāju uzņēmējsabiedrību kompetento struktūrvienību, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanu *SE* iekšienē;

h) "darbinieku iesaistīšana" ir jebkurš paņēmiens, tostarp informēšana, konsultēšana un līdzdalība, kā darbinieku pārstāvji var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā;

[..]

k) "līdzdalība" ir darbinieku pārstāvniecības struktūras un/vai darbinieku pārstāvju ietekme uz norisēm uzņēmējsabiedrībā, izmantojot:

– tiesības ievēlēt vai iecelt uzņēmējsabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļus [..]

– [..]."

7. *SE* direktīvas II iedaļas "Sarunu procedūra" 3. pantā ir noteikts:

"1. Ja dibinātāju uzņēmējsabiedrību vadības vai pārvaldes struktūrvienības izstrādā *SE* dibināšanas plānu, tās iespējami īsā laikā [..] pēc [tam, kad ir panākta vienošanās] pārveidot [meitasuzņēmumu] par *SE*, veic attiecīgus pasākumus [..], lai uzsāktu sarunas ar uzņēmējsabiedrību darbinieku pārstāvjiem par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem *SE*.

2. Šim nolūkam izveido īpašu pārrunu grupu, kurā pārstāvēti dibinātāju uzņēmējsabiedrību un attiecīgo meitasuzņēmumu vai filiāļu darbinieki, saskaņā ar šādiem noteikumiem:

[..]

b) dalībvalstis nosaka veidu, kādā ievēl vai ieceļ īpašās pārrunu grupas locekļus, kas būtu jāievēl vai jāieceļ to teritorijā. Tās veic vajadzīgos pasākumus, lai pēc iespējas panāktu to, ka ikvienu dibinātāju uzņēmējsabiedrību, kam ir darbinieki attiecīgajā dalībvalstī, tajā pārstāv vismaz viens loceklis. Šo pasākumu dēļ nedrīkst palielināties kopējais locekļu skaits.

Dalībvalstis var paredzēt, ka šajā grupā iekļauj arodbiedrību pārstāvjus neatkarīgi no tā, vai viņi ir dibinātājas uzņēmējsabiedrības vai attiecīgā meitasuzņēmuma, vai filiāles darbinieki.

[..]

3. Īpašā pārrunu grupa un dibinātāju uzņēmējsabiedrību kompetentās struktūrvienības, rakstiski vienojoties, nosaka darbinieku iesaistīšanas pasākumus *SE* iekšienē.

[..]

4. Saskaņā ar 6. punktu īpašā pārrunu grupa pieņem lēmumus ar tās locekļu absolūto balsu vairākumu, ja vien šāds balsu vairākums atbilst darbinieku absolūtajam vairākumam. Katram loceklim ir viena balss. Tomēr, ja sarunu rezultātā notiek līdzdalības tiesību ierobežošana,

pieņemot lēmumu, kas apstiprina šādu vienošanos, ir vajadzīgs tāds balsu vairākums, kad par to nobalso divas trešdaļas īpašās pārrunu grupas locekļu, kuri pārstāv vismaz divas trešdaļas darbinieku, ieskaitot to locekļu balsis, kas pārstāv darbiniekus vismaz no divām dalībvalstīm, proti:

– dibinot *SE* apvienošanās ceļā, ja ir nodrošināta līdzdalība vismaz 25 % apjomā no dibinātāju uzņēmējsabiedrību kopējā darbinieku skaita, vai

– dibinot *SE*, kas iecerēta kā pārvaldītājsabiedrība vai meitasuzņēmums, ja ir nodrošināta līdzdalība vismaz 50 % apjomā no dibinātāju uzņēmējsabiedrību kopējā darbinieku skaita.

Līdzdalības tiesību ierobežošana nozīmē, ka *SE* struktūrvienību locekļu īpatsvars 2. panta k) punkta nozīmē ir mazāks nekā lielākais īpatsvars, kas pastāv dibinātāju uzņēmējsabiedrību iekšienē.

[..]"

8. *SE* direktīvas 4. pants par vienošanās par darbinieku iesaistīšanas noteikumiem *SE* saturu ir šāds:

"1. Dibinātāju uzņēmējsabiedrību struktūrvienības un īpašā pārrunu grupa risina sarunas sadarbības garā, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem *SE* iekšienē.

2. Neskarot pušu autonomiju un ievērojot 4. punktu, 1. punktā minētā vienošanās starp dibinātāju uzņēmējsabiedrību kompetentajām struktūrvienībām un īpašo pārrunu grupu nosaka:

[..]

g) ja sarunu gaitā puses nolemj panākt vienošanos par līdzdalību, tās saturu, tostarp (vajadzības gadījumā) par *SE* pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienības locekļu skaitu, ko darbinieki būs tiesīgi ievēlēt, iecelt, ieteikt vai noraidīt, procedūru, saskaņā ar kuru darbinieki var ievēlēt, iecelt, ieteikt vai noraidīt šos locekļus, un viņu tiesības;

[..].

3. Ja tā neparedz citādi, uz vienošanos neattiecas pielikumā minētie pamatnoteikumi.

4. Neskarot 13. panta 3. punkta a) apakšpunktu, ja *SE* dibina pārveidošanas ceļā, vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmējsabiedrībā, kas ir pārveidojama par *SE*."

9. *SE* direktīvas 7. panta "Pamatnoteikumi" 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Lai sasniegtu 1. pantā norādīto mērķi, dalībvalstis, neskarot turpmāk norādīto 3. punktu, pieņem darbinieku iesaistīšanas pamatnoteikumus, kam ir jāatbilst pielikumā izklāstītajiem noteikumiem.

Pamatnoteikumus, ko paredz tās dalībvalsts tiesību akti, kurā būs *SE* juridiskā adrese, piemēro no *SE* reģistrācijas dienas, ja:

a) tā nolemj puses vai

b) nav panākta vienošanās līdz termiņam, kas noteikts 5. pantā, un

– katras dibinātājas uzņēmējsabiedrības kompetentā struktūrvienība nolemj piekrist pamatnoteikumu piemērošanai *SE* un, tātad, turpināt *SE* reģistrēšanu, un

– īpašā pārrunu grupa nav pieņēmusi 3. panta 6. punktā paredzēto lēmumu.

2. Turklāt pamatnoteikumus, kas ir ietverti reģistrācijas dalībvalsts tiesību aktos saskaņā ar pielikuma 3. daļu, piemēro tikai:

a) *SE*, kas dibināta pārveidošanas ceļā, ja dalībvalsts noteikumi par darbinieku līdzdalību pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā attiecās uz uzņēmējsabiedrību, kura pārveidota par *SE*;

[..].

Ja dažādās dibinātājās uzņēmējsabiedrībās bijuši vairāki līdzdalības veidi, īpašā pārrunu grupa nolemj, kurš no tiem ir jāievieš *SE*. Dalībvalstis var apstiprināt noteikumus, kas ir piemērojami, ja šajā sakarā nav pieņemts neviens lēmums par *SE*, kura reģistrēta to teritorijā. Īpašā pārrunu grupa informē dibinātāju uzņēmējsabiedrību kompetentās struktūrvienības par visiem lēmumiem, kas pieņemti saskaņā ar šo punktu.

[..]”

10. Saskaņā ar *SE* direktīvas 11. pantu par procedūras ļaunprātīgu izmantošanu:

“Dalībvalstis veic attiecīgus pasākumus saskaņā ar [Savienības] tiesībām, lai novērstu *SE* ļaunprātīgu izmantošanu ar mērķi atņemt darbiniekiem viņu iesaistīšanās tiesības vai nepiešķirt tās.”

11. *SE* direktīvas 13. panta 3. un 4. punktā ir paredzēts:

“3. Šī direktīva neskar:

a) jau esošās darbinieku iesaistīšanās tiesības, kas paredzētas attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai izriet no prakses, ko izmanto *SE* un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieki, izņemot līdzdalību *SE* struktūrvienībās;

b) noteikumus par līdzdalību struktūrvienībās, kas ietverti attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai kas izriet no prakses attiecībā uz *SE* meitasuzņēmumiem.

4. Lai pasargātu 3. punktā minētās tiesības, dalībvalstis var veikt vajadzīgos pasākumus, kas nodrošina to, ka darbinieku pārstāvniecības struktūras dibinātājās uzņēmējsabiedrībās, kuras turpmāk nepastāvēs kā atsevišķas juridiskas personas, pēc *SE* reģistrācijas saglabā.”

12. *SE* direktīvas pielikumā ir ietverti tās 7. pantā minētie pamatnoteikumi. Šī pielikuma 3. daļā "Līdzdalības pamatnoteikumi" ir lasāms:

"Darbinieku līdzdalību *SE* reglamentē šādi noteikumi:

a) ja *SE* ir dibināta pārveidošanas ceļā, dalībvalsts noteikumus par darbinieku līdzdalību pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā, ko piemēro pirms reģistrācijas, turpina pilnā mērā piemērot arī *SE* attiecībā uz darbinieku līdzdalību. Šim nolūkam *mutatis mutandis* piemēro b) punktu;

b) pārējos *SE* dibināšanas gadījumos *SE*, tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbiniekiem un/vai viņu pārstāvniecības struktūrai ir tiesības ievēlēt, iecelt, ieteikt vai noraidīt vairāku *SE* pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienības locekļu iecelšanu, kas atbilst augstākajam pārstāvības līmenim, kurš ir spēkā attiecīgajās dibinātājās uzņēmējsabiedrībās pirms *SE* reģistrācijas.

Ja pirms *SE* reģistrācijas nevienā no dibinātājām uzņēmējsabiedrībām nav līdzdalības noteikumu, *SE* darbinieku līdzdalības noteikumi nav jāievieš.

Pārstāvniecības struktūra pieņem lēmumu par vietu sadalījumu pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā starp tās locekļiem, kas pārstāv darbiniekus no dažādām dalībvalstīm, vai par to, kā *SE* darbinieki var ieteikt vai noraidīt šo struktūrvienību locekļu iecelšanu atbilstīgi *SE* darbinieku īpatsvaram katrā dalībvalstī. Ja uz darbiniekiem vienā vai vairākās dalībvalstīs neattiecas šis proporcionalitātes kritērijs, pārstāvniecības struktūra ieceļ pārstāvi no vienas no šīm dalībvalstīm, jo īpaši no dalībvalsts, kurā ir *SE* juridiskā adrese, ja tas ir lietderīgi. Katra dalībvalsts var noteikt to vietu sadalījumu, kuras tai piešķirtas pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā.

[..]"

B. Vācijas tiesības

1. MitbestG

13. 1976. gada 4. maija *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer* (Likums par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā)[6], ar grozījumiem, kas izdarīti ar 2015. gada 24. aprīļa likumu[7], 7. pantā ir noteikts:

"(1) Uzraudzības padomē uzņēmumā,

1. kurā parasti nav vairāk par 10 000 darbinieku, 6 locekļi ir akcionāru pārstāvji un 6 locekļi – darbinieku pārstāvji;

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

3. kurā parasti ir vairāk par 20 000 darbinieku, 10 locekļi ir akcionāru pārstāvji un 10 locekļi – darbinieku pārstāvji.

6 *BGBl.* 1976 I, 1153. lpp.

7 *BGBl.* 2015 I, 642. lpp.; turpmāk tekstā – "*MitbestG*".

[..]

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

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

2. uzraudzības padomē, kurā ir 8 darbinieku pārstāvji, ir 6 uzņēmuma darbinieki un 2 arodbiedrību pārstāvji;

3. uzraudzības padomē, kurā ir 10 darbinieku pārstāvji, ir 7 uzņēmuma darbinieki un 3 arodbiedrību pārstāvji.

[..]

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

14. *MitbestG* 16. pantā attiecībā uz arodbiedrību pārstāvju ievēlēšanu uzraudzības padomē ir paredzēts:

"(1) Par arodbiedrību pārstāvību atbildīgos uzraudzības padomes locekļus saskaņā ar 7. panta 2. punktu delegāti ievēlē aizklātā balsojumā un saskaņā ar proporcionālā balsojuma principiem.

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

2. SEBG

15. 2004. gada 22. decembra *Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft* (Likums par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem Eiropas uzņēmējsabiedrībā)[8], ar grozījumiem, kas izdarīti ar 2020. gada 20. maija likumu[9], redakcijā, kas ir spēkā no 2020. gada 1. marta, 2. panta 8. un 12. punktā ir sniegtas šādas definīcijas:

"(8) Darbinieku iesaistīšana ir jebkurš paņēmiens, tostarp informēšana, konsultēšana un līdzdalība, kā darbinieku pārstāvji var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā.

[..]

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

1. tiesības ievēlēt vai iecelt uzņēmējsabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļus, [..]."

[8] *BGBl.* 2004 I, 3686. lpp.

[9] *BGBl.* 2020 I, 1044. lpp.; turpmāk tekstā – "*SEBG*".

16. *SEBG* 21. pantā "Vienošanās saturs" ir paredzēts:

"(1) Citādā ziņā neskarot pušu autonomiju un ievērojot 6. punktu, rakstiskā vienošanās starp vadību un īpašo pārrunu grupu nosaka:

[..]

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

1. *SE* uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļu skaits, kurus darbinieki var ievēlēt vai iecelt vai kuru iecelšanu viņi var ieteikt vai iebilst pret to;

2. procedūra, pamatojoties uz kuru darbinieki var ievēlēt vai iecelt šos locekļus vai var ieteikt vai iebilst pret viņu iecelšanu, un

3. locekļu tiesības.

[..]

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

III. Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

17. 2014. gadā akciju sabiedrība saskaņā ar Vācijas tiesībām pārveidojās par *SE* ar divlīmeņu sistēmu, ar nosaukumu *SAP SE*, pēc tam, kad ar ĪPG bija noslēgta vienošanās par darbinieku iesaistīšanu šajā uzņēmējsabiedrībā (turpmāk tekstā – "vienošanās par darbinieku iesaistīšanu").

18. Pirms pārveidošanas uzņēmējsabiedrības uzraudzības padomes sastāvā saskaņā ar *MitbestG* 7. panta 1. un 2. punktu bija astoņi locekļi, kas pārstāvēja akcionārus, un astoņi locekļi, kas pārstāvēja darbiniekus. No darbinieku pārstāvjiem divi bija arodbiedrību pārstāvji, kuri bija ievēlēti no pārējo sešu darbinieku pārstāvju ievēlēšanas nošķirtā balsojumā.

19. Pēc pārveidošanas, saskaņā ar vienošanos par darbinieku iesaistīšanu *SAP SE* ir izveidota Uzraudzības padome, kurā ir astoņpadsmit locekļi, no kuriem deviņi ir darbinieku pārstāvji. Vienošanās par darbinieku iesaistīšanu II daļas 3.1. punktā ir paredzēts, ka par darbinieku pārstāvjiem Uzraudzības padomē var tikt izvirzīti vai iecelti tikai *SAP* grupas darbinieki vai šajā grupā pārstāvēto arodbiedrību pārstāvji. Vienošanās minētās daļas 3.3. punktā ir paredzētas ekskluzīvas tiesības daļu no Vācijai paredzētajiem darbinieku pārstāvjiem izvirzīt par labu arodbiedrībām, un šie arodbiedrību pārstāvji tiek ievēlēti nošķirtā balsojumā.

20. Lai gan *SAP SE* plānoja samazināt savas Uzraudzības padomes locekļu skaitu līdz 12, arodbiedrības apstrīdēja šīs vienošanās daļas 3.4. punkta noteikumus, kuros bija paredzēts, ka gadījumā, ja uzraudzības padomē ir 12 locekļi, pirmajās četrās Vācijai paredzētajās padomes locekļu vietās darbinieku pārstāvjus ievēlē Vācijā strādājoši darbinieki un ka šajā grupā pārstāvētās arodbiedrības var izvirzīt kandidātus uz daļu no Vācijai paredzētajām vietām, taču tās nevar izmantot nošķirtu balsojumu savu kandidātu ievēlēšanai. Šīs arodbiedrības uzskata, ka minētie noteikumi ir pretrunā *SEBG* 21. panta 6. punktam, jo tajos arodbiedrībām nav paredzētas

darbinieku pārstāvju ekskluzīvas tiesības izvirzīt kandidātus uzraudzības padomē, ko garantētu nošķirts balsojums. Savukārt *SAP SE* uzskata, ka minēto arodbiedrību ekskluzīvās tiesības izvirzīt kandidātus, kas paredzētas *MitbestG* 7. panta 2. punktā kopsakarā ar tā 16. panta 2. punktu, nav aizsargātas ar *SEBG* 21. panta 6. punktu.

21. Saņēmusi apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas nolēmumu, ar kuru noraidīta arodbiedrību, tostarp *Industriegewerkschaft Metall* (turpmāk tekstā – "*IG Metall*") un *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (turpmāk tekstā – "*ver.di*"), prasība, iesniedzējtiesa šaubās par vienošanās par darbinieku iesaistīšanu noteikumu par darbinieku pārstāvju iecelšanu uzraudzības padomē, kuras locekļu skaits samazināts līdz 12 locekļiem, spēkā esamību, ņemot vērā *SEBG* 21. panta 6. punktu un *SE* direktīvas 4. panta 4. punktu.

22. Pirmām kārtām, tā norāda, ka apstrīdētās vienošanās par darbinieku iesaistīšanu normas nav saderīgas ar *SEBG* 21. panta 6. punkta, ar kuru transponēts *SE* direktīvas 4. panta 4. punkts, interpretāciju saskaņā ar atbilstīgajām valsts tiesību interpretācijas metodēm.

23. Proti, iesniedzējtiesa uzskata, ka autonomijai, kāda pusēm atzīta, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanu, gadījumā, ja *SE* tiek izveidota, pārveidojot akciju sabiedrību, ir izvirzīts nosacījums, ka attiecībā uz jebkuru darbinieku iesaistīšanu tiek ievērots līmenis, kurš ir vismaz līdzvērtīgs līmenim, kāds pastāv pārveidojamā uzņēmējsabiedrībā. Tā piebilst, ka šāda darbinieku iesaistīšana ir jānosaka, pamatojoties uz attiecīgajām valsts tiesībām saskaņā ar iesaistīšanas procedūrām pārveidojamā uzņēmējsabiedrībā. Tā uzskata, ka procesuālajiem elementiem, kas ir raksturīgi darbinieku iesaistīšanas paņēmieni, lai darbiniekiem būtu ietekme pārveidojamā uzņēmējsabiedrībā, ir kvalitatīvā ziņā līdzvērtīgi jānodrošina *SE* piemērojamos vienošanās par darbinieku iesaistīšanu noteikumos. Šī tiesa precizē, ka nošķirtas balsošanas procedūra darbinieku pārstāvjiem, kuri var būt ārpus uzņēmējsabiedrības, kurus izvirzījušas arodbiedrības un kuri ir pārstāvēti pārveidojamā uzņēmējsabiedrībā vai citā uzņēmumā, kura darbinieki piedalās Uzraudzības padomes locekļu ievēlēšanā, ir viens no procesuālajiem elementiem, kas raksturo darbinieku ietekmi, un ka tādēļ tas ar kvalitatīvā ziņā līdzvērtīgu pasākumu ir jāgarantē vienošanās par darbinieku iesaistīšanu noteikumos. Minētā tiesa norāda, ka garantija saglabāt līdzvērtīgu iesaistīšanu attiecas arī uz to arodbiedrību pārstāvju skaitu, kuri jāievēlē nošķirtā balsojumā, un ka šīm ekskluzīvajām izvirzīšanas tiesībām ir jābūt pieejamām visām arodbiedrībām, nevis tikai Vācijas arodbiedrībām. Tā piebilst, ka šis nošķirtais balsojums ļauj ievēlēt personas, kuras labi pārzina uzņēmuma apstākļus un vajadzības, un kurām vienlaikus ir ārējā pieredze un neatkarība. Tā pati tiesa no tā secina, ka vienošanās par darbinieku iesaistīšanu noteikumos paredzētais mehānisms gadījumam, ja uzraudzības padomē ir 12 locekļu, tā kā tas neparedz īpašu balsošanu arodbiedrību izvirzīto kandidātu ievēlēšanai, pietiekami negarantē arodbiedrību kandidāta klātbūtni uzraudzības padomē un tādējādi neatbilst *SEBG* 21. panta 6. punktam.

24. Otrām kārtām, iesniedzējtiesa šaubās par to, vai šāda tās valsts tiesību interpretācija atbilst *SE* direktīvas 4. panta 4. punkta prasībām.

25. Proti, šī tiesa uzskata, ka gadījumā, ja šis *SE* direktīvas pants būtu jāuztver citādi, paredzot Savienības līmenī vienveidīgu un zemāku aizsardzības līmeni, tai nāktos interpretēt *SEBG* 21. panta 6. punktu atbilstoši Savienības tiesībām.

26. Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai [*SEBG*] 21. panta 6. punkts, no kura izriet, ka gadījumā, ja Vācijā reģistrētu *SE* dibina pārveidošanas ceļā, attiecībā uz noteiktu skaitu uzraudzības padomes locekļu, ko ievēlē no darbinieku vidus, ir jānodrošina īpaša atlases procedūra arodbiedrību izvirzītiem kandidātiem, ir saderīgs ar [*SE* direktīvas] 4. panta 4. punktu?"

27. *IG Metall*, *ver.di*, *SAP SE*, *Konzernbetriebsrat der SAP SE* (*SAP SE* grupas uzņēmumu padome), Vācijas valdība, kā arī Eiropas Komisija iesniedza rakstveida apsvērumus. Šie lietas dalībnieki – izņemot *SAP SE* grupas uzņēmuma padomi – tāpat kā Luksemburgas valdība sniedza mutvārdu apsvērumus tiesas sēdē, kura notika 2022. gada 7. februārī.

IV. Juridiskā analīze

28. Pirms pievēršos iesniedzējtiesas uzdotajam jautājumam, ir jāsniedz apsvērumi par *SE* direktīvas 4. panta 4. punkta spēkā esamību saskaņā ar primārajām tiesībām un, precīzāk, saskaņā ar LESD 49. pantu par brīvību veikt uzņēmējdarbību un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 16., 17. un 20. pantu. *SAP SE* apgalvo, ka *SE* direktīvas 4. panta 4. punkts ierobežo šīs brīvības un tiesības tādā veidā, kas nav nepieciešams, lai sasniegtu Regulas Nr. 2157/2001 un *SE* direktīvas mērķus – izveidot iekšējo tirgu un veicināt Kopienas mērķu sasniegšanu sociālajā jomā –, jo šos mērķus tādā pašā veidā varētu sasniegt ar pārējiem noteikumiem, kuri skar vienošanās par darbinieku iesaistīšanu sarunu procedūru, kā arī ar to, ka pastāvētu pamatnoteikumi, kuri būtu piemērojami sarunu neizdošanās gadījumā.

29. Attiecībā uz šiem jautājumiem atgādinu, ka Tiesa ir nospriedusi, pirmkārt, ka vienīgi iesniedzējtiesai ir jānosaka jautājumu, kurus tā ir nodomājusi uzdot, priekšmets un, otrkārt, ka LESD 267. pantā nav paredzēti tiesību aizsardzības līdzekļi valsts tiesā izskatāmas lietas dalībniekiem, tādējādi Tiesai nevar būt pienākums izvērtēt Savienības tiesību spēkā esamību tikai tādēļ, ka šo jautājumu tai savos rakstveida apsvērumos ir uzdevis kāds no lietas dalībniekiem [10].

30. Šajā lietā prejudiciālais jautājums ir par *SE* direktīvas 4. panta 4. punkta interpretāciju, un iesniedzējtiesa nav norādījusi, ka tai būtu šaubas par šīs tiesību normas spēkā esamību vai ka tai būtu ticis uzdots jautājums par tās spēkā esamību. Tādēļ Tiesai nav jālemj par minēto spēkā esamību.

31. Pamatā šī tiesa būtībā šaubās, vai atbilstoši *SE* direktīvas 4. panta 4. punktam ir jāsaglabā īpašais balsojums arodbiedrību pārstāvju ievēlēšanai uzraudzības padomē tādā *SE*, kura izveidota, pārveidojot saskaņā ar Vācijas tiesībām reģistrētu akciju sabiedrību, vai arī no tā var atkāpties, apspriežot *SE* direktīvas 4. panta 1. punktā minēto vienošanos par darbinieku iesaistīšanu.

A. Īss atgādinājums par noteikumiem, kas piemērojami SE izveidei pārveidošanas ceļā

32. Atcerēsimies, ka vienbalsība, kas bija nepieciešama *SE* direktīvas pieņemšanai, neļāva saskaņot vai pat vienādot darbinieku iesaistīšanas praksi uzņēmējsabiedrībās, kas izveidotas saskaņā ar dalībvalstu tiesībām. *SE* direktīvā tomēr ir definēta darbinieku iesaistīšana, kurai ir trīs galvenās sastāvdaļas: "jebkurš paņēmiens, tostarp informēšana, konsultēšana un līdzdalība, kā darbinieku

[10] Skat. spriedumu, 2011. gada 5. maijs, *MSD Sharp & Dohme* (C-316/09, EU:C:2011:275, 21. un 23. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

pārstāvji var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā"[11]. Tāpat *SE* direktīvā līdzdalība ir kvalificēta kā "darbinieku pārstāvniecības struktūras un/vai darbinieku pārstāvju ietekme uz norisēm uzņēmējsabiedrībā, izmantojot tiesības ievēlēt [..] uzņēmējsabiedrības uzraudzības [..] struktūrvienības locekļus [..]"[12].

33. Tā kā nav saskaņoti iesaistīšanas veidi, tiek sekmētas sarunas starp uzņēmējsabiedrības kompetentajām struktūrām un ĪPG, kura pārstāv saimnieciskās darbības subjektu, uz kuriem attiecas *SE* izveide, darbiniekus, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanu, kurā būtu jāiekļauj vairāki elementi, tostarp, ja darbinieku līdzdalība izpaužas kā šo darbinieku pārstāvju ievēlēšana uzraudzības padomē – kā tas ir šajā lietā –, šo pārstāvju skaits padomē un procedūras, kādas jāievēro, lai tos ievēlētu[13]. Tomēr šīs sarunas notiek, ievērojot *SE* direktīvas 18. apsvērumā noteikto "pirms un pēc" principu, šādi: "darbinieku iesaistīšanās tiesībām *SE* būtu jābalstās uz darbinieku tiesībām, kas ir spēkā pirms *SE* dibināšanas". Minētajā apsvērumā turklāt ir paredzēts princips, kas garantē darbinieku iegūtās tiesības attiecībā uz iesaistīšanos.

34. Ja vienošanās nav, *SE* ir piemērojami pamatnoteikumi, kas paredzēti tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā [*SE*] ir reģistrēta[14], un kas atbilst *SE* direktīvas pielikumā noteiktajiem principiem. Šo principu vidū gadījumā, ja *SE* ir dibināta pārveidošanas ceļā, ir noteikums, ka, "dalībvalsts noteikumus par darbinieku līdzdalību [..] uzraudzības struktūrvienībā, ko piemēro pirms reģistrācijas, turpina pilnā mērā piemērot arī *SE* attiecībā uz darbinieku līdzdalību. Šim nolūkam *mutatis mutandis* piemēro b) punktu"[15]. *SE* direktīvas pielikuma 3. daļas b) punktā ir noteikts, ka "pārējos *SE* dibināšanas gadījumos *SE*, tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbiniekiem [..] ir tiesības ievēlēt [..] vairāk[us] *SE* [..] uzraudzības struktūrvienības locekļ[us], [kuru skaits] atbilst augstākajam pārstāvības līmenim, kurš ir spēkā attiecīgajās dibinātājās uzņēmējsabiedrībās pirms *SE* reģistrācijas".

35. Turklāt ir svarīgi norādīt, ka *SE* izveide pārveidošanas ceļā ir saistīta ar papildu aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar pārējo triju izveidošanas iespēju noteikumiem. Tā, pirmām kārtām, pārveidošanas gadījumā nav iespējams nedz atteikties uzsākt sarunas ĪPG, nedz tās pārtraukt, nepiemērojot pamatnoteikumus[16]. Tādējādi uzņēmējsabiedrības pārveidošanas gadījumā, uz kuru attiecas līdzdalība, vai nu sarunu rezultātā tiek noslēgta vienošanās par darbinieku iesaistīšanu, ievērojot *SE* direktīvas 4. panta 4. punkta prasības, vai arī ir piemērojami īpašie pamatnoteikumi par pārveidošanu. Otrām kārtām, pārveidošanas gadījumā ĪPG nav iespējams balsot par līdzdalības tiesību ierobežošanu, ko saprot tādējādi, ka "*SE* struktūrvienību locekļu īpatsvars 2. panta k) punkta nozīmē ir mazāks nekā lielākais īpatsvars, kas pastāv dibinātāju uzņēmējsabiedrību iekšienē"[17]. Trešām kārtām, Regulā Nr. 2157/2001 ir paredzēti arī divi aizsardzības [pasākumi] izveides pārveidošanas ceļā gadījumos: pirmkārt, aizliegums pārveidošanas gadījumā pārcelt juridisko adresi (šīs regulas 37. panta 3. punkts) un, otrkārt, dalībvalstu iespēja paredzēt, ka pārveidošanu var veikt tikai tad, ja to ar kvalificētu balsu vairākumu vai vienbalsīgi atbalsta tāda pārveidojamās uzņēmējsabiedrības struktūrvienība, kurā ir nodrošināta darbinieku līdzdalība (minētās direktīvas 37. panta 8. punkts).

[11] *SE* direktīvas 2. panta h) punkts.

[12] *SE* direktīvas 2. panta k) punkts.

[13] Skat. *SE* direktīvas 4. panta 2. punkta g) apakšpunktu.

[14] Skat. *SE* direktīvas 7. panta 1. punktu.

[15] *SE* direktīvas pielikuma 3. daļas a) punkts.

[16] Skat. *SE* direktīvas 3. panta 6. punktu.

[17] *SE* direktīvas 3. panta 4. punkts.

36. *SE* direktīvas 4. panta 4. punkts ir jāinterpretē, ņemot vērā šo vidi. Šī interpretācija attiecas uz diviem nošķirtiem elementiem: pirmkārt, "jebkuru darbinieku iesaistīšanu" un, otrkārt, "vismaz tādu pašu līmeni [..], kāds jau ir uzņēmējsabiedrībā, kas ir pārveidojama par *SE*". Savu vērtējumu sākšu ar otro elementu.

B. Frāzes "vismaz tāds pats līmenis, kāds jau ir uzņēmējsabiedrībā, kas ir pārveidojama par SE" interpretācija

37. Pirmām kārtām, šis otrais elements neapšaubāmi attiecas uz valsts tiesībām, kas piemērojamas darbinieku iesaistīšanai pārveidojamā uzņēmējsabiedrībā.

38. Taču tas nenozīmē, ka visi noteikumi, kas piemērojami šai uzņēmējsabiedrībai, turpinās attiekties uz *SE*. Proti, tikai pamatnoteikumu piemērošana sarunu neizdošanās gadījumā ļaus bez izmaiņām saglabāt pārveidojamai uzņēmējsabiedrībai iepriekš piemērojamos noteikumus, jo saskaņā ar iepriekš izklāstītajiem *SE* direktīvas pielikuma 3. daļas pamatnoteikumiem pārveidošanas gadījumā visus noteikumus par darbinieku līdzdalību, ko piemēro pirms reģistrācijas, saskaņā ar šīs 3. daļas a) punktu turpina pilnā mērā piemērot, it īpaši darbinieku augstāko pārstāvības īpatsvaru uzraudzības padomē atbilstoši minētās 3. daļas b) apakšpunktam, kas ir piemērojams *mutatis mutandis*. Tādējādi pretēji tam, ko apgalvo *SAP SE*, pastāv atalgojums par sarunām, jo ĪPG varēs atkāpties no valsts tiesībām, ciktāl to atļauj *SE* direktīvas 4. panta 4. punkta otrā elementa interpretācija.

39. Otrām kārtām, tāds pats pamatojums jāsniedz attiecībā uz garantiju, ka nezudīs un nesamazināsies darbinieku iesaistīšanas prakse, kā arī darbinieku iegūtās tiesības attiecībā uz iesaistīšanos, un ka tiks piemērots "pirms un pēc" princips, kā noteikts *SE* direktīvas 3. un 18. apsvērumā.

C. Frāzes "jebkura darbinieku iesaistīšana" interpretācija

40. Varētu būt vilinoši piekrist *SAP SE* pamatojumam. Šī uzņēmējsabiedrība ierosina Savienības līmenī šos "elementus" interpretēt vienveidīgi, – tādējādi, ka līdzdalības ziņā tie attiecas tikai uz darbinieku pārstāvju īpatsvaru un ietekmi uzraudzības padomē, neprasot īpašu balsojumu par arodbiedrību pārstāvjiem. Šī interpretācija var būt balstīta uz dažādiem elementiem.

41. Pirmkārt, šaurā nozīmē ar *SE* direktīvu tiek aizsargātas nevis arodbiedrību tiesības, bet gan darbinieku tiesības, jo arodbiedrības *SE* direktīvā ir tieši minētas tikai attiecībā uz ĪPG izveidi [18]. Tomēr tas, ka tās ir minētas tikai vienreiz, var būt izskaidrojums ar to, ka par minēto [ĪPG] izveidi hipotētiski nav valsts noteikumu un ka bija jāparedz tieša arodbiedrību līdzdalība, kuru loma ir paredzēta dažās valstu tiesībās.

42. Otrkārt, līdzdalības tiesību ierobežošana, minot to *SE* direktīvā, ir paredzēta kā darbinieku pārstāvju īpatsvara samazināšanās dibinātāju uzņēmējsabiedrību iekšienē [19]. Līdzīgi Direktīvā (ES) 2017/1132 [20] ir paredzēts, ka pārrobežu pārveidošanas gadījumā galamērķa dalībvalsts noteikumus darbinieku līdzdalības jomā nepiemēro, ja galamērķa dalībvalsts tiesības neparedz "vismaz tādu

[18] Skat. *SE* direktīvas 3. panta 2. punkta b) apakšpunktu un 19. apsvērumu.

[19] Skat. *SE* direktīvas 3. panta 4. punkta beigu daļu.

[20] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (2017. gada 14. jūnijs) attiecībā uz sabiedrību tiesību dažiem aspektiem (OV 2017, L 169, 46. lpp.), ar grozījumiem, kas izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra Direktīvu (ES) 2019/2121 (OV 2019, L 321, 1. lpp.; turpmāk tekstā – "Direktīva 2017/1132").

pašu darbinieku līdzdalības līmeni, kāds ir sabiedrībā pirms pārrobežu reorganizācijas, šo līmeni izvērtējot pēc pārvaldes vai uzraudzības struktūras [..] proporcionālā darbinieku pārstāvju skaita starp dalībniekiem"[21]. Tāds pats formulējums ir izmantots attiecībā uz pārrobežu sadalīšanu[22] un pārrobežu apvienošanos[23].

43. Tādējādi šādos gadījumos līdzdalības līmeni vērtē, ņemot vērā darbinieku pārstāvju īpatsvaru attiecīgajā struktūrvienībā. Lai gan no tā var secināt, ka īpatsvars ir viens no aizsargājamiem līdzdalības elementiem, ar to tomēr nepietiek, lai izslēgtu, ka citi šīs līdzdalības elementi var tikt aizsargāti tādā pašā veidā, ar nosacījumu, ka tie iespaido darbinieku ietekmi uzņēmējsabiedrības darbībā.

44. Direktīvā 2017/1132 paredzētajos gadījumos šī norāde uz īpatsvaru tiek sniegta tajā procesa brīdī, kad ir jānosaka, pirmām kārtām, darījumam piemērojamās tiesības attiecībā uz līdzdalības tiesībām un, otrām kārtām, tas, vai ir jāuzsāk sarunas ar ĪPG starpniecību, lai noteiktu šīs tiesības, kam ir nepieciešams objektīvs kritērijs, kurš nevar tikt apspriests.

45. Runājot par norādi uz šo īpatsvaru *SE* direktīvas 3. panta 4. punkta beigu daļā, tā arī nav pietiekama, lai izslēgtu to, ka var tikt aizsargāti citi līdzdalības elementi, jo šis pants attiecas uz pārējiem *SE* dibināšanas veidiem. Tas pilnībā atbilst faktam, ka pamatnoteikumi attiecībā uz šiem dibināšanas veidiem aizsargā tikai īpatsvaru[24].

46. Turklāt, tā kā pats formulējums ir īpaši plašs, proti, "jebkura darbinieku iesaistīšana", tas nevar likt uzskatīt, ka būtu aizsargāta tikai daļa no uzraudzības padomes, lai gan vienošanās par darbinieku iesaistīšanu saturā ir jābūt ietvertam ne tikai darbinieku pārstāvju skaitam šajā padomē, bet arī procedūrām, kuras jāievēro to ievēlēšanā[25].

47. Lai arī dažiem procesuālajiem elementiem ir jānodrošina tāda pati aizsardzība kā īpatsvaram, es neesmu pārliecināts, ka visiem procesuālajiem elementiem būtu vienāda vērtība; vēl ir nepieciešams, lai tiem būtu ietekme uz uzņēmuma darbību.

48. Arodbiedrības, kas ir prasītājas pamatlietā, piekrīt šim viedoklim, jo ir skaidrs, ka tās nav apstrīdējušas Uzraudzības padomes locekļu skaita samazināšanu līdz 12 locekļiem, lai gan saskaņā ar Vācijas tiesībām uzraudzības padomes locekļu skaits ir atkarīgs no uzņēmējsabiedrības lieluma, nepastāvot nekādām atkāpēm. Tādēļ tās ir atzinušas, ka par minētās padomes locekļu skaitu var notikt sarunas, tāpat kā tiesas sēdē tās ir atzinušas, ka var pastāvēt vairāki veidi, kā sadalīt darbinieku pārstāvju vietas, ar nosacījumu, ka tiek ievērots nošķirts balsojums arodbiedrību kandidātu ievēlēšanai (īpatsvars, kas piemērojams tikai Vācijai paredzētajām vietām[26], vai kopējais īpatsvars, kas ļauj visām attiecīgo saimnieciskās darbības subjektu arodbiedrībām sadalīt tām rezervētās vietas[27]).

[21] Direktīvas (ES) 2017/1132 86.l panta 2. punkta a) apakšpunkts.

[22] Skat. Direktīvas 2017/1132 160.l panta 2. punkta a) apakšpunktu.

[23] Skat. Direktīvas 2017/1132 133. panta 2. punkta a) apakšpunktu.

[24] Skat. *SE* direktīvas pielikuma 3. daļas b) punktu.

[25] Skat. *SE* direktīvas 4. panta 2. punkta g) apakšpunktu.

[26] Tas atbilstu *SE* direktīvas pielikuma 3. daļas (pamatnoteikumi) b) punkta trešās daļas beigu daļas loģikai, kurā ir noteikts: "katra dalībvalsts var noteikt to vietu sadalījumu, kuras tai piešķirtas pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā".

[27] Tas vairāk atbilstu loģikai, kāda izmantota 2013. gada 20. jūnija spriedumā Komisija/Nīderlande (C-635/11, EU:C:2013:408, 40. un 41. punkts), kurā "pirms un pēc" princips ir interpretēts tādējādi, ka saskaņā ar to līdzdalības tiesības ir jāpaplašina attiecībā uz visiem darbiniekiem, kurus skar *SE* dibināšana.

49. Tādēļ procesuālajam elementam būtu jāietekmē lēmumu pieņemšana attiecīgajā struktūrvienībā, jo, kā redzējām, darbinieku līdzdalība ir definēta kā darbinieku pārstāvju ietekme uz norisēm uzņēmējsabiedrībā [28]. Tādējādi šis ietekmes kritērijs ļautu saprast, ka par kopējo uzraudzības padomes locekļu skaitu var notikt sarunas, ja tiek ievērots īpatsvars.

50. Tomēr minētais kritērijs ir smalkāks, ja runa ir par arodbiedrību īpašā balsojuma aizsargāšanu vai neaizsargāšanu, jo tas nozīmē vērtēt arodbiedrību pārstāvju ieguldījumu salīdzinājumā ar pārējiem darbinieku pārstāvjiem uzraudzības padomē. Gan iesniedzējtiesa, gan *IG Metall* un *ver.di* norāda uz Vācijas doktrīnu šajā jautājumā, lai gan visas trīs secina, ka arodbiedrību pārstāvju līdzdalība uzlabo darbinieku līdzdalību. Tādējādi to nav iespējams novērtēt katrā atsevišķā gadījumā, un vienīgais veids, kā izvairīties no šāda vērtējuma, ir paļauties uz valsts tiesībās veikto vērtējumu.

51. Turklāt arodbiedrības un Vācijas valdība ierosina elementa, kas raksturīgs valsts līmeņa procedūrai, kritēriju attiecībā uz darbinieku līdzdalību, lai varētu nošķirt elementus, par kuriem nevar risināt sarunas. Man šķiet, ka šis kritērijs ilustrē domu, ka ietekmi, ja tā ir saistīta ar kvalitatīviem elementiem, nevar novērtēt vai apspriest katrā atsevišķā gadījumā, bet tā ir jāvērtē, ņemot vērā valstu tiesību aktos izdarīto izvēli, kamēr nav panākta saskaņošana Savienības līmenī. Proti, ir nepieciešams, lai ĪPG būtu skaidras norādes par to, kas ietilpst tās sarunu brīvībā un kas ir jāsaglabā valstu tiesību normās.

52. Tāpēc nav noliedzams, ka arodbiedrību pārstāvju īpašais balsojums ir raksturīgs Vācijas līdzdalības sistēmas elements, un par to nevar risināt sarunas.

53. Man šķiet, ka *SE* direktīvas 4. panta 4. punkta interpretācija, ņemot vērā to pašu terminu lietojumu, tiks piemērota Eiropas kooperatīvajām sabiedrībām [29] un, atsaucoties uz šo normu, pārrobežu sadalīšanai [30] un pārveidošanai [31].

54. Pat ja iesniedzējtiesa nav Tiesai tieši uzdevusi jautājumus par šo tiesību uz nošķirtu balsošanu attiecināšanu uz visiem darbiniekiem, kurus skar pārveidošana, par šo balsošanu pieejamību arī citām arodbiedrībām, nevis Vācijas arodbiedrībām, un par iespēju izvirzīt kandidātus no arodbiedrībām neatkarīgi no tā, vai tie ir vai nav nodarbināti attiecīgajā saimnieciskās darbības subjektā, šie jautājumi ir pamats, jo tie ir ietverti iesniedzējtiesas nolēmuma pamatojumā. Tādēļ man šķiet interesanti īsumā atbildēt uz šo jautājumu, it īpaši tāpēc, ka atbildes var tikt izsecinātas no *SE* direktīvas un Tiesas judikatūras.

55. Vispirms, Tiesa jau ir atzinusi, ka "no *SE* direktīvas [izriet], ka iegūto tiesību garantēšana, ko Savienības likumdevējs ir gribējis, nozīmē ne tikai darbinieku iegūto tiesību saglabāšanu sabiedrībās, kas piedalās apvienošanās procesā, bet arī šo tiesību paplašināšanu uz visiem attiecīgajiem darbiniekiem" [32]. Tādējādi man šķiet skaidrs, ka visiem darbiniekiem vajadzētu spēt izmantot šo īpašo balsošanu, pat ja valsts tiesībās pati šī balsošana nav atļauta [33]. Turklāt vienošanās par darbinieku iesaistīšanu var paredzēt precīzus darbinieku pārstāvju ievēlēšanas

[28] Skat. *SE* direktīvas 2. panta k) punktu.

[29] Skat. 4. panta 4. punktu Padomes Direktīvā 2003/72/EK (2003. gada 22. jūlijs), ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV 2003, L 207, 25. lpp.).

[30] Skat. Direktīvas 2017/1132 160.l panta 2. punkta b) apakšpunktu.

[31] Skat. Direktīvas 2017/1132 86.l panta 2. punkta b) apakšpunktu.

[32] Spriedums, 2013. gada 20. jūnijs, Komisija/Nīderlande (C-635/11, EU:C:2013:408, 41. punkts).

[33] Skatīt faktus lietā, kurā ir taisīts 2017. gada 18. jūlija spriedums lietā *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562), saskaņā ar kuriem Vācijas līdzdalības tiesības nevar tikt paplašinātas ārpus Vācijas teritorijas.

noteikumus. Tas varētu likt ĪPG sarunās pieņemt, ka citas arodbiedrības, nevis Vācijas arodbiedrības, var izvirzīt kandidātus, un tas neizriet nedz no *SE* direktīvā paredzēta pienākuma, nedz hipotētiski no valsts tiesībām. Visbeidzot, ņemot vērā *SE* direktīvā pausto nostāju, kas ļauj ĪPG piedalīties arodbiedrības pārstāvjiem, kuri nav nodarbināti saimnieciskās darbības subjektā, kuru skar pārveidošana[34], un ciktāl tas tā ir pārveidojamās uzņēmējsabiedrības valsts tiesībās, arodbiedrību kandidāti varētu būt kandidāti, kuri nav nodarbināti šādā saimnieciskās darbības subjektā.

56. Tātad *SE* direktīvas 4. panta 4. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka vienošanās noteikumos par darbinieku iesaistīšanu *SE*, kura dibināta pārveidošanas ceļā, ir jāparedz nošķirts balsojums, lai darba ņēmēju pārstāvju amatos uzraudzības padomē ievēlētu zināmu daļu no arodbiedrību izvirzītajiem kandidātiem, ja šī īpatnība pastāv un ir imperatīva pārveidojamai uzņēmējsabiedrībai piemērojamās valsts tiesībās.

V. Secinājumi

57. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

Padomes Direktīvas 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, 4. panta 4. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka vienošanās noteikumos par darbinieku iesaistīšanu Eiropas uzņēmējsabiedrībā, kura dibināta pārveidošanas ceļā, ir jāparedz nošķirts balsojums, lai darba ņēmēju pārstāvju amatos uzraudzības padomē ievēlētu zināmu daļu no arodbiedrību izvirzītajiem kandidātiem, ja šī īpatnība pastāv un ir imperatīva pārveidojamai uzņēmējsabiedrībai piemērojamās valsts tiesībās.

[34] Skat. *SE* direktīvas 19. apsvērumu un 3. panta 2. punkta b) apakšpunktu.