

Esialgne tõlge

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

16. mai 2024(*)

Eelotsusetaotlus – Euroopa äriühing – Määrus (EÜ) nr 2157/2001 – Artikli 12 lõige 2 – Töötajate kaasamine – Euroopa äriühingu registreerimine – Tingimused – Direktiivis 2001/86/EÜ osutatud töötajate kaasamist käsitleva läbirääkimismenetluse eelnev algatamine – Ilma töötajateta asutatud ja registreeritud Euroopa äriühing, mis on saanud töötajatega tütarettevõtjate emaettevõtjaks – Läbirääkimismenetluse tagantjärele algatamise kohustus – Puudumine – Artikkel 11 – Euroopa äriühingu väärkasutamine – Töötajate kaasamisega seotud õiguste äravõtmine – Keeld

Kohtuasjas C-706/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 17. mai 2022. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. novembril 2022, menetluses

Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG

versus

Vorstand der O Holding SE,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Prechal, Euroopa Kohtu asepresident L. Bay Larsen teise koja kohtuniku ülesannetes, kohtunikud F. Biltgen (ettekandja), J. Passer ja M. L. Arastey Sahún,

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: osakonnajuhataja D. Dittert,

arvestades kirjalikku menetlust ja 28. septembri 2023. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG, esindaja: *Rechtsanwalt* T. Lemke,
- Vorstand der O Holding SE, esindaja: *Rechtsanwalt* C. Crisolli,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller, R. Kanitz ja N. Scheffell,
- Luksemburgi valitsus, esindaja: T. Schell, keda abistasid *avocats* S. Sunnen ja V. Verdanet,
- Euroopa Komisjon, esindajad: esialgu G. Braun, B.-R. Killmann ja L. Malferrari, hiljem B.-R. Killmann ja L. Malferrari,

olles 7. detsembri 2023. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta määruse (EÜ) nr 2157/2001 Euroopa äriühingu (SE) põhikirja kohta artikli 12 lõiget 2 ning nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiivi 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes (EÜT 2001, L 294, lk 22; ELT eriväljaanne 06/04, lk 272), artikleid 3–7.
- 2 Taotlus on esitatud Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG (usaldusühingu O SE & Co. KG töönõukogu; edaspidi „O KG kontserni töönõukogu“) ja Vorstand der O Holding SE (O Holding SE juhatus) vahelises kohtuasjas, mis puudutab nõuet luua spetsiaalne läbirääkimisorgan direktiivi 2001/86 artiklites 3–7 nimetatud töötajate kaasamist käsitleva läbirääkimismenetluse tagantjärele korraldamiseks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Määrus nr 2157/2001

- 3 Määruse nr 2157/2001 põhjendused 1, 2, 19 ja 21 on sõnastatud järgmiselt:

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

(2) Selline reorganiseerimine eeldab mitmesuguste liikmesriikide äriühingutele ühinemise kaudu oma võimsuse ühendamise võimaluse andmist. Selline reorganiseerimine on võimalik ainult juhul, kui asjakohaselt järgitakse asutamislepingus sätestatud konkurentsieeskirju.

[...]

(19) Eeskirjad töötajate kaasamiseks Euroopa äriühingus [(edaspidi „SE“)] on sätestatud direktiivis [2001/86], seega moodustavad need sätted käesoleva määruse lahutamatu täienduse ja neid tuleb kohaldada üheskoos.

[...]

(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 töötajate õigust saada teavet ja nõustamist, nagu see on liikmesriikides ette nähtud, reguleerivad aktsiaseltside suhtes kohaldatavad siseriiklikud sätted samadel tingimustel.“

- 4 Määruse artikli 1 lõigetes 1 ja 4 on ette nähtud:

„1. Ühenduse territooriumil võib asutada äriühingu [SEna] käesolevas määruses sätestatud tingimustel ja viisil.

[...]

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

- 5 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 ühenduses, võivad osaleda valdus-SE asutamises juhul, kui vähemalt:

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

6 Määruse artikli 8 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„SE registrijärgse asukoha võib viia teise liikmesriiki vastavalt lõigetele 2–13. Selline asukoha muutmine ei põhjusta SE lõpetamist ega uue juriidilise isiku asutamist.“

7 Määruse nr 2157/2001 artiklis 10 on ette nähtud:

„Käesoleva määruse kohaselt käsitletakse SEd igas liikmesriigis nii, nagu oleks see oma registrijärgse asukoha liikmesriigi õiguse kohaselt asutatud aktsiaselts.“

8 Määruse artikli 12 lõigetes 1 ja 2 on ette nähtud:

„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.“

Direktiiv 2001/86

9 Direktiivi 2001/86 põhjendused 3, 6–8 ja 18 on sõnastatud järgmiselt:

„(3) Ühenduse 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].

[...]

(6) [...] SE loomisel [tuleks] igal juhul tagada teavitamise ja ärakuulamise menetlused riikidevahelisel tasandil.

(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.

(8) Kõigi SEde suhtes kohaldatavad töötajate riikidevahelise teavitamise ja ärakuulamise menetlused ning vajaduse korral osavõtumenetlused tuleks kõigepealt kindlaks määrata asjaomaste poolte kokkuleppega või selle puudumisel kõrvaleeskirjade kohaldamise teel.

[...]

(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.“

10 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ 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.“

11 Direktiivi artikli 2 „Mõisted“ punktides b, c ja g on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

b) *osalevad äriühingud* – äriühingud, kes otseselt osalevad SE loomises;

c) *äriühingu tütarettevõtja* – ettevõtte, mille üle sellel äriühingul on määrav mõjuvõim [...];

[...]

g) *spetsiaalne läbirääkimisorgan* – organ, mis on moodustatud artikli 3 kohaselt selleks, et pidada läbirääkimisi osalevate äriühingute pädevate asutustega töötajate kaasamise korra kehtestamise üle SEs[...].“

12 Direktiivi artikli 3 „Spetsiaalse läbirääkimisorgani moodustamine“ lõigetes 1–3 ja 6 on ette nähtud:

„1. Kui osalevate äriühingute haldus- või järelevalveorganid koostavad SE loomise kava, võtavad nad pärast heakskiitmata ühinemislepingu avaldamist, emaettevõtja 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 [...]

[...]

3. Spetsiaalne läbirääkimisorgan ja osalevate äriühingute pädevad organid määravad kirjaliku kokkuleppega kindlaks töötajate SEs kaasamise korra.

Selleks annavad osalevate äriühingute pädevad organid spetsiaalsele läbirääkimisorganile teavet SE loomise kava ja tegeliku protsessi kohta kuni SE registreerimiseni.

[...]

6. Spetsiaalne läbirääkimisorgan võib [lõikes 4] kirjeldatud enamusega 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.

[...]

Spetsiaalne 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 taasalustada läbirääkimisi juba varem. [...].“

13 Direktiivi 2001/86 artikli 4 „Kokkuleppe sisu“ lõike 2 punktis h on nende erinevate elementide hulgas, mida osalevate äriühingute pädevate organite ja spetsiaalse läbirääkimisorgani vahel sõlmitud kokkuleppe töötajate kaasamise korra kohta SEs peab sisaldama, „kokkuleppe jõustumise kuupäev ja kokkuleppe kestus, samuti asjaolud, mille esinemisel tuleb kokkulepet uuesti arutada, ja kokkuleppe uuendamise menetlus“.

14 Direktiivi artikkel 6 „Läbirääkimismenetluse suhtes kohaldatavad õigusaktid“ on sõnastatud järgmiselt:

„Kui käesoleva direktiiviga ei ole ette nähtud teisiti, kohaldatakse artiklites 3–5 sätestatud läbirääkimismenetluse suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus on SE registrijärgne asukoht.“

15 Direktiivi artikli 7 „Standardeeskirjad“ lõige 1 sätestab:

„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
 - spetsiaalne läbirääkimisorgan ei ole vastu võtnud artikli 3 lõikes 6 ettenähtud otsust.“

16 Direktiivi 2001/86 artiklis 11 „Menetluse väärkasutus“ on sätestatud:

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

17 Direktiivi artikli 12 „Käesoleva direktiivi täitmine“ 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.“

18 Direktiivi lisa 1. osa, mis sisaldab sama direktiivi artiklis 7 nimetatud standardeeskirju, reguleerib töötajate esindusorgani koosseisu. Selle punkti g esimeses lõigus on ette nähtud, et „neli aastat pärast asutamist uurib esindusorgan, kas alustada läbirääkimisi [direktiivi 2001/86] artiklites 4 ja 7 nimetatud kokkuleppe sõlmimiseks või jätkata kooskõlas käesoleva lisaga vastuvõetud standardeeskirjade kohaldamist“.

Saksa õigus

19 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; *BGBI. I*, lk 3675, 3686; edaspidi „SEBG“).

20 SEBG § 18 „Läbirääkimiste taasalustamine“ lõikes 3 on sätestatud:

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

21 SEBG §-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.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 22 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 direktiivi 2001/86 artikli 2 punkti c tähenduses ja mille asukohad olid vastavalt Ühendkuningriigis ja Saksamaal. Järelikult ei toimunud enne registreerimist ühtegi läbirääkimist töötajate kaasamise üle, mis on ette nähtud direktiivi 2001/86 artiklites 3–7.
- 23 Järgmisel päeval, 29. märtsil 2013, sai O Holding SE ainuosanikuks Hamburgis (Saksamaa) asuv osaühing O Holding GmbH, mille nõukogust ühe kolmandiku moodustasid töötajate esindajad. O Holding SE otsustas 14. juunil 2013 muuta selle osaühingu usaldusühinguks nimega O KG. Õigusliku vormi muudatus kanti äriregistrisse 2. septembril 2013. Selle ümberkujundamise tagajärjel ei olnud kaasotsustamine töötajate nõukogus enam kohaldatav.
- 24 Kui O KG-l on ligikaudu 816 töötajat ja tal on mitmes liikmesriigis tütarettevõtjad, kus töötab kokku ligikaudu 2200 töötajat, siis tema osanikel (usaldusosanik O Holding SE ja Hamburgis registreeritud täisosanik O Management SE, kelle ainuosanik on O Holding SE) ei ole ühtegi töötajat.
- 25 O Holding SE asukoht on alates 4. oktoobrist 2017 Hamburgis.
- 26 O KG kontserni töönõukogu, 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.
- 27 Pärast seda, kui Arbeitsgericht Hamburg (Hamburgi töökohus, Saksamaa) oli jätnud O KG töönõukogu nõude rahuldamata ja Landesarbeitsgericht Hamburg (Hamburgi kõrgeim töökohus, Saksamaa) tema edasikaebuse muutmata, pöördus nõude esitaja Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), mis on eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 28 Selle kohtuasja lahendamiseks palub eelotsusetaotluse esitanud kohus tõlgendada ühelt poolt määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõiget 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7 ning teiselt poolt selle direktiivi artiklit 6.
- 29 Ta märgib, et nendes sätetes ei ole küll 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 nagu nähtub eelkõige selle määruse põhjendustest 1 ja 2, lähtuvad see määrus ja direktiiv põhimõttest, et SE asutamises osalevad äriühingud või nende tütarettevõtjad tegelevad majandustegevusega, mis hõlmab töötajate tööhõivet, mistõttu SE asutamisel ja enne selle registreerimist on võimalik alustada sellist läbirääkimiste menetlust.
- 30 Seetõttu soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas juhul, kui registreeritakse SE, mille ühelgi osaleval äriühingul ega nende tütarettevõtjal ei ole töötajaid, võib direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7 taotletav eesmärk nõuda töötajate kaasamist käsitleva läbirääkimismenetluse algatamist tagantjärele, kui SEst saab ettevõtja, kes kontrollib tütarettevõtjaid, kellel on töötajaid mitmes liikmesriigis.
- 31 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 õigusest olla kaasatud või mitte võimaldada selle õiguse kasutamist.
- 32 Juhul kui kehtib kohustus viia läbi läbirääkimismenetlus töötajate kaasamiseks 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 valdus-SE asukoha üleviimist Saksamaale liidust välja.
- 33 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 kaasamiseks SEs 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/EÜ 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 [...] Euroopa Liidu 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 kaasamiseks SEs?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 34 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõiget 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7 tuleb tõlgendada nii, et see kohustab juhul, kui valdus-SE, mis koosneb sellistest osalevatest äriühingutest, kellel ei ole töötajaid ega töötajatega tütarettevõtjaid, on registreeritud, ilma et töötajate kaasamise üle oleks eelnevalt läbirääkimisi peetud, alustama neid läbirääkimisi hiljem põhjusel, et SE on omandanud kontrolli ühes või mitmes liikmesriigis töötajaid palkavate tütarettevõtjate üle.
- 35 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei tule liidu õiguse sätte tõlgendamisel arvesse võtta mitte ainult selle sõnastust, vaid ka konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärgi, mille osa sätte on, ning vajaduse korral selle sätte kujunemislugu (18. oktoobri 2022. aasta kohtuotsus IG Metall ja ver.di, C-677/20, EU:C:2022:800, punkt 31 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 36 Esimesena tuleneb määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõikest 2, et välja arvatud juhul, kui spetsiaalne läbirääkimisorgan on vastavalt direktiivi 2001/86 artikli 3 lõikele 6 otsustanud läbirääkimisi mitte alustada või juba alustatud läbirääkimisi lõpetada või kui selle direktiivi artiklis 5 nimetatud läbirääkimiste pidamise ajavahemik on ilma kokkulepet sõlmimata lõppenud, „[ei või] SEd [...] registrisse kanda, kui ei ole sõlmitud lepingut töötajate kaasamise korra kohta vastavalt direktiivi [2001/86] artiklile 4“. Sellest järeldub, et niisuguse kokkuleppe sõlmimine ja seega selle sõlmimise läbirääkimised peavad toimuma enne SE registreerimist.
- 37 Nagu näitab artikli 12 lõige 2 ja nagu nähtub määruse nr 2157/2001 artikli 1 lõikest 4 selle määruse põhjendust 19 silmas pidades, kujutavad direktiivi 2001/86 töötajate kaasamise eeskirjad endast selle määruse lahutamatu täiendust, mistõttu tuleb neid kohaldada samal ajal.
- 38 Selle direktiivi artikli 3 lõikes 1 on ette nähtud, et „[k]ui osalevate äriühingute haldus- või järelevalveorganid koostavad SE loomise kava, võtavad nad pärast [...] emaettevõtja loomist [...]“

niipea kui võimalik meetmeid[...] et alustada äriühingute töötajate esindajatega läbirääkimisi SE töötajate kaasamise korra üle“.

- 39 Artikli 3 lõike 2 ja lõike 3 teise lõigu kohaselt luuakse „selleks“ spetsiaalne läbirääkimisorgan, kellele annab osalevate äriühingute pädev organ teavet „SE loomise kava ja tegeliku protsessi kohta kuni SE registreerimiseni“. Spetsiaalse läbirääkimisorgani loomine ja läbirääkimised töötajate kaasamise korra üle SEs on seega tihedalt seotud SE asutamisega ja toimuvad selles kontekstis.
- 40 Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus ning ka kõik põhikohtuasja pooled ja Euroopa Kohtule seisukohti esitanud huvitatud isikud õigesti märkisid, tuleneb määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõikest 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artikli 3 lõigetega 1–3, et poolte vahel läbirääkimiste pidamise menetlus töötajate kaasamise korra üle SEs selle korra suhtes kokkuleppe sõlmimiseks peab üldjuhul toimuma SE asutamisel ja enne registreerimist. Neid sätteid ei kohaldata seega juba asutatud SE suhtes, kuigi selle asutanud osalevatel äriühingutel ei olnud asutamise ajal töötajaid, mistõttu nende äriühingute juht- või haldusorganid ei saanud enne registreerimist alustada nende äriühingute töötajate esindajatega läbirääkimisi töötajate kaasamise üle SEs.
- 41 Selles direktiivis on siiski ette nähtud kolm võimalust, mille puhul see menetlus algatatakse või võidakse hiljem algatada.
- 42 Esiteks tuleneb direktiivi 2001/86 artikli 3 lõike 6 esimesest lõigust, et spetsiaalne läbirääkimisorgan võib otsustada mitte alustada läbirääkimisi või lõpetada juba alustatud läbirääkimised, andes nii võimaluse SE registreerida. Seejärel tuleb spetsiaalne läbirääkimisorgan artikli 3 lõike 6 neljandas lõigus sätestatud tingimustel uuesti läbi vaadata kõige varem kaks aastat pärast otsuse tegemise kuupäeva, et otsustada, kas taasalustada läbirääkimisi juhtkonnaga.
- 43 Teiseks võib selle direktiivi artikli 4 lõike 2 punktist h järeldada, et läbirääkimiste taasalustamine on hiljem võimalik ka siis, kui poolte vahel on sõlmitud ja jõustunud kokkulepe töötajate SEs osalemise korra kohta. Erinevate elementide hulgas, mida selline kokkulepe peab sisaldama, on punktis h ette nähtud, et määratakse kindlaks „asjaolud, mille esinemisel tuleb kokkulepet uuesti arutada, ja kokkuleppe uuendamise menetlus“.
- 44 Kolmandaks on direktiivi 2001/86 lisa 1. osa punktis g, mille standardeeskirju kohaldatakse selle direktiivi artikli 7 lõigetes 1 ja 2 sätestatud tingimustel, kui pooled on selles kokku leppinud või kui kokkuleppele ei jõuta, ette nähtud, et neli aastat pärast selle asutamist uurib töötajate esindusorgan – mis on loodud selle lisa sätete kohaselt –, kas alustada läbirääkimisi kokkuleppe sõlmimiseks, milles sätestatakse töötajate kaasamise kord SEs.
- 45 Esimeses küsimuses silmas peetud juhul, nimelt valdus-SE puhul, mis koosneb sellistest osalevatest äriühingutest, kellel ei ole töötajaid ega töötajatega tüdarettevõtjaid, ning mis on registreeritud, ilma et töötajate kaasamise üle oleks eelnevalt selleks loodud spetsiaalne läbirääkimisorgan läbirääkimisi pidanud, ei vasta ühelegi eespool käsitletud kolmest olukorrast, mis nõuavad, et SE asutamisel loodaks selline spetsiaalne läbirääkimisorgan. Seetõttu ei kohusta direktiiv 2001/86 sellisel juhul alustama hiljem läbirääkimismenetlust töötajate kaasamise kohta juba asutatud SEs.
- 46 Teisena nähtub esiteks ühelt poolt määruse nr 2157/2001 põhjendusest 21, et direktiivi 2001/86 eesmärk on tagada töötajatele õigus olla kaasatud nende SE tegevust mõjutavate küsimuste lahendamisse ja otsuste tegemisse, ning teiselt poolt selle direktiivi põhjendusest 3, et sel eesmärgil kehtestatud erisätete „eesmärk on tagada, et SE loomine ei tooks kaasa töötajate senise kaasamise kadumist või vähenemist nendes äriühingutes, mis osalevad SE loomises“. Nimetatud direktiivi põhjendustes 6–8 on lisaks täpsustatud, et „SE loomisel [tuleks] igal juhul tagada teavitamise ja ärakuulamise menetlused riikidevahelisel tasandil“, et töötajate omandatud osavõtuõigused „tuleb säilitada [...] kogu SE-le üleminekuaja jooksul“ ning et selleks ette nähtud konkreetsed menetlused, mida iga SE suhtes kohaldatakse, „tuleks kõigepealt kindlaks määrata asjaomaste poolte kokkuleppega või selle puudumisel kõrvaleeskirjade kohaldamise teel“.
- 47 Direktiivi 2001/86 nendest põhjendustest tuleneb, et nii omandatud õiguste tagamine töötajate kaasamise valdkonnas kui ka pooltevahelised läbirääkimised selle kaasamise konkreetsete menetluste üle on seotud SE „loomisega“ ja „asutamisega“. Seega ei toeta need seisukohta, et selle direktiivi

artiklites 3–7 ette nähtud läbirääkimismenetlus tuleb hiljem algatada esimeses küsimuses nimetatud olukorras juba asutatud SE raames.

- 48 Teiseks on määruse nr 2157/2001 põhjenduste 1 ja 2 kohaselt selle määruse eesmärk võimaldada eri liikmesriikide olemasolevatel ettevõtjatel, kelle tegevus ei piirdu üksnes kohalike vajaduste rahuldamisega, oma tegevust liidu tasandile ümber korraldada ja seega oma potentsiaali ühendada. Need põhjendused ei sisalda aga ühtegi viidet, mis võimaldaks järeldada, et direktiivi 2001/86 töötajate kaasamise läbirääkimismenetlust käsitlevaid sätteid tuleb *mutatis mutandis* kohaldada SE suhtes, mis on juba asutatud, kui selle asutanud osalevad äriühingud on alustanud majandustegevust, mis hõlmab töötajate töölevõtmist pärast asutamist.
- 49 Kolmandaks on direktiivi 2001/86 põhjenduses 18 küll märgitud, et „enne SE loomist kehtinud töötajate õigused peaksid moodustama aluse töötajate kaasamiseks SEs („enne ja pärast“ põhimõte)“, lisades, et „järelikult tuleks kõnealust lähenemisviisi kohaldada mitte ainult SE asutamise puhul, vaid ka olemasoleva SE struktuurimuutuste korral ja niisuguste äriühingute suhtes, mida mõjutavad struktuurimuutused“.
- 50 Samas ei sisalda see direktiiv ühtegi vastavat sätet, mis tekitaks kohustuse alustada läbirääkimisi töötajate kaasamise üle või laiendaks töötajate olemasoleva õiguse olla kaasatud tagamist olukordades, kus struktuurimuudatused tehakse valdus-SEsse, mille on juba asutanud osalevad äriühingud, kellel ei ole töötajaid ega töötajatega tüdrettevõtjaid. Neil asjaoludel ei saa esimeses küsimuses nimetatud olukorras nende läbirääkimiste alustamise kohustust sellest põhjendusest tuletada.
- 51 Kolmandana kinnitavad käesoleva kohtuotsuse punktides 36–50 esitatud grammatilist, kontekstipõhist ja teleoloogilist tõlgendust direktiivi 2001/86 ettevalmistavad materjalid, millest nähtub – nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 54 –, et läbirääkimiste tagantjärele korraldamise võimatus ei ole miski, mis oleks direktiivi 2001/86 väljatöötamisel kahe silma vahele jäänud, vaid see on liidu seadusandja teadlik valik, mis tuleneb põhimõttega „enne ja pärast“ tehtud kompromissist.
- 52 Nimelt nähtub ekspertide rühma „Euroopa töötajate kaasamise süsteemid“ 1997. aasta mai lõpparuande (Davignoni aruanne) (C4-0455/97) punktides 49 ja 50, et see töörihm, kes aitas kaasa SE staatust käsitlevate seadusandlike arutelude taaskäivitamisele seoses töötajate kaasamisega SEs, käsitles konkreetset küsimust, kas läbirääkimised pidid toimuma enne või pärast SE registreerimist. Nimetatud töörihm oli selgelt soovitanud pidada selliseid läbirääkimisi enne registreerimist, et tagada prognoositavus aktsionäride ja töötajate jaoks ning SE tegevuse stabiilsus.
- 53 Seda lähenemisviisi kinnitati direktiivi 2001/86 vastuvõtmisel, mida näitab asjaolu, et Euroopa Liidu Nõukogu ei toetanud Euroopa Parlamendi ettepanekut põhjenduse 7a muutmiseks, mis näeks sõnaselgelt ette uued läbirääkimised töötajate osalemise üle, kui toimub märkimisväärne restruktureerimine pärast SE asutamist.
- 54 Eeltoodud tõlgenduselementidest tuleneb, et määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõige 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7 ei kehtesta mingit kohustust alustada esimeses küsimuses nimetatud juhul töötajate kaasamise üle läbirääkimiste pidamise menetlust juba asutatud ja registreeritud SEs.
- 55 Selleks et anda tarvilik vastus eelotsusetaotluse esitanud kohtule, kes viitas ka võimalusele, et kohustus algatada hilisem läbirääkimismenetlus juba asutatud SEs võib põhineda selle direktiivi artiklil 11, tuleb siiski neljandaks ja viimaseks märkida, et see artikkel „Menetluste väärkasutus“ nõuab, et liikmesriigid võtaksid liidu õigust järgides asjakohaseid meetmeid, „et ära hoida SE väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajatelt õigused olla kaasatud või kõnealuste õiguste kasutamist edasi lükata“.
- 56 Direktiivi 2001/86 artikkel 11, mis Saksamaa Liitvabariiki puudutavas osas võeti selle liikmesriigi õiguskorda üle SEBG § 43 alusel, jätab liikmesriikidele kaalutlusruumi sel alusel võetavate sobivate meetmete valikul, tingimusel et järgitakse liidu õigust, ega näe esimeses küsimuses nimetatud olukorras ette kohustust alustada hiljem seda läbirääkimiste menetlust.
- 57 Kuivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusi tuleb mõista nii, et need puudutavad direktiivi 2001/86 artiklis 11 kasutatud mõistet „väärkasutus“, piisab, kui meenutada, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt on väärkasutuse tõendamiseks nõutav ühest küljest objektiivsete asjaolude kogum, millest

tuleneb, et vaatamata liidu õigusnormides ette nähtud tingimuste formaalsele täitmisele ei ole nende õigusnormidega taotletud eesmärki saavutatud, ning teisest küljest see, et esineb subjektiivne element, milleks on tahe saada liidu õigusnormidest tulenev eelis, luues kunstlikult selle saamiseks vajalikud tingimused (21. detsembri 2023. aasta kohtuotsus BMW Bank jt, C-38/21, C-47/21 ja C-232/21, EU:C:2023:1014, punkt 285 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 58 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et määruse nr 2157/2001 artikli 12 lõiget 2 koostoimes direktiivi 2001/86 artiklitega 3–7 tuleb tõlgendada nii, et see ei kohusta juhul, kui valdus-SE, mis koosneb sellistest osalevatest äriühingutest, kellel ei ole töötajaid ega töötajatega tütarettevõtjaid, on registreeritud, ilma et töötajate kaasamise üle oleks eelnevalt läbirääkimisi peetud, alustama neid läbirääkimisi hiljem põhjusel, et SE on omandanud kontrolli tütarettevõtjate üle, kellel on töötajad ühes või mitmes liikmesriigis.

Teine kuni neljas küsimus

- 59 Esimesele küsimusele antud vastust arvestades ei ole teisele, kolmandale ja neljandale küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

- 60 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

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

see ei kohusta juhul, kui valdus-SE, mis koosneb sellistest osalevatest äriühingutest, kellel ei ole töötajaid ega töötajatega tütarettevõtjaid, on registreeritud, ilma et töötajate kaasamise üle oleks eelnevalt läbirääkimisi peetud, alustama neid läbirääkimisi hiljem põhjusel, et SE on omandanud kontrolli tütarettevõtjate üle, kellel on töötajad ühes või mitmes liikmesriigis.

Allkirjad

* Kohtumenetluse keel: saksa.