



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
JEAN RICHARD DE LA TOUR
prednesené 7. decembra 2023¹

Vec C-706/22

**Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG,
za účasti:
Vorstand der O Holding SE**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Európska spoločnosť – Nariadenie (ES) č. 2157/2001 – Článok 12 ods. 2 – Účasť zamestnancov na riadení – Podmienenie zápisu európskej spoločnosti predchádzajúcim uskutočnením vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení podľa smernice 2001/86/ES – Európska spoločnosť zriadená a zapísaná bez zamestnancov, ktorá sa stala materskou spoločnosťou dcérskych spoločností zamestnávajúcich zamestnancov – Neexistencia povinnosti dodatočne začať vyjednávacie konanie – Zákaz zneužitia európskej spoločnosti na zbavenie zamestnancov práv týkajúcich sa účasti na riadení“

I. Úvod

1. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 12 ods. 2 nariadenia Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE)² v spojení s článkami 3 až 7 smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení³.

2. Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG (zamestnanecká rada spoločnosti O SE & Co. KG, ďalej len „zamestnanecká rada skupiny O KG“) a Vorstand der O Holding SE (predstavenstvo spoločnosti O Holding SE) vo veci žiadosti o vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu (ďalej len „OVO“) na účely dodatočného uskutočnenia vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení podľa článkov 3 až 7 smernice 2001/86.

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

² Ú. v. ES L 294, 2001, s. 1; Mim. vyd. 06/004, s. 251.

³ Ú. v. ES L 294, 2001, s. 22; Mim. vyd. 06/004, s. 272.

3. Smernica 2001/86 je výsledkom viac než 30 rokov rokovaní, keďže prvý návrh právneho predpisu o založení európskej spoločnosti (SE) prostredníctvom nariadenia bol predložený Európskou komisiou v roku 1970.⁴ Rokovania dlho stroskotávali na dvoch bodoch: dualistickej alebo monistickej štruktúre spoločnosti a účasti zamestnancov na riadení⁵, pričom táto účasť znamená akýkoľvek mechanizmus, vrátane informovania, prerokovania a spolurozhodovania, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v spoločnosti⁶.

4. Návrh právneho predpisu o založení SE bol rozdelený na dva návrhy, ktoré Komisia predložila 25. augusta 1989: prvým bolo nariadenie o stanovách SE⁷ a druhým smernica, ktorou sa dopĺňajú stanovy SE v súvislosti s postavením zamestnancov.⁸ V návrhu nariadenia sa uvádzala možnosť založenia holdingovej SE niektorými akciovými spoločnosťami, ktoré sa spravujú právom najmenej dvoch členských štátov, alebo ktoré majú najmenej dva roky dcérsku spoločnosť, ktorá sa spravuje právom iného členského štátu.⁹

5. Neskôr v priebehu rokovaní princíp „predtým a potom“¹⁰, ktorý bol prezentovaný ako zohľadnenie práv týkajúcich sa účasti na riadení, ktoré existovali v spoločnostiach, ktoré sa podieľali na zriadení SE, v novej SE, umožnil v roku 1998 položiť základy kompromisu.¹¹ Tento ústredný návrh viedol ku kompromisu, ktorý bol jednomyselne prijatý po zmene právneho základu smernice 2001/86.

6. Veľmi rýchlo sa však ukázalo, že väčšinu SE založených v niektorých členských štátoch tvorili SE bez zamestnancov, ktoré mohli byť zapísané bez toho, aby predtým začali vyjednávanie s OVO podľa článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001.

7. Keďže však značný počet SE bez zamestnancov bol zapísaný bez predchádzajúcich vyjednávaní o účasti zamestnancov na riadení,¹² vzniká otázka, či je potrebné umožniť alebo vyžadovať dodatočné uskutočnenie takýchto vyjednávaní a určiť, v akej lehote po zápise SE by sa tieto vyjednávania mohli začať.

8. V týchto návrhoch navrhнем, aby Súdny dvor rozhodol, že smernica 2001/86 neukladá povinnosť dodatočne začať vyjednávanie, ale umožňuje ich začatie v prípade zneužitia.

⁴ Pozri odôvodnenie 9 nariadenia č. 2157/2001.

⁵ Pozri záverečnú správu skupiny expertov „Európske systémy účasti zamestnancov na riadení“ z mája 1997 (Davignonova správa) (C4-0455/97), bod 9: „Napriek úsiliu venovanému vzájomnému zblížovaniu pozícií (na jednej strane ‚žiadna európska spoločnosť bez účasti na riadení‘, na druhej strane ‚nie vývozu národných modelov účasti na riadení‘) došlo k zablokovaniu.“

⁶ Pozri článok 2 písm. h) smernice 2001/86.

⁷ Pozri návrh nariadenia Rady (EHS) o stanovách európskej spoločnosti [KOM(89) 268 v konečnom znení – SYN 218].

⁸ Pozri návrh smernice Rady, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s postavením pracovníkov [KOM(89) 268 v konečnom znení – SYN 219].

⁹ Pozri článok 2 ods. 1 tohto návrhu nariadenia, teraz článok 2 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001.

¹⁰ Pozri odôvodnenie 18 smernice 2001/86.

¹¹ Pozri návrh zápisnice z 2102. zasadnutia Rady (Práca a sociálne veci), ktoré sa konalo v Luxemburgu 4. júna 1998 (8717/98), dostupný na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8717-1998-INIT/fr/pdf>, s. 8.

¹² V roku 2017 bolo medzi 2 695 zapísanými SE 450 SE, ktoré vykonávali činnosť a zamestnávali viac ako 5 zamestnancov, pričom pre istý počet registrovaných SE nie sú dostupné údaje [pozri pracovný dokument WADDINGTON, J., CONCHON, A.: *Is Europeanised board-level employee representation specific? The case of European Companies (SEs)*. Brussels: The European Trade Union Institute, 2017, s. 7].

II. Právny rámec

A. Právo Únie

1. Nariadenie č. 2157/2001

9. V odôvodneniach 1 a 21 nariadenia č. 2157/2001 sa uvádza:

„(1) Realizácia vnútorného trhu a zlepšenie, ktoré prináša pre hospodársky a sociálny stav cel[ej Európskej únie], znamená nielen to, že sa musia odstraňovať obchodné prekážky, ale aj prispôsobenie výrobných štruktúr dimenzii [Únie]. Na tento účel je dôležité, aby spoločnosti, ktorých podnikateľská činnosť nie je obmedzená na uspokojovanie čisto miestnych potrieb, boli schopné plánovať a vykonávať reorganizáciu svojej podnikateľskej činnosti v rozsahu [Únie].

...

(21) Účelom smernice [2001/86] je zabezpečiť, aby zamestnanci mali právo byť zainteresovaní v otázkach a rozhodnutiach ovplyvňujúcich život ich SE. Iné otázky sociálnej a pracovno-právnej úpravy, najmä právo zamestnancov na informácie a porady ako je to upravené v členských štátoch, sa riadia vnútroštátnymi právnymi predpismi uplatnenými za rovnakých podmienok pre akciové spoločnosti.“

10. Článok 1 ods. 1 a 4 tohto nariadenia stanovuje:

„1. Spoločnosť môže byť založená na území [Únie] vo forme [SE] za podmienok a spôsobom upraveným týmto nariadením.

...

4. Účasť zamestnancov na riadení SE sa spravuje ustanoveniami smernice [2001/86].“

11. Článok 2 ods. 2 písm. a) uvedeného nariadenia stanovuje:

„Akciové spoločnosti a spoločnosti s ručením obmedzeným uvedené v prílohe II založené podľa práva členského štátu, so sídlom a ústredím na území [Únie] môžu zakladať holdingovú SE, ak aspoň dve z nich:

a) sa spravujú právom iného členského štátu...“

12. Článok 8 ods. 1, 14 a 16 nariadenia č. 2157/2001 znie:

„1. Sídlo SE môže byť preložené do iného členského štátu... Takéto preloženie nesmie viesť k likvidácii spoločnosti alebo vzniku novej právnickej osoby.

...

14. Právne predpisy členského štátu môžu vo vzťahu k SE zapísanej v tomto členskom štáte stanoviť, že zmena sídla, ktorá by mohla viesť k zmene príslušného práva, nenadobudne účinnosť,

ak ktorýkoľvek príslušný orgán takéhoto členského štátu vyjadrí nesúhlas v lehote dvoch mesiacov...

...

16. SE, ktorá preložila sídlo do iného členského štátu, sa vo vzťahu k akémukoľvek návrhu na začatie konania podanému pred zmenou... považuje za SE so sídlom v členskom štáte zápisu pred preložením, aj keď konanie proti SE prebieha po preložení.“

13. Podľa článku 9 ods. 1 písm. c) tohto nariadenia:

„SE sa spravuje:

...

c) v prípadoch neupravených týmto nariadením alebo v prípadoch čiastočnej úpravy vo veciach neupravených týmto nariadením:

...

ii) ustanoveniami právnych predpisov členských štátov uplatniteľných na akciovú spoločnosť založenú podľa práva členského štátu, v ktorom má SE sídlo,

...“

14. Článok 12 ods. 1 a 2 uvedeného nariadenia stanovuje:

„1. Každá SE musí byť zapísaná v tom členskom štáte, v ktorom má sídlo, a to v registri určenom právom tohto členského štátu...

2. SE nesmie byť zapísaná, pokiaľ nie je uzavretá dohoda o spôsoboch účasti zamestnancov na riadení podľa článku 4 smernice [2001/86] alebo nebolo prijaté rozhodnutie podľa článku 3 ods. 6 [tejto] smernice alebo lehota na vyjednávanie podľa článku 5 tejto smernice uplynula bez uzavretia dohody.“

2. Smernica 2001/86

15. V odôvodneniach 3, 7 a 18 smernice 2001/86 sa uvádza:

„(3) Na podporu sociálnych cieľov [Únie] musia byť určené osobitné ustanovenia, najmä v oblasti účasti zamestnancov na riadení, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby zriadenie SE neviedlo k zániku alebo obmedzeniu postupov pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré existujú v spoločnostiach zúčastňujúcich sa na zriadení SE. Tento cieľ sa má sledovať vytvorením súboru pravidiel v tejto oblasti, ktoré doplnia ustanovenia nariadenia [č. 2157/2001].

...

(7) Ak a keď v jednej alebo viacerých spoločnostiach, ktoré zriaďujú SE, existuje právo spolourozhodovania, má sa zachovať pri ich prechode na SE po jej zriadení, ak sa strany nedohodnú inak.

...

- (18) Základnou zásadou a uvedeným cieľom tejto smernice je zabezpečiť nadobudnuté práva zamestnancov, pokiaľ ide o spolurozhodovanie. Práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SE, majú byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení SE (princíp „predtým a potom“). Z toho vyplýva, že tento prístup sa má uplatňovať nielen pre počiatočné zriadenie [SE], ale aj pre štrukturálne zmeny v existujúcej SE a pre spoločnosti, ktorých sa dotknú procesy štrukturálnych zmien.“

16. Podľa článku 1 tejto smernice:

„1. Táto smernica upravuje účasť zamestnancov na riadení [SE] uvedených v nariadení [č. 2157/2001].

2. Na tento účel sa v každej SE dojedná dohoda o účasti zamestnancov na riadení v súlade s vyjednávacím postupom uvedeným v článkoch 3 až 6 alebo za okolností uvedených v článku 7 v súlade s prílohou.“

17. V článku 2 písm. b) a g) uvedenej smernice sú zúčastnené spoločnosti vymedzené ako „spoločnosti, ktoré sa priamo podieľajú na zriadení SE“ a OVO ako „orgán zriadený v súlade s článkom 3 pre vyjednávanie s príslušným orgánom zúčastnených spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE“.

18. Článok 3 smernice 2001/86, nazvaný „Vytvorenie [OVO]“, v odsekoch 1, 2 a 6 stanovuje:

„1. Ak riadiace a správne orgány zúčastnených spoločností vypracujú plán pre založenie SE, čo najskôr po uverejnení návrhu podmienok zlúčenia alebo splynutia, alebo vytvorenia holdingovej spoločnosti alebo po schválení plánu založenia dcérskej spoločnosti alebo transformácie na SE musia vykonať potrebné opatrenia vrátane poskytnutia informácií o totožnosti zúčastnených spoločností, príslušných dcérskych spoločností alebo prevádzk[a]rní a počte ich zamestnancov, na začatie vyjednávaní so zástupcami zamestnancov týchto spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE.

2. Na tento účel sa vytvorí [OVO] zastupujúci zamestnancov zúčastnených spoločností a príslušných dcérskych spoločností alebo prevádzk[a]rní...

...

6. [OVO] môže rozhodnúť..., že nezačne vyjednávanie alebo ukončí už začaté vyjednávanie a umožní tak uplatňovanie ustanovení právnych predpisov týkajúcich sa informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami platných v členských štátoch, v ktorých má SE zamestnancov. Takýmto rozhodnutím sa zastavuje konanie o dohode uvedenej v článku 4. Ak takéto rozhodnutie bolo prijaté, neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy.

...

[OVO] bude opätovne zvolaný na žiadosť [na základe písomnej žiadosti – *neoficiálny preklad*] aspoň 10 % zamestnancov SE, jej dcérskych spoločností a prevádzk[a]rní alebo ich zástupcov najskôr dva roky po uvedenom rozhodnutí, ak sa strany nedohodnú na skoršom obnovení

vyjednávania. Ak sa [OVO] rozhodne obnoviť vyjednávanie s vedením, ale pri tomto vyjednávaní sa nedosiahne dohoda, neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy.“

19. Článok 7 tejto smernice, nazvaný „Štandardné pravidlá“, v odsekoch 1 a 2 stanovuje:

„1. Na dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 1 členské štáty... stanovujú štandardné pravidlá pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré musia byť v súlade s ustanoveniami uvedenými v prílohe.

Štandardné pravidlá ustanovené v právnych predpisoch členského štátu, v ktorom sa má nachádzať sídlo SE, sa začnú uplatňovať odo dňa zápisu SE, ak:

a) sa strany takto dohodnú; alebo

b) ... nebola uzatvorená žiadna dohoda, a:

- príslušný orgán každej zúčastnenej spoločnosti sa rozhodne prijať uplatňovanie štandardných pravidiel vo vzťahu k SE, a teda pokračovať v zápise SE, a
- [OVO] neprijal rozhodnutie uvedené v článku 3 ods. 6.

2. Okrem sa toho štandardné pravidlá stanovené v právnych predpisoch členského štátu zápisu v súlade s časťou 3 prílohy uplatňujú len:

...

c) v prípade SE zriadenej založením holdingovej spoločnosti alebo založením dcérskej spoločnosti:

- ak sa pred zápisom SE v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach pokrývajúcich aspoň 50 % celkového počtu zamestnancov vo všetkých zúčastnených spoločnostiach uplatňovala jedna alebo viaceré formy spolurozhodovania; alebo
- ak sa pred zápisom SE v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach pokrývajúcich menej ako 50 % celkového počtu zamestnancov vo všetkých zúčastnených spoločnostiach uplatňovala jedna alebo viaceré formy spolurozhodovania a ak tak rozhodne [OVO].

Ak existovala viac ako jedna forma spolurozhodovania v rôznych zúčastnených spoločnostiach, [OVO] rozhodne, ktoré z týchto foriem musia byť zriadené v SE. Členské štáty môžu stanoviť pravidlá, ktoré sa uplatnia, ak nebolo prijaté žiadne rozhodnutie o otázke týkajúcej sa SE zapísanej na ich území. [OVO] informuje príslušné orgány zúčastnených spoločností o akýchkoľvek rozhodnutiach prijatých podľa tohto odseku.“

20. Podľa článku 11 uvedenej smernice, nazvaného „Zneužitie postupov“:

„Členské štáty prijímajú primerané opatrenia v súlade s právom [Únie] s cieľom zabrániť zneužitiu SE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti zamestnancov na riadení alebo aby im boli tieto práva odoprené.“

21. Článok 12 ods. 2 tej istej smernice stanovuje:

„Členské štáty zabezpečia primerané opatrenia pre prípad nedodržiavania tejto smernice; predovšetkým zabezpečia, aby boli dostupné správne alebo súdne konania, ktoré umožnia presadzovanie povinností vyplývajúcich z tejto smernice.“

B. Nemecké právo

22. Smernica 2001/86 bola prebratá do nemeckého právneho poriadku prostredníctvom Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (zákon o účasti zamestnancov na riadení európskej spoločnosti)¹³ z 22. decembra 2004.

23. V § 18 tohto zákona, nazvanom „Obnovenie vyjednávania“, v odseku 3 sa stanovuje:

„V prípade plánovaných štrukturálnych zmien SE, ktoré môžu obmedziť práva zamestnancov na účasť na riadení, sa na podnet vedenia alebo zamestnaneckej rady SE uskutočnia vyjednávania o právach na účasť zamestnancov na riadení SE. Namiesto [OVO], ktorý sa má nanovo vytvoriť, môže vyjednávania s vedením SE viesť po vzájomnej dohode zamestnanecká rada SE spolu so zástupcami zamestnancov, ktorých sa týka zamýšľaná štrukturálna zmena a ktorí neboli doposiaľ zastúpení zamestnaneckou radou SE. Ak sa pri týchto vyjednávaniach nedosiahne dohoda, uplatnia sa zo zákona § 22 až 33 o zamestnaneckej rade SE a § 34 až 38 o spolurozhodovaní.“

24. V § 43 uvedeného zákona sa stanovuje:

„SE sa nesmie zneužiť na to, aby boli zamestnanci zbavení práv na účasť na riadení alebo im boli tieto práva odopreté. Uskutočnenie štrukturálnych zmien, ktoré majú za následok zrušenie alebo odopretie práv zamestnancov na účasť na riadení, do jedného roka od zriadenia SE bez uskutočnenia postupu podľa § 18 ods. 3 zakladá domnienku zneužitia.“

III. Skutkový stav sporu vo veci samej a prejudiciálne otázky

25. Dňa 28. marca 2013 bola do registra pre Anglicko a Wales zapísaná O Holding SE, ktorú podľa článku 2 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 založili O Ltd a O GmbH, dve spoločnosti bez zamestnancov a bez dcérskych spoločností zamestnávajúcich zamestnancov, z ktorých prvá sídli v Spojenom kráľovstve a druhá v Nemecku, bez toho, aby sa uskutočnili vyjednávania o účasti zamestnancov na riadení podľa článkov 3 až 7 smernice 2001/86.

26. Nasledujúci deň, teda 29. marca 2013, sa O Holding SE stala jediným akcionárom spoločnosti O Holding GmbH so sídlom v Hamburgu (Nemecko), ktorej dozornú radu tvoria z jednej tretiny zástupcovia zamestnancov. O Holding SE sa 14. júna 2013 rozhodla transformovať túto spoločnosť na jednoduchú komanditnú spoločnosť s názvom O KG, zmena jej formy bola zapísaná do registra 2. septembra 2013, takže od tohto dátumu už v dozornej rade nebolo uplatniteľné spolurozhodovanie.

¹³ BGBl. 2004 I, s. 3675.

27. Zatiaľ čo O KG zamestnáva približne 816 zamestnancov a má dcérske spoločnosti vo viacerých členských štátoch, ktoré zamestnávajú spolu približne 2 200 zamestnancov, jej spoločníci (O Holding SE, komanditista, a O Management SE, komplementár, so sídlom v Hamburgu, ktorej jediným akcionárom je O Holding SE) nezamestnávajú nijakých zamestnancov.

28. O Holding SE preložila s účinnosťou od 4. októbra 2017 svoje sídlo do Hamburgu.

29. Zamestnanecká rada skupiny O KG, ktorá zastávala názor, že vedenie spoločnosti O Holding SE malo dodatočne zriadiť OVO, keďže má dcérske spoločnosti v zmysle článku 2 písm. c) smernice 2001/86, ktoré zamestnávajú zamestnancov vo viacerých členských štátoch, podala návrh na začatie sporového konania v oblasti pracovného práva. Vedenie O Holding SE vyjadrilo nesúhlas s týmto návrhom.

30. Keď Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) zamietol návrh zamestnaneckej rady skupiny O KG a jeho rozhodnutie potvrdil Landesarbeitsgericht Hamburg (Krajinský pracovný súd Hamburg, Nemecko), vec bola predložená Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

31. S cieľom rozhodnúť tento spor uvedený súd žiada o výklad článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkami 3 až 7 smernice 2001/86. Uvádza, že tieto ustanovenia síce výslovne nestanovujú, že ak vyjednávacie konanie o účasti zamestnancov na riadení neprebehlo pred zápisom, musí sa uskutočniť dodatočne. Domnieva sa však, že toto nariadenie a táto smernica vychádzajú zo zásady, ako to vyplýva najmä z odôvodnení 1 a 2 uvedeného nariadenia, že zúčastnené spoločnosti alebo ich dcérske spoločnosti vykonávajú podnikateľskú činnosť, ktorá predpokladá zamestnávanie pracovníkov tak, že takéto vyjednávacie konanie možno začať už pri zriadení a pred zápisom SE. Tento súd si preto kladie otázku, či by si v prípade zápisu SE, ktorej žiadna zo zúčastnených spoločností ani ich dcérskych spoločností nezamestnáva zamestnancov, mohlo dosiahnutie cieľa sledovaného článkami 3 až 7 uvedenej smernice vyžiadať dodatočné uskutočnenie vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení, ak sa SE stane riadiacim podnikom dcérskych spoločností zamestnávajúcich zamestnancov vo viacerých členských štátoch.

32. Za týchto okolností sa vnútroštátny súd domnieva, že takáto povinnosť by mohla vzniknúť prinajmenšom s prihliadnutím na článok 11 smernice 2001/86, ak – tak ako vo veci samej – existuje úzka časová súvislosť medzi zápisom SE a nadobudnutím dcérskych spoločností, keďže táto okolnosť by mohla viesť k domnienke, že ide o zneužívajúci postup, ktorého cieľom je zbaviť zamestnancov ich práv na účasť na riadení alebo im toto právo odoprieť.

33. Keby existovala povinnosť dodatočne uskutočniť vyjednávacie konanie o účasti zamestnancov na riadení, vyvstávali by otázky, či sa naň vzťahuje časové obmedzenie a či sa riadi právom členského štátu, v ktorom má SE v súčasnosti sídlo, alebo právom členského štátu, v ktorom bola prvýkrát zapísaná, keďže v tomto prípade tento druhý štát vystúpil z Únie po preložení sídla SE do Nemecka.

34. Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 12 ods. 2 nariadenia [č. 2157/2001] v spojení s článkami 3 až 7 smernice [2001/86] vykladať v tom zmysle, že pri zriadení [takzvanej holdingovej SE] prostredníctvom zúčastnených spoločností, ktoré nezamestnávajú žiadnych zamestnancov a ktoré nemajú dcérske spoločnosti zamestnávajúce zamestnancov, ako aj pri jej zápise do registra členského

štátu (takzvaná „SE bez zamestnancov“) bez predchádzajúceho uskutočnenia vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení SE podľa tejto smernice sa má dodatočne uskutočniť toto vyjednávacie konanie, ak sa SE stane riadiacou spoločnosťou dcérskych spoločností, ktoré zamestnávajú zamestnancov vo viacerých členských štátoch...?

2. Ak by Súdny dvor odpovedal na prvú otázku kladne, je dodatočné uskutočnenie vyjednávacieho konania v takomto prípade možné a nevyhnutné bez časového obmedzenia?
 3. Ak by Súdny dvor odpovedal na druhú otázku kladne, bráni článok 6 smernice [2001/86] uplatneniu práva toho členského štátu, v ktorom má SE teraz svoje sídlo, na dodatočné uskutočnenie vyjednávacieho konania, ak bola „SE bez zamestnancov“ zapísaná do registra v inom členskom štáte bez predchádzajúceho uskutočnenia takéhoto konania a ešte pred preložením jej sídla sa stala riadiacou spoločnosťou dcérskych spoločností, ktoré zamestnávajú zamestnancov vo viacerých členských štátoch...?
 4. Ak by Súdny dvor odpovedal na tretiu otázku kladne, platí to aj vtedy, ak štát, v ktorom bola táto „SE bez zamestnancov“ zapísaná prvýkrát, po preložení jej sídla vystúpil z [Únie] a jeho právny poriadok už neobsahuje nijaké ustanovenia o uskutočnení vyjednávacieho konania o účasti zamestnancov na riadení SE?“
35. Písomné pripomienky predložili nemecká vláda a Komisia.

36. Zamestnanecká rada skupiny O KG, predstavenstvo spoločnosti O Holding SE, nemecká a luxemburská vláda, ako aj Komisia na pojednávaní, ktoré sa konalo 28. septembra 2023, predniesli ústne pripomienky a odpovedali na otázky položené Súdnym dvorom, ku ktorým sa mali ústne vyjadriť.

IV. Analýza

37. Založenie SE sa riadi niekoľkými hlavnými zásadami.

38. V prvom rade SE môže vzniknúť len štyrmi spôsobmi: zlúčením, založením holdingovej SE, vytvorením dcérskej SE a transformáciou akciovej spoločnosti na SE.¹⁴

39. V druhom rade sa SE riadi:

- ustanoveniami nariadenia č. 2157/2001,
- ustanoveniami svojich stanov v prípade, ak to toto nariadenie výslovne povoľuje, alebo
- vo veciach (čiastočne alebo úplne) neupravených týmto nariadením ustanoveniami vnútroštátneho práva prijatými pri vykonávaní opatrení Únie týkajúcich sa osobitne SE, ustanoveniami uplatniteľnými na akciovú spoločnosť členského štátu, v ktorom je SE zapísaná, a ustanoveniami svojich stanov za rovnakých podmienok ako v prípade akciovej spoločnosti členského štátu, v ktorom je zapísaná.¹⁵

¹⁴ Pozri článok 2 nariadenia č. 2157/2001.

¹⁵ Pozri článok 9 ods. 1 nariadenia č. 2157/2001.

40. V treťom rade nesmie byť SE zapísaná, pokiaľ nie je uzavretá dohoda o podmienkach účasti zamestnancov na riadení podľa článku 4 smernice 2001/86, ak OVO rozhodol, že umožní uplatňovanie ustanovení právnych predpisov platných v členských štátoch, v ktorých má SE zamestnancov, alebo ak lehota na vyjednávanie podľa článku 5 smernice 2001/86 uplynula bez uzavretia dohody.¹⁶

41. Pokiaľ ide o spolurozhodovanie zamestnancov vymedzené ako vplyv zastupiteľského orgánu zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti spoločnosti¹⁷, išlo o jeden z kľúčových bodov rokovaní o návrhu právnej úpravy týkajúcej sa založenia SE, ktorý blokoval výsledok týchto rokovaní, ako už bolo uvedené vyššie¹⁸. Rozhodujúci bol princíp „predtým a potom“ v kombinácii so zásadou zachovania vysokej úrovne ochrany existujúcich práv na účasť na riadení, ktorý umožnil úspešné završenie týchto rokovaní. Tento princíp akceptovali tak zástancovia ochrany spolurozhodovania, pretože umožnil zachovať vysokú úroveň spolurozhodovania zamestnancov, ako aj členské štáty, ktoré tento systém nepoznali, a tak ho považovali za prostriedok na prilákanie sídel spoločností do svojich krajín.¹⁹

42. Princíp „predtým a potom“ sa však vzťahuje iba na zúčastnené spoločnosti a umožňuje chrániť práva na účasť na riadení, ktoré existujú v týchto spoločnostiach.²⁰

43. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta Súdneho dvora, či vyjednávanie o podmienkach účasti zamestnancov na riadení možno začať dodatočne, t. j. po zápise holdingovej SE, ktorú založili spoločnosti, ktoré nemali nijakých zamestnancov v čase tohto zápisu.

44. Na úvod je potrebné pripomenúť, že v rozpore s tým, čo naznačuje formulácia tejto prejudiciálnej otázky, skutočnosť, či holdingová SE má alebo nemá dcérske spoločnosti zamestnávajúce zamestnancov nemá vplyv na to, či vzniká povinnosť zriadiť OVO a začať *ab initio* vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení. Článok 2 písm. b) a článok 3 ods. 1 smernice 2001/86 sa totiž vzťahujú len na spoločnosti, ktoré sa priamo podieľajú na zriadení SE, a preto sa zohľadňujú iba práva zamestnancov na účasť na riadení nadobudnuté v týchto spoločnostiach. Naproti tomu sa v čase zostavovania OVO²¹ a prípravy dohody²² zohľadňujú dotknuté dcérske spoločnosti a prevádzkarne.²³

45. Hoci podľa článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 je zápis SE podmienený vyjednávaním v rámci OVO, v praxi sa vyskytujú prípady, keď takýto zápis prebehol bez vytvorenia OVO či vyjednávaní o podmienkach účasti zamestnancov na riadení, lebo tieto vyjednávanie nie sú možné.

¹⁶ Pozri článok 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001.

¹⁷ Pozri článok 2 písm. k) smernice 2001/86.

¹⁸ Pozri bod 3 vyššie.

¹⁹ Pozri SICK, S.: *Worker participation in SEs – a workable, albeit imperfect compromise*. In: CREMERS, J., STOLLT, M., VITOLS, S.: *A decade of experience with the European Company*. Brussels: The European Trade Union Institute, 2013, s. 93 až 106, najmä s. 96 a 97.

²⁰ Pozri odôvodnenia 3, 7 a 18 smernice 2001/86.

²¹ Pozri článok 3 ods. 2 smernice 2001/86.

²² Pozri článok 4 ods. 2 písm. b) smernice 2001/86.

²³ Pozri pracovný dokument skupiny expertov zloženej z národných expertov a sociálnych pridelenecov, ktorú vytvorila Komisia ako diskusné fórum o podmienkach prebratia smernice 2001/86 do vnútroštátnych právnych poriadkov (ďalej len „skupina expertov pre SE“), č. 6 z 2. októbra 2002, nazvaný „Definícia ‚zúčastnených spoločností‘ – článok 2 písm. b)“, s. 30 a 31.

46. To je prípad zriadenia SE vo forme holdingu, ak spoločnosti, ktoré stoja za jeho vznikom, nezamestnávajú nijakých zamestnancov. Rovnaký prípad nastáva aj vtedy, ak si dcérsku spoločnosť vo forme SE založia spoločnosti, ktoré nezamestnávajú nijakých zamestnancov.²⁴ Za týchto okolností, ak zúčastnené spoločnosti nemajú zamestnancov, OVO nemožno vytvoriť spôsobom stanoveným smernicou 2001/86.

47. Nemeckým súdom bola predložená otázka, či možno zapísať SE, ktorá nedodržiava článok 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001. Oberlandesgericht Düsseldorf (Vyšší krajský súd Düsseldorf, Nemecko),²⁵ ktorý vychádzal z teleologického výkladu tohto ustanovenia, uznal zápis takejto SE napriek odporu odborových zväzov.²⁶

48. V rôznych členských štátoch (najmä v Nemecku a v Českej republike, kde ich je veľa)²⁷ vznikali SE, ktoré boli zapísané bez vyjednávania *ab initio* o účasti zamestnancov na riadení.

49. Podľa nemeckej vlády bolo toto uznanie, ktoré je v rozpore so znením článku 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001, odôvodnené teleologickým výkladom tohto ustanovenia s cieľom umožniť uplatňovanie ekonomických slobôd na jednotnom trhu, ktoré nemusí nevyhnutne zahŕňať zamestnávanie vlastných zamestnancov. Navyše sa uznalo nielen to, že ak zúčastnené spoločnosti nemajú zamestnancov, nemôže vzniknúť OVO, ale aj to, že neexistujú nijaké existujúce práva zamestnancov, ktoré by bolo potrebné chrániť, a preto sa nemôže uplatniť princíp „predtým a potom“. Uloženie povinnosti viesť takéto vyjednávania by sa rovnalo zákazu zriaďovania SE v týchto prípadoch. Komisia vo svojich pripomienkach vysvetlila, že takýto zápis bez predchádzajúcich vyjednávania môže vychádzať z pravidiel nariadenia č. 2157/2001, v ktorom sa uvádza, že vo veciach neupravených týmto nariadením sa uplatňuje vnútroštátne právo uplatniteľné na akciovú spoločnosť v členskom štáte, a preto ak toto vnútroštátne právo umožňuje zriadiť akciovú spoločnosť bez zamestnancov, má to byť umožnené aj v prípade SE²⁸.

50. Nie je teda sporné, že v prípade, ktorý prejednáva Súdny dvor, je zápis SE bez zamestnancov možný.²⁹

51. Vzniká teda otázka, či je možné dodatočne začať vyjednávania o účasti zamestnancov na riadení.

52. Podľa smernice 2001/86 sa toto vyjednanie po zápise môže uskutočniť v súlade s článkom 3 ods. 6 štvrtým pododsekom iba na základe písomnej žiadosti aspoň 10 % zamestnancov SE, jej dcérskych spoločností a prevádzkarní alebo ich zástupcov, a to najskôr dva roky po rozhodnutí OVO nezačať alebo ukončiť vyjednanie, ktoré predchádzalo zápisu, pokiaľ strany nedosiahnu lepšiu dohodu o termíne opätovného vyjednávania. Je teda zrejmé, že dodatočné vyjednanie sa môže uskutočniť len vtedy, ak bol OVO zriadený *ab initio* a ak ide v pravom zmysle slova

²⁴ Pozri STOLLT, M., KELEMEN, M.: A big hit or a flop? A decade of facts and figures on the European Company (SE). In: CREMERS, J., STOLLT, M., VITOLS, S.: *A decade of experience with the European Company*, c. d., s. 25 až 47, najmä s. 45 a 46.

²⁵ Pozri rozsudok I-3 Wx 248/08 z 30. marca 2009.

²⁶ Pozri KÖSTLER, R.: SEs in Germany. In: CREMERS, J., STOLLT, M., VITOLS, S.: *A decade of experience with the European Company*, c. d., s. 123 až 131, najmä s. 128 a 129.

²⁷ Pozri STOLLT, M., WOLTERS, E.: *Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE) – Guide pour les acteurs de terrain*. Brussels: The European Trade Union Institute, 2013, s. 93.

²⁸ Pozri článok 9 ods. 1 písm. c) bod ii) nariadenia č. 2157/2001.

²⁹ To by platilo aj v prípade zriadenia SE ako dcérskej spoločnosti zúčastnenými spoločnosťami bez zamestnancov.

o opätovné vyjednávanie. V prílohe k tejto smernici sa tiež stanovuje, že vyjednávanie sa môže uskutočniť štyri roky po zriadení zastupiteľského orgánu v prípade uplatňovania štandardných pravidiel.³⁰

53. V odôvodnení 18 smernice 2001/86 sa na jednej strane uvádza, že práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SE, majú byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení SE (princíp „predtým a potom“), a na druhej strane sa v ňom uvádza, že tento prístup sa má následne uplatňovať nielen pre počiatočné zriadenie SE, ale aj pre štrukturálne zmeny v existujúcej SE a pre spoločnosti, ktorých sa dotknú procesy štrukturálnych zmien. Toto odôvodnenie teda nestačí na vytvorenie práva na dodatočné vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení, ak OVO nebol zriadený *ab initio*.

54. V rozpore s tým, čo tvrdí nemecká a luxemburská vláda, táto nemožnosť dodatočne začať vyjednávanie totiž nevznikla opomenutím pri príprave smernice 2001/86, ale na základe skutočného rozhodnutia normotvorcu Únie vyplývajúceho z kompromisu o princípe „predtým a potom“.

55. V tejto súvislosti možno poukázať na niekoľko skutočností. Po prvé Davignonova správa, ktorá slúžila ako základ pre posledné rokovania o nariadení č. 2157/2001 a smernici 2001/86, jednoznačne podporovala vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení pred zápisom do registra v záujme predvídateľnosti pre akcionárov a zamestnancov, ako aj stability vo fungovaní SE.³¹ Po druhé Európsky parlament navrhol odôvodnenie 7a výslovne stanovujúce dodatočné vyjednávanie, ktoré bolo zamietnuté³² v prospech oveľa vágnejšej formulácie odôvodnenia 18 smernice 2001/86.

56. Tento zámer normotvorcu Únie sa objavil aj pri príprave stanov európskeho družstva a v smernici 2003/72/ES³³ o účasti zamestnancov na riadení v takejto spoločnosti, keďže sa v nej výslovne stanovujú dodatočné vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení v prípade dosiahnutia limitu 50 zamestnancov najmenej v dvoch členských štátoch.³⁴ V tomto prípade teda rokovanie medzi členskými štátmi umožnilo vznik povinnosti dodatočného vyjednávania, ktoré síce bolo viazané na dosiahnutie limitu, ale v právnych predpisoch uplatniteľných na SE to nebolo stanovené.

57. Na ťažkosti spojené so SE bez zamestnancov upozornila okrem toho už v roku 2003 skupina expertov pre SE³⁵, ale aj skupina nezávislých expertov poverených Komisiou s cieľom preskúmať smernicu 2001/86 v zmysle článku 15 tejto smernice.³⁶

³⁰ Pozri prvú časť písm. g) prílohy k smernici 2001/86.

³¹ Pozri Davignonovu správu, body 50 a 69, ako aj pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19 z 23. júna 2003, nazvaný „Zneužitie postupov – článok 11“ (ďalej len „pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19“), s. 125 a 126.

³² Pozri správu Európskeho parlamentu z 21. júna 2001 o návrhu smernice Rady, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (A5-0231/2001), s. 7.

³³ Smernica Rady z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení (Ú. v. EÚ L 207, 2003, s. 25; Mim. vyd. 05/004, s. 338).

³⁴ Pozri článok 8 ods. 3 smernice 2003/72.

³⁵ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19, s. 124.

³⁶ Pozri 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*, s. 101 a 102.

58. Komisia si teda bola plne vedomá týchto ťažkostí, keď pripravovala a zostavovala správu a oznámenie o uplatňovaní nariadenia č. 2157/2001 a preskúmaní smernice 2001/86. Komisia sa v správe zaoberala otázkou aktivácie predzaložených SE³⁷ a ďalej uviedla, že „pri akýchkoľvek úvahách o zmenách a doplneniach stanov SE na riešenie praktických problémov, na ktoré poukázali rôzne zainteresované strany, sa bude musieť zohľadniť, že stanovy SE sú výsledkom opatrných kompromisov uzavretých na základe zdĺhavých rokovaní. Komisia momentálne uvažuje o prípadných zmenách a doplneniach stanov SE s cieľom predložiť v prípade potreby ich návrhy v roku 2012“³⁸. V oznámení Komisia po tom, čo tiež uznala, že smernica 2001/86 neobsahuje ustanovenia týkajúce sa prípadu SE vytvorenej bez zamestnancov,³⁹ uznala, že identifikovala ťažkosti, keďže však prijatie nariadenia č. 2157/2001 a smernice 2001/86 bolo výsledkom citlivého kompromisu, ktorému predchádzalo 30 rokov rokovaní, preskúma vhodnosť revízie týchto nástrojov súčasne pri príležitosti preskúmania tohto nariadenia v roku 2009.⁴⁰

59. Okrem toho bola táto otázka hlbšie preskúmaná s väčším odstupom od dátumu prevzatia smernice 2001/86 v diele venovanom desiatim rokom uplatňovania SE.⁴¹

60. Podľa uznesenia z roku 2021 Parlament vyzval Komisiu, aby vykonala potrebné zlepšenia rámcov upravujúcich SE a európske družstvá a balíka právnych predpisov o obchodných spoločnostiach na základe včasného hodnotenia Komisiou a aby ich zmenila s cieľom zaviesť minimálne pravidlá EÚ upravujúce účasť a zastúpenie zamestnancov v dozorných radách.⁴²

61. Napriek ťažkostiam spojeným so založením a fungovaním SE, najmä v súvislosti so zriadením SE bez ustanovenia OVO, ktoré boli konštatované od roku 2003 do roku 2021, Komisia doposiaľ nenavrhol na ich odstránenie nijaké zmeny nariadenia č. 2157/2001 alebo smernice 2001/86. Komisia nielenže nikdy nepredložila nijaký návrh na zmeny v tomto smere, ale ani jej ďalšie návrhy právnych predpisov v oblasti práva obchodných spoločností s vplyvom na spolurozhodovanie a účasť zamestnancov na riadení v subjekte a úlohu odborových zväzov pri príprave návrhu neboli úspešné (návrh európskej súkromnej spoločnosti s ručením obmedzeným predložený v roku 2008 a stiahnutý v roku 2014, návrh spoločnosti s ručením obmedzeným s jediným spoločníkom predložený v roku 2014 a vzatý späť v roku 2018).⁴³

62. V tejto fáze úvah teda považujem za preukázané, že absencia pravidla o dodatočnom vyjednávaní o účasti zamestnancov na riadení v prípade SE zriadenej bez OVO je výsledkom vedomého rozhodnutia normotvorcu Únie, aj keď túto absenciu môžu zástancovia systému účasti na riadení, najmä pokiaľ ide o spolurozhodovanie, označiť za medzeru.

63. Za týchto okolností treba teda odôvodnenie 18 smernice 2001/86 chápať tak, že sa vzťahuje na prípady štrukturálnych zmien v SE zriadenej s OVO: je to tým logickejšie, že jeho znenie odkazuje na „tento prístup“, t. j. na princíp „predtým a potom“ uvedený v predchádzajúcej vete, ktorý

³⁷ Pozri správu Komisie Európskemu parlamentu zo 17. novembra 2010 o uplatňovaní nariadenia Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE) [KOM(2010) 676 v konečnom znení], s. 9.

³⁸ Pozri správu citovanú v poznámke pod čiarou 37 vyššie, s. 11.

³⁹ Pozri oznámenie Komisie z 30. septembra 2008 o revízii smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení [KOM(2008) 591 v konečnom znení], s. 7.

⁴⁰ Pozri oznámenie citované v poznámke pod čiarou 39 vyššie, s. 9.

⁴¹ Pozri CREMERS, J., STOLLT, M., VITOLS, S.: *A decade of experience with the European Company*, c. d., najmä kapitoly 1, 4 a 6 (pozri poznámky pod čiarou 24, 19 a 26 vyššie).

⁴² Pozri uznesenie Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2021 o demokracii na pracovisku: európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade [2021/2005(INI)], body 6 a 10.

⁴³ Pozri informačný list Európskeho parlamentu o Európskej únii s názvom „Právo obchodných spoločností“, dostupný na: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sk/sheet/35/le-droit-des-societes>.

predpokladá existenciu práv, ktoré je potrebné chrániť v dovedajšom stave. Cieľom tohto odôvodnenia je teda v skutočnosti objasniť zásadu prednosti vyjednávania v tejto oblasti, o ktorej svedčí skutočnosť, že počiatočná dohoda o účasti zamestnancov na riadení musí obsahovať dátum nadobudnutia účinnosti dohody, jej trvanie, prípady, v ktorých má byť dohoda znovu prerokovaná, a postup pre jej opätovné prerokovanie.⁴⁴

64. Takto to chápali aj národní experti a poradcovia pre sociálne veci zo skupiny expertov pre SE (ktorí sa zúčastnili na rokovaníach o smernici 2001/86 a boli zodpovední za vypracovanie správy na uľahčenie jej prevzatia), keďže uvádzajú, že okrem odkazov v tejto smernici, ktoré sa implicitne a čiastočne zaoberajú touto otázkou,⁴⁵ pravidlá tejto smernice boli navrhnuté tak, aby sa uplatňovali len bezprostredne pred zriadením SE a v čase jej zriadenia, a že preto môže byť potrebné, aby dotknuté strany dynamicky uplatňovali pravidlá tej istej smernice, ktoré sú určené predovšetkým na ochranu systémov spolurozhodovania zamestnancov, a to nielen v čase založenia SE. Dodávajú, že skúsenosti s uplatňovaním smernice 94/45/ES⁴⁶ ukazujú, že tieto ťažkosti sa riešia predovšetkým dohodou. Konštatujú, že vzhľadom na to, že smernica 2001/86 nejde ďalej, problematika zmien, ku ktorým dochádza mimo prípadov zneužitia, sa zjavne vyčerpáva jednoduchým podrobným odkazom na prípady následných štrukturálnych zmien vo vnútroštátnych ustanoveniach, ktorými sa preberá článok 4 ods. 2 tejto smernice o obsahu dohody, s cieľom upozorniť strany na uskutočnenie týchto zmien.⁴⁷

65. Skupina expertov pre SE teda neuvažuje o ďalšom manévrovacom priestore členských štátov v tejto otázke.

66. Naproti tomu títo experti jasne uviedli, že dodatočné vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení môže byť účinnou sankciou v prípade zneužitia SE na to, aby boli zamestnanci zbavení práv na spolurozhodovanie a táto sankcia by mala dokonca výhodu, že by mohla byť jednotnou reakciou v rámci členských štátov.⁴⁸ V článku 11 smernice 2001/86 sa totiž uvádza, že členské štáty prijímú primerané opatrenia v súlade s právom Únie s cieľom zabrániť zneužitiu SE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti zamestnancov na riadení alebo aby im boli tieto práva odoprené.

67. Uvedení experti ilustrovali svoje pripomienky na príkladoch situácií, ktoré by mohli byť zneužitím nielen v prípade zriadenia SE bez spolurozhodovania prostredníctvom dcérskych spoločností bez spolurozhodovania, pričom táto SE následne prevezme riadenie nad všetkými dcérskymi spoločnosťami bez ohľadu na to, či podliehajú spolurozhodovaniu zamestnancov, ale aj v prípade zriadenia SE transformáciou v členskom štáte, v ktorom nie je stanovený systém spolurozhodovania, s následným preložením sídla do členského štátu, v ktorom takýto systém je stanovený, alebo tiež v prípade zriadenia SE pred dosiahnutím limitov, nad ktoré sa musí uplatniť systém spolurozhodovania.⁴⁹

⁴⁴ Pozri článok 4 ods. 2 písm. h) smernice 2001/86.

⁴⁵ Pozri článok 4 ods. 2 písm. h) a prvú časť písm. g) prílohy smernice 2001/86.

⁴⁶ Smernica Rady z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 254, 1994, s. 64; Mím. vyd. 05/002, s. 232).

⁴⁷ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 17 z 23. júna 2003, nazvaný „Obsah dohody – článok 4“, s. 113 a 114.

⁴⁸ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19, s. 124 až 126.

⁴⁹ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19, s. 124.

68. Spoločným znakom týchto príkladov je zriadenie SE bez predchádzajúceho vyjednávaní o účasti zamestnancov na riadení v rámci OVO, keďže tieto SE zriadili spoločnosti, v ktorých spolurozhodovanie nie je povinné. Je teda zjavné, že skupina expertov pre SE mala na jednej strane na mysli prípady zriadenia SE bez predchádzajúceho vyjednávaní a bez logického uplatnenia štandardných pravidiel a na druhej strane nepredpokladala dodatočné vyjednávanie zo zákona v prípade štrukturálnych zmien, ale len v prípade zneužitia.

69. Táto skupina expertov v ďalších úvahách navrhla znenie ustanovenia proti zneužití, ktoré bolo možné zvoliť si vo vnútroštátnom práve,⁵⁰ vychádzajúce z myšlienky, že vyjednávanie by sa malo uskutočniť v prípadoch spomenutých v bode 67 vyššie po preukázaní zneužitia podľa všeobecných pravidiel, pričom jednoduchú domnienku zneužitia by mohli zakladať zmeny, ktoré nastanú v krátkom čase (napríklad rok) po zápise SE.⁵¹ Spresnila, že ideálnym riešením by bolo zaviesť ustanovenie o opätovnom vyjednávaní v týchto prípadoch, pričom v prípade neúspechu by sa uplatnili štandardné pravidlá spolurozhodovania obsiahnuté v prílohe k smernici 2001/86.⁵² Mali by sa preto uplatniť *mutatis mutandis* články 3 až 7 tejto smernice a odkazy na čas zápisu SE by sa mali nahradiť odkazmi na okamih, keď sa vyjednávanie skončí neúspechom.⁵³

70. V každom prípade, s výhradou posúdenia vnútroštátnym súdom, samotné preloženie sídla alebo uplatnenie ustanovenia vnútroštátneho práva umožňujúceho zrušiť spolurozhodovanie zamestnancov v dcérskej spoločnosti SE, pričom sa táto dcérska spoločnosť naďalej riadi týmto vnútroštátnym právom, nemôžu samy osebe predstavovať zneužitie, lebo inak by bola spochybnená účinnosť nariadenia č. 2157/2001 a smernice 2001/86.

71. Na záver možno konštatovať, že hoci sa môže zdať, že vo výsledku rokovaní o tomto nariadení a tejto smernici sú medzery, uplatňovanie princípu „predtým a potom“ v čase zápisu SE bolo v skutočnosti zámerom členských štátov, v dôsledku čoho sa mi rozšírenie práv na účasť zamestnancov na riadení judikatúrou nezdá možné, lebo by to spochybnilo rovnováhu práce dosiahnutú týmito rokovaniami. Keby sa totiž dodatočné vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení rozšírili nad rámec prípadov zneužitia, narušili by stabilitu fungovania spoločnosti, o ktorú sa usiluje aj táto právna úprava,⁵⁴ lebo by sa mohli uskutočniť v prípadoch transformácie na SE pred prekročením limitov, ktoré podľa vnútroštátneho práva oprávňujú na spolurozhodovanie, alebo vždy, keď sa zmení okruh zamestnancov z dôvodu prevodu alebo nadobudnutia dcérskych spoločností.

72. Vzhľadom na všetky tieto dôvody navrhujem, aby Súdny dvor na prvú prejudiciálnu otázku odpovedal tak, že článok 12 ods. 2 nariadenia č. 2157/2001 v spojení s článkami 3 až 7 smernice 2001/86 sa má vykladať v tom zmysle, že po zápise holdingovej SE zriadenej zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nezamestnávajú zamestnancov, bez toho, aby sa predtým uskutočnili vyjednávanie o účasti zamestnancov na riadení, neukladá povinnosť začať takéto vyjednávanie len z dôvodu, že sa táto holdingová SE stane riadiacim podnikom dcérskych spoločností, ktoré zamestnávajú zamestnancov v jednom alebo vo viacerých členských štátoch.

73. Vzhľadom na túto odpoveď nepovažujem za potrebné, aby Súdny dvor odpovedal na ostatné prejudiciálne otázky.

⁵⁰ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19, s. 126 a 127.

⁵¹ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19, s. 125.

⁵² Pozri tretiu časť prílohy k smernici 2001/86.

⁵³ Pozri pracovný dokument skupiny expertov pre SE č. 19, s. 127.

⁵⁴ Pozri Davignonovu správu, bod 50, ktorý je citovaný v pracovnom dokumente skupiny expertov pre SE č. 19, s. 126.

V. Záver

74. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré mu položil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), takto:

Článok 12 ods. 2 nariadenia Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE) v spojení s článkami 3 až 7 smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení,

sa má vykladať v tom zmysle, že

po zápise holdingovej európskej spoločnosti (SE) zriadenej zúčastnenými spoločnosťami, ktoré nezamestnávajú zamestnancov, bez toho, aby sa predtým uskutočnili vyjednávania o účasti zamestnancov na riadení, neukladá povinnosť začať takéto vyjednávania len z dôvodu, že sa táto holdingová SE stane riadiacim podnikom dcérskych spoločností, ktoré zamestnávajú zamestnancov v jednom alebo vo viacerých členských štátoch.