Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

18 päivänä lokakuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Eurooppayhtiö – Direktiivi 2001/86/EY – Henkilöstöedustus eurooppayhtiön päätöksentekoprosessissa – 4 artiklan 4 kohta – Muuntamalla perustettu eurooppayhtiö – Sopimuksen sisältö – Henkilöstön edustajien valitseminen hallintoneuvoston jäseniksi – Valintamenettely, jossa on erillinen valintakierros ammattiliittojen edustajien valitsemiseksi

Asiassa C-677/20,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 18.8.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 11.12.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ja

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

vastaan

SAP SE ja

SE-Betriebsrat der SAP SE,

ja jossa asian käsittelyyn osallistuvat:

Konzernbetriebsrat der SAP SE,

Deutscher Bankangestellten-Verband eV,

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) ja

Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie eV,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti L. Bay Larsen, jaostojen puheenjohtajat A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, D. Gratsias ja

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

M. L. Arastey Sahún sekä tuomarit S. Rodin, F. Biltgen (esittelevä tuomari), N. Piçarra, N. Wahl, I. Ziemele ja J. Passer,

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: yksikönpäällikkö D. Dittert,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 7.2.2022 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ja ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, edustajanaan S. Birte Carlson, Rechtsanwältin,

– SAP SE, edustajinaan K. Häferer-Duttiné, P. Matzke ja A. Schulz, Rechtsanwälte,

– Konzernbetriebsrat der SAP SE, edustajanaan H.-D. Wohlfarth, Rechtsanwalt,

– Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), edustajanaan G. Gerhardt, Prozessbevollmächtigter,

– Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller ja R. Kanitz,

– Luxemburgin hallitus, asiamiehenään A. Rodesch, avocat,

– Euroopan komissio, asiamiehinään G. Braun ja B.-R. Killmann,

kuultuaan julkisasiamiehen 28.4.2022 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY (EYVL 2001, L 294, s. 22) 4 artiklan 4 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat yhtäältä kaksi ammattiliittoa eli Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ja ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ja toisaalta SAP SE, joka on eurooppayhtiö (SE), ja SE-Betriebsrat der SAP SE, joka on SAP-konsernin yritysneuvosto, ja jossa on kyseessä sopimus SAP:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2001/86 johdanto-osan 3, 5, 10, 15 ja 18 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(3) Yhteisön sosiaalisten tavoitteiden edistämiseksi on vahvistettava erityisiä säännöksiä erityisesti henkilöstöedustuksesta, joilla on tarkoitus varmistaa, että SE:n perustamisesta ei seuraa SE:n perustamiseen osallistuvissa yhtiöissä olevien henkilöstöedustuskäytänteiden katoaminen tai heikentyminen. Tavoitteeseen olisi pyrittävä luomalla alalle säännöstö, jolla täydennetään [eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8.10.2001 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 (EYVL 2001, L 294, s. 1)] säännöksiä.

– –

(5) Jäsenvaltioissa on hyvin erilaisia sääntöjä ja käytäntöjä henkilöstön edustajien osallistumisesta yhtiöiden päätöksentekoon, joten olisi epäviisasta vahvistaa SE:ita koskeva yhtenäinen Euroopan henkilöstöedustuksen malli.

– –

(10) Henkilöstöä neuvotteluissa edustavassa erityisryhmässä noudatettavien äänestyssääntöjen, erityisesti tehtäessä sopimuksia vähemmästä osallistumisesta kuin yhdessä tai useammassa osallistuvassa yhtiössä on, olisi oltava suhteessa olemassa olevien osallistumisjärjestelmien ja -käytänteiden katoamisen tai heikentymisen vaaraan; vaara on suurempi, jos SE luodaan muuntumisella tai sulautumisella kuin jos perustetaan holding-yhtiö tai yhteinen tytäryhtiö.

– –

(15) Tässä direktiivissä säädetyt säännöt eivät saisi vaikuttaa muihin olemassa oleviin henkilöstöedustusta koskeviin oikeuksiin, eivätkä ne välttämättä vaikuta olemassa oleviin yhteisön lainsäädännön ja käytäntöjen ja kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisiin edustamisrakenteisiin.

– –

(18) Tämän direktiivin perusperiaatteena ja nimenomaisena tavoitteena on varmistaa työntekijöiden saavuttamat oikeudet osallistua yrityksen päätöksentekoon. Ennen SE:iden perustamista voimassa olleiden työntekijöiden oikeuksien olisi muodostettava lähtökohta työntekijöiden osallistumisoikeuksille SE:ssä (ennen ja jälkeen -periaate). Tätä lähestymistapaa on sovellettava paitsi SE:tä alun perin perustettaessa myös jo olemassa olevan SE:n rakenteellisiin muutoksiin sekä niihin yhtiöihin, joihin rakenteelliset muutosprosessit vaikuttavat.”

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tämä direktiivi koskee henkilöstöedustusta sellaisten eurooppalaisten julkisten osakeyhtiöiden – – asioiden hoidossa, joita tarkoitetaan asetuksessa [N:o 2157/2001].

2. Tätä varten jokaisessa SE:ssä on päätettävä henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä 3–6 artiklassa tarkoitetun neuvottelumenettelyn mukaisesti tai, 7 artiklassa määritetyin edellytyksin, liitteen säännösten mukaisesti."

5 Mainitun direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on "Määritelmät", säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

– –

e) 'henkilöstön edustajilla' kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitettuja henkilöstön edustajia,

f) 'edustavalla elimellä' 4 artiklassa tarkoitetuilla sopimuksilla tai liitteen säännösten mukaisesti perustettua, henkilöstöä edustavaa elintä, jonka tarkoituksena on tiedottaa SE:n sekä sen yhteisössä sijaitsevien tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle ja kuulla henkilöstöä sekä soveltuvin osin käyttää osallistumisoikeutta SE:ssä,

g) 'erityisellä neuvotteluryhmällä' 3 artiklan mukaisesti perustettua ryhmää, jonka tehtävänä on neuvotella osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisen elimen kanssa henkilöstöedustusta SE:ssä koskevista järjestelyistä,

h) 'henkilöstöedustuksella' järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin,

i) 'tiedottamisella' SE:n toimivaltaisen elimen toimeenpanemaa tietojen antamista henkilöstöä edustavalle elimelle ja/tai henkilöstön edustajille asioista, jotka koskevat SE:tä itseään ja sen toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaa tytäryhtiötä tai toimipaikkaa, tai asioista, joissa päätöksiä tekevät elimet yksittäisessä jäsenvaltiossa eivät ole toimivaltaisia, sellaisena ajankohtana, sellaisella tavalla ja sisällöltään sellaisina, että henkilöstön edustajat voivat perusteellisesti arvioida tietojen mahdollista vaikutusta ja tarvittaessa valmistella SE:n toimivaltaisen elimen kuulemista,

j) 'kuulemisella' SE:n henkilöstöä edustavan elimen ja/tai henkilöstön edustajien ja SE:n toimivaltaisen elimen välisen vuoropuhelun ja näkemysten vaihdon toimeenpanemista sellaisena ajankohtana, sellaisella tavalla ja sisällöltään sellaisena, että henkilöstön edustajat voivat annettujen tietojen perusteella ilmaista toimivaltaisen elimen suunnittelemia toimenpiteitä koskevan kantansa, joka voidaan ottaa huomioon SE:n sisäisessä päätöksenteossa,

k) 'osallistumisella' henkilöstöä edustavan elimen ja/tai henkilöstön edustajien vaikuttamista yhtiön asioihin siten, että heillä on:

   – oikeus valita tai nimetä osa yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenistä tai

   – oikeus suositella ja/tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä."

6 Direktiivin 2001/86 II jaksoon, jonka otsikko on ”Neuvottelumenettely”, sisältyvässä 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Laatiessaan SE:n perustamissuunnitelman osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen tai tytäryhtiön perustamista tai SE:ksi muuntumista koskevasta suunnitelmasta päättämisen jälkeen toteutettava tarpeelliset toimet, mukaan lukien tiedottaminen osallistuvien yhtiöiden, asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöydestä ja niiden henkilöstömäärästä, aloittaakseen neuvottelut yhtiöiden henkilöstön edustajien kanssa SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä.

2. Tätä varten perustetaan seuraavien säännösten mukaisesti erityinen neuvotteluryhmä, jossa on edustettuna osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilö[stö]

– –

b) Jäsenvaltioiden on määritettävä alueeltaan valittavien tai nimettävien erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitsemis- tai nimeämistapa. Niiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen mahdollisuuksien mukaan, että erityisessä neuvotteluryhmässä on vähintään yksi jäsen kutakin osallistuvaa yhtiötä kohden, jolla on henkilöstöä kyseisessä jäsenvaltiossa. Tällaisilla toimenpiteillä ei saa lisätä kokonaisjäsenmäärää.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että näiden jäsenten joukossa voi olla ammattiliittojen edustajia riippumatta siitä, ovatko he osallistuvan yhtiön vai asianomaisen tytäryhtiön tai toimipaikan työntekijöitä.

– –

3. Erityisen neuvotteluryhmän ja osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten tehtävänä on määrittää kirjallisella sopimuksella SE:n henkilöstöedustusta koskevat järjestelyt.

– –”

7 Direktiivin 2001/86 4 artiklan, joka koskee SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyn sopimuksen sisältöä, 2 kohdan g alakohdassa sekä 3 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

”2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetussa osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten ja erityisen neuvotteluryhmän välisessä sopimuksessa vahvistetaan, jollei 4 kohdasta muuta johdu, ja sanotun kuitenkaan rajoittamatta osapuolten sopimusvapautta:

– –

g) jos osapuolet neuvotteluissaan päättävät osallistumisjärjestelyjen perustamisesta, järjestelyjen pääkohdat, mukaan lukien (soveltuvin osin) SE:n hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joita se on oikeutettu suosittelemaan tai vastustamaan, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä heidät taikka suositella tai vastustaa heitä, ja näiden jäsenten oikeudet, – –

– –

3. Sopimusta eivät koske liitteessä tarkoitetut toissijaiset säännökset, jollei sopimuksessa toisin määrätä.

4. Jos SE on perustettu muuntamalla, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin SE:ksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva, edellä sanotun kuitenkaan rajoittamatta 13 artiklan 3 kohdan a alakohdan soveltamista.”

8 Kyseisen direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Edellä 1 artiklassa tarkoitetun tavoitteen saavuttamiseksi jäsenvaltio säätää henkilöstöedustusta koskevat toissijaiset säännökset, joiden on oltava liitteessä esitettyjen säännösten mukaisia, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän artiklan 3 kohdan soveltamista.

_ _”

9 Mainitun direktiivin 11 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava yhteisöoikeuden mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet estääkseen SE:n väärinkäytön siten, että henkilöstölle ei myönnetä oikeutta henkilöstöedustukseen tai siltä poistetaan kyseinen oikeus.”

10 Saman direktiivin 13 artiklan 3 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta:

a) muihin kuin SE:n elinten toimintaan osallistumista koskeviin henkilöstöedustukseen liittyviin oikeuksiin, jotka SE:n sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöllä on jäsenvaltioissa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti”.

11 Direktiivin 2001/86 liite sisältää saman direktiivin 7 artiklassa tarkoitetut toissijaiset säännökset.

Saksan lainsäädäntö

MitbestG

12 Yhteistoiminnasta yrityksissä 4.5.1976 annetun lain (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer; BGBl. 1976 I, s. 1153), sellaisena kuin se on muutettuna 24.4.2015 annetulla lailla (BGBl. 2015 I, s. 642) (jäljempänä MitbestG), 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Yrityksen hallintoneuvosto

1. jos yrityksellä on tavallisesti enintään 10 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kuusi on osakkaiden ja kuusi työntekijöiden edustajia

2. jos yrityksellä on tavallisesti yli 10 000 mutta enintään 20 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kahdeksan on osakkaiden ja kahdeksan työntekijöiden edustajia

3. jos yrityksellä on tavallisesti yli 20 000 työntekijää, hallintoneuvoston jäsenistä kymmenen on osakkaiden ja kymmenen työntekijöiden edustajia.

– –

(2) Hallintoneuvostoon kuuluvista työntekijöiden edustajista

1. neljän on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kahden ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kuusi työntekijöiden edustajaa

2. kuuden on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kahden ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kahdeksan työntekijöiden edustajaa

3. seitsemän on oltava kyseisen yrityksen työntekijöitä ja kolmen ammattiliittojen edustajia, kun hallintoneuvostossa on kymmenen työntekijöiden edustajaa.

– –

(5) Edellä 2 momentissa tarkoitettujen ammattiliittojen on oltava edustettuina itse yrityksessä tai jossakin muussa yrityksessä, jonka työntekijät osallistuvat tämän lain nojalla yrityksen hallintoneuvoston jäsenten valintaan.”

13 Tämän lain 16 §:ssä säädetään ammattiliittojen edustajien valitsemisesta hallintoneuvostoon seuraavaa:

”(1) Valtuutetut valitsevat hallintoneuvoston jäsenet, jotka edustavat ammattiliittoja edellä 7 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla, salaisella vaalilla suhteellisen vaalitavan mukaisesti – –

(2) Valinta tehdään ammattiliittojen, jotka ovat edustettuina itse yrityksessä tai jossakin muussa yrityksessä, jonka työntekijät osallistuvat tämän lain nojalla yrityksen hallintoneuvoston jäsenten valintaan, tekemien ehdotusten perusteella. – –”

SEBG

14 Eurooppayhtiön henkilöstöedustuksesta 22.12.2004 annetun lain (Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft; BGBl. 2004 I, s. 3675, 3686), sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.3.2020 alkaen (jäljempänä SEBG), säädetään seuraavaa:

”– –

(8) ’henkilöstöedustuksella’ tarkoitetaan järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin.

– –

(12) ’osallistumisella’ tarkoitetaan henkilöstön vaikuttamista yhtiön asioihin siten, että heillä on

1. oikeus valita tai nimetä osa yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenistä tai

2. oikeus suositella tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä.”

15 Saman lain 21 §:ssä säädetään seuraavaa:

”– –

(3) Jos osapuolet tekevät sopimuksen osallistumisesta, sopimuksen sisältö on vahvistettava. Tällöin sovitaan erityisesti seuraavista:

1. eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joita se on oikeutettu suosittelemaan tai vastustamaan

2. menettely, jonka mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä heidät taikka suositella tai vastustaa heitä, ja

3. näiden jäsenten oikeudet.

– –

(6) Jos eurooppayhtiö on perustettu muuntamalla, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva, edellä sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän lain suhdetta muihin henkilöstön osallistumisesta yrityksessä annettuihin säännöksiin. Tämä pätee myös, kun yhtiön organisaatiorakenne muutetaan kaksitasoisesta yksitasoiseksi ja toisin päin.”

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

16 Ennen kuin SAP muunnettiin SE:ksi, se oli oikeudelliselta muodoltaan Saksan oikeuden mukaan perustettu osakeyhtiö ja sillä oli kansallisen lainsäädännön mukaisesti hallintoneuvosto, joka koostui kahdeksasta osakkaita edustavasta jäsenestä ja kahdeksasta työntekijöitä edustavasta jäsenestä, joista kuusi oli yrityksen työntekijöitä ja kaksi ammattiliittojen edustajia. Ammattiliittojen kyseiset kaksi edustajaa, joita ammattiliitot, jotka olivat edustettuina siinä konsernissa, johon SAP kuuluu, olivat ehdottaneet MitbestG:n 16 §:n 2 momentin nojalla, oli valittu eri valintamenettelyssä kuin hallintoneuvoston kuusi muuta työntekijöitä edustavaa jäsentä.

17 Siitä lähtien, kun SAP muunnettiin vuonna 2014 SE:ksi, sillä on ollut 18 jäsentä käsittävä hallintoneuvosto. SAP:n ja siihen perustetun erityisen neuvotteluryhmän välillä tehdyn, SAP:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyn sopimuksen (jäljempänä henkilöstöedustussopimus) mukaan hallintoneuvoston jäsenistä yhdeksän on henkilöstön edustajia. Tässä henkilöstöedustussopimuksessa määrätään muun muassa henkilöstön edustajien nimeämistä koskevista järjestelyistä ja siinä määrätään tältä osin, että konsernissa, johon SAP kuuluu, edustettuina olevilla ammattiliitoilla on tietyn Saksassa toimivien henkilöstön edustajien osan osalta yksinomainen oikeus ehdottaa henkilöitä tähän tehtävään, ja työntekijät valitsevat nämä ehdokkaat valintamenettelyssä, joka on erillinen siitä valintamenettelystä, jossa muut henkilöstön edustajat valitaan.

18 Henkilöstöedustussopimukseen sisältyvät myös säännöt, jotka koskevat 12-jäseniseksi supistetun hallintoneuvoston (jäljempänä supistettu hallintoneuvosto) perustamista; tämän jäsenistä kuusi on henkilöstön edustajia. Saksassa työskentelevät työntekijät valitsevat henkilöstön edustajat

Saksan liittotasavallalle osoitettuihin ensimmäisiin neljään paikkaan. Konsernissa, johon SAP kuuluu, edustettuina olevat ammattiliitot voivat ehdottaa henkilöitä osaan Saksan liittotasavallalle osoitetuista paikoista, mutta niiden ehdottamien henkilöiden osalta ei järjestetä muiden henkilöstön edustajien valintamenettelystä erillistä valintamenettelyä.

19 Pääasian valittajat riitauttivat menestyksettä sekä ensimmäisessä oikeusasteessa että muutoksenhakuasteessa henkilöstön edustajien nimeämistä supistettuun hallintoneuvostoon koskevat henkilöstöedustussopimuksen säännöt. Ne valittivat tämän jälkeen Bundesarbeitsgerichtiin (ylin työtuomioistuin, Saksa), koska ne katsoivat, että kyseiset säännöt ovat ristiriidassa SEBG:n 21 §:n 6 momentin kanssa ja että ne on näin ollen kumottava sillä perusteella, että niissä ei määrätä, että ammattiliitoilla on yksinomainen eli erillisellä valintamenettelyllä varmistettu oikeus ehdottaa tietty määrä henkilöitä supistetun hallintoneuvoston henkilöstön edustajiksi.

20 SAP puolestaan väittää, että MitbestG:n 7 §:n 2 momentissa, luettuna yhdessä sen 16 §:n 2 momentin kanssa, säädetty ammattiliittojen yksinomainen oikeus ehdottaa henkilöstön edustajien vaaleissa henkilöitä supistettuun hallintoneuvostoon ei kuulu SEBG:n 21 §:n 6 momentin soveltamisalaan.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että pääasian valittajien vaatimus kumota henkilöstön edustajien nimeämistä supistettuun hallintoneuvostoon koskevat henkilöstöedustussopimuksen määräykset olisi hyväksyttävä pelkästään kansallisen oikeuden perusteella. SEBG:n 21 §:n 6 momentin ensimmäisessä virkkeessä nimittäin edellytetään eurooppayhtiötä muuntamalla perustettaessa, että henkilöstöedustussopimuksen osapuolet valvovat, että SEBG:n 2 §:n 8 momentissa tarkoitettuun henkilöstöedustusmenettelyyn liittyvät osatekijät, jotka ovat tunnusomaisia työntekijöiden vaikuttamiselle yhtiön päätöksentekoon, pysyvät samantasoisina perustettavassa SE:ssä. Näin ollen nämä osatekijät on ensinnäkin määritettävä merkityksellisen kansallisen oikeuden perusteella siten, että kussakin tapauksessa otetaan huomioon muunnettavassa osakeyhtiössä jo käytössä olevat, SEBG:n 2 §:n 8 momentissa tarkoitetut henkilöstöedustusmenettelyt. Lisäksi niiden osatekijöiden, jotka ovat tunnusomaisia työntekijöiden vaikuttamiselle yhtiön päätöksentekoon, pitäisi pysyä perustettavassa SE:ssä samantasoisina. SEBG:n 21 §:n 6 momentin ensimmäisessä virkkeessä ei tosin edellytetä, että muunnettavan yhtiön olemassa olevat menettelyt ja oikeudellinen tila pysytetään täysimääräisesti ennallaan, mutta menettelylliset osatekijät, jotka ovat tunnusomaisia henkilöstön edustajien vaikuttamiselle muunnettavan yhtiön päätöksenteossa, olisi taattava laadullisesti samantasoisina SE:hen sovellettavassa henkilöstöedustussopimuksessa. Kansallisen oikeuden mukaan sen tarkoituksena, että ammattiliittojen nimeämien ehdokkaiden valinta henkilöstön edustajiksi supistettuun hallintoneuvostoon tapahtuu erillisessä valintamenettelyssä, on nimenomaan vahvistaa henkilöstön edustajien vaikuttamista yrityksen päätöksentekoon takaamalla, että näiden edustajien joukossa on henkilöitä, jotka tuntevat erittäin hyvin yrityksen tilan ja tarpeet ja joilla samalla on myös ulkopuolista asiantuntemusta.

22 Käsiteltävässä asiassa ne henkilöstöedustussopimuksen säännöt, jotka koskevat henkilöstön edustajien nimeämistä supistettuun hallintoneuvostoon, eivät ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan ole SEBG:n 21 §:n 6 momentista johtuvien vaatimusten mukaisia, koska vaikka niissä annetaan siinä konsernissa, johon SAP kuuluu, edustettuina oleville ammattiliitoille oikeus ehdottaa kyseisen hallintoneuvoston työntekijöitä edustavien jäsenten vaaleihin ehdokkaita, niissä ei määrätä erillisestä valintamenettelystä näiden jäsenten valitsemiseksi eikä niissä siten taata sitä, että hallintoneuvostossa on todella henkilöstön edustajien joukossa myös ammattiliittojen edustaja.

23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kuitenkin, eikö direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdassa säädetä erilaisesta ja Saksan oikeudessa säädettyä alhaisemmasta suojan tasosta, joka pätee mahdollisesti kaikkiin jäsenvaltioihin. Jos näin on, sen on tulkittava SEBG:n 21 §:n 6 momenttia unionin oikeuden mukaisesti.

24 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [SEBG:n] 21 §:n 6 momentti, jossa säädetään muuntamalla perustetun, Saksaan sijoittautuneen [SE:n] osalta, että tietylle osalle työntekijöitä edustavia hallintoneuvoston jäseniä on järjestettävä erillinen valintamenettely ammattiliittojen ehdottamia henkilöitä varten, yhteensopiva – – direktiiviin [2001/86] 4 artiklan 4 kohdan kanssa?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Ennakkoratkaisukysymyksen kohde

25 SAP katsoo, että aluksi on tutkittava direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan pätevyyttä ja vastattava kysymykseen siitä, onko kyseinen säännös, kun siinä edellytetään, että henkilöstöedustussopimuksessa on vahvistettava tiukempia sääntöjä silloin, kun SE on perustettu muuntamalla, kuin silloin, kun tällainen yhtiö on perustettu jollakin muulla kyseisen direktiivin johdanto-osan kymmenennessä perustelukappaleessa tarkoitetulla tavalla, yhteensopiva primaarioikeuden, erityisesti SEUT 49 artiklan ensimmäisen kohdan ensimmäisen virkkeen ja SEUT 54 artiklan ensimmäisen kohdan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 16, 17 ja 20 artiklan kanssa.

26 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta (ks. mm. tuomio 29.7.2019, Hochtief Solutions Magyarországi Fióktelepe, C-620/17, EU:C:2019:630, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisukysymys koskee direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan tulkintaa, koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole esittänyt epäilyksiä tämän säännöksen pätevyydestä.

28 Lisäksi vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että SEUT 267 artiklalla ei perusteta muutoksenhakukeinoa kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian asianosaisille, joten unionin tuomioistuimen ei ole arvioitava unionin oikeuden pätevyyttä pelkästään sillä perusteella, että jokin näistä asianosaisista on tuonut esiin tämän kysymyksen unionin tuomioistuimelle toimittamissaan kirjallisissa huomautuksissa (tuomio 5.5.2011, MSD Sharp & Dohme, C-316/09, EU:C:2011:275, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 17.12.2015, APEX, C-371/14, EU:C:2015:828, 37 kohta).

29 Tästä seuraa, ettei unionin tuomioistuimen ole käsiteltävässä asiassa tarpeen lausua direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan pätevyydestä.

Direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan tulkinta

30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ennakkoratkaisukysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohtaa tulkittava siten, että kyseisessä säännöksessä tarkoitetun kaltaisessa, muuntamalla perustettuun SE:hen sovellettavassa, henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyssä sopimuksessa on määrättävä erillisestä valintamenettelystä, jossa henkilöstön edustajiksi SE:n hallintoneuvostoon valitaan tietty osuus ammattiliittojen ehdottamia henkilöitä, jos sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä edellytetään tällaista erillistä valintamenettelyä SE:ksi muunnettavan yhtiön hallintoneuvoston kokoonpanon osalta.

31 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tulkitsemisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on, ja tarvittaessa sen syntyhistoria (tuomio 19.12.2019, Nederlands Uitgeversverbond ja Groep Algemene Uitgevers, C-263/18, EU:C:2019:1111, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Ensinnäkin direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan sanamuodosta on todettava, että siinä säädetään, että jos SE on perustettu muuntamalla, SE:hen sovellettavassa, henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyssä sopimuksessa on määrättävä ”henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin SE:ksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva”, edellä sanotun kuitenkaan rajoittamatta 13 artiklan 3 kohdan a alakohdan soveltamista”.

33 Kyseisessä säännöksessä olevasta ilmaisusta ”[edustuksesta], joka on kaikilta osiltaan” on todettava, että direktiivin 2001/86 2 artiklan h alakohdan mukaan ”henkilöstöedustuksella” tarkoitetaan ”järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin”. On myös todettava, että osallistumisen käsite määritellään saman direktiivin 2 artiklan k alakohdassa siten, että sillä tarkoitetaan ”henkilöstöä edustavan elimen ja/tai henkilöstön edustajien vaikuttamista yhtiön asioihin siten, että heillä on” ”oikeus valita tai nimetä osa yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenistä” tai ”oikeus suositella ja/tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä”.

34 Näistä määritelmistä ilmenee siten yhtäältä, että ”osallistuminen” on sellaisenaan järjestelmä, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin käyttämällä joko oikeuttaan valita tai nimetä osa yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenistä tai oikeuttaan suositella ja/tai vastustaa tällaista nimeämistä. Direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdassa käytetyn ilmaisun ”kaikilta osiltaan” osalta on näin ollen katsottava, että on otettava huomioon kaikki kyseessä olevalle osallistumistavalle tunnusomaiset osatekijät, joiden avulla työntekijöitä edustava elin tai heidän edustajansa voivat vaikuttaa yhtiön asioihin, kuten erityisesti se, millä tavoin edellä mainittuja valinta-, nimitys-, suosittelu- tai vastustusoikeuksia voidaan käyttää.

35 Toisaalta mainituissa määritelmissä viitataan käsitteeseen ”henkilöstön edustajat”, jolla direktiivin 2001/86 2 artiklan e alakohdan mukaan tarkoitetaan ”kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitettuja henkilöstön edustajia”. Näin ollen on todettava, ettei unionin lainsäätäjä ole määritellyt tätä käsitettä vaan on ainoastaan viitannut tältä osin kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön.

36 Sama toteamus pätee kyseisen direktiivin 4 artiklan 4 kohdassa olevaan ilmaisuun ”vähintään samantasoista kuin SE:ksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva”.

37 Siltä osin kuin nämä ilmaisut liittyvät siihen henkilöstöedustuksen tasoon, joka vallitsi yhtiössä ennen sen muuttamista SE:ksi, niillä näet viitataan selvästi sen jäsenvaltion kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön, jossa yhtiöllä on kotipaikka, eli tässä tapauksessa Saksan lainsäädäntöön. Tästä seuraa, että SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyn sopimuksen sopimuspuolten on varmistettava, että sopimuksessa määrätty henkilöstöedustus on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin kyseisessä lainsäädännössä vahvistetaan.

38 Direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan sanamuodon tutkimisen perusteella käy siten jo ilmi, että unionin lainsäätäjä viittasi henkilöstön edustajien sekä heidän harjoittaman edustuksen, jonka on säilyttävä muuntamalla perustetun SE:n osalta vähintään samantasoisena, määritelmän osalta sen jäsenvaltion kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön, jossa SE:ksi muunnettavalla yhtiöllä on kotipaikka. Erityisesti osallistumisen osalta on niin, että sekä työntekijöiden edustamiseen oikeutettujen henkilöiden että niiden osallistumiselle ominaisten osatekijöiden, joiden avulla kyseiset henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin käyttämällä mainitun direktiivin 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettuja oikeuksia, määrittelemisen osalta on tukeuduttava kansallisen lainsäätäjän tältä osin tekemiin arviointeihin ja asian kannalta merkitykselliseen kansalliseen käytäntöön. Kuten direktiivin 2001/86 johdanto-osan viidennestä perustelukappaleesta lisäksi ilmenee, unionin lainsäätäjä on nimenomaan katsonut, että jäsenvaltioissa on hyvin erilaisia sääntöjä ja käytäntöjä henkilöstön edustajien osallistumisesta yhtiöiden päätöksentekoon, joten olisi epäviisasta vahvistaa SE:ita koskeva yhtenäinen Euroopan henkilöstöedustuksen malli.

39 Tästä seuraa, että jos kansallisessa lainsäädännössä säädetty menettelyllinen osatekijä, kuten käsiteltävässä asiassa erityinen valintamenettely, jossa tiettyyn määrään yhtiön hallintoneuvoston paikkoja valitaan henkilöstön edustajiksi ammattiliittojen ehdottamia edustajia, on henkilöstön edustajien osallistumista koskevan kansallisen järjestelmän ominaispiirre, joka on otettu käyttöön työntekijöiden osallistumisen lisäämiseksi yrityksessä, ja jos siitä säädetään pakottavasti tässä lainsäädännössä, kuten on tilanne nyt käsiteltävässä asiassa, tämän menettelyllisen osatekijän on katsottava olevan osa direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdassa tarkoitettua henkilöstöedustusta , joka on kaikilta osiltaan samantasoista. Tämä menettelyllinen osatekijä on näin ollen otettava huomioon tässä samassa säännöksessä tarkoitetussa henkilöstöedustussopimuksessa.

40 Toiseksi se asiayhteys, johon direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohta kuuluu, tukee kyseisen säännöksen sanamuodon mukaista tulkintaa siten, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut kohdella muuntamalla perustettuja eurooppayhtiöitä erityisellä tavalla, jottei SE:ksi muunnettavan yhtiön työntekijöiden oikeuksia henkilöstöedustukseen, jotka heille on annettu kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan, loukata.

41 Ensinnäkin kyseisen direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa luetellaan ne osatekijät, joiden on sisällyttävä SE:n henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehtyyn sopimukseen ja joihin kuuluvat muun muassa SE:n hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joita se on oikeutettu suosittelemaan tai vastustamaan, , yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä heidät taikka suositella tai vastustaa heitä, ja näiden jäsenten oikeudet. Tässä säännöksessä säädetään, että sitä sovelletaan, ”jollei 4 kohdasta muuta johdu”, joten viimeksi mainittua kohtaa ei voida pitää poikkeussäännöksenä, jota olisi tulkittava suppeasti.

42 Kyseisen direktiivin johdanto-osan kymmenennestä perustelukappaleesta ilmenee lisäksi, että unionin lainsäätäjä on katsonut, että jos SE luodaan muun muassa muuntamalla, olemassa olevien osallistumisjärjestelmien ja -käytänteiden katoamisen tai heikentymisen vaara on suurempi.

43 Direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohdan sanamuodon mukainen tulkinta, joka on esitetty tämän tuomion 39 kohdassa, on lisäksi kyseisen direktiivin tavoitteen mukainen. Kyseisen direktiivin johdanto-osan 18 perustelukappaleessa nimittäin todetaan, että ”tämän direktiivin perusperiaatteena ja nimenomaisena tavoitteena on varmistaa työntekijöiden saavuttamat oikeudet osallistua yrityksen päätöksentekoon”. Kyseisessä perustelukappaleessa todetaan myös, että ”ennen SE:iden perustamista voimassa olleiden työntekijöiden oikeuksien olisi muodostettava lähtökohta työntekijöiden osallistumisoikeuksille SE:ssä (ennen ja jälkeen -periaate)”. Direktiivistä 2001/86 ilmenee siten, että ne takeet saavutettujen oikeuksien säilymisestä, jotka unionin lainsäätäjä on halunnut antaa, eivät merkitse yksinomaan SE:ksi muunnettavan yhtiön henkilöstön saavutettujen oikeuksien säilyttämistä, vaan myös kyseisten oikeuksien laajentamista kaikkiin SE:n työntekijöihin (ks. vastaavasti tuomio 20.6.2013, komissio v. Alankomaat, C-635/11, EU:C:2013:408, 40 ja 41 kohta).

44 Lisäksi on todettava, kuten myös direktiivin 2001/86 johdanto-osan 10 ja 15 perustelukappaleesta ja saman direktiivin 11 artiklasta ilmenee, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut sulkea pois vaara siitä, että SE:n perustaminen muun muassa muuntamalla johtaisi niiden henkilöstöedustusta koskevien oikeuksien heikentymiseen tai jopa katoamiseen, joita SE:ksi muunnettavalla yhtiöllä oli kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön nojalla.

45 Myös direktiivin 2001/86 syntyhistoria tukee tämän direktiivin 4 artiklan 4 kohdan sanamuodon mukaista, kontekstuaalista ja teleologista tulkintaa, joka ilmenee tämän tuomion 32–44 kohdasta. Kuten näet kaikki huomautuksia esittäneet osapuolet ovat myöntäneet ja kuten Eurooppalaisten työntekijöiden osallistumisjärjestelmien (Systèmes européens d’implication des salariés) asiantuntijaryhmän toukokuussa 1997 laatimasta loppukertomuksesta (C4-0455/97) (Davignonin kertomus) ilmenee, muuntamalla perustettuihin SE:ihin sovellettava järjestelmä oli direktiivin 2001/86 antamiseksi käydyissä neuvotteluissa suurin kompastuskivi. Erityisesti Saksan hallitus esitti muuntamalla perustettujen SE:iden osalta huolensa siitä, että vaarana on, että muunnettavan yhtiön henkilöstöedustuksen taso heikkenee. Tämän direktiivin antamismenettelyä voitiin jatkaa vasta, kun oli laadittu sellainen säännös – joka sisällytettiin lopulta direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohtaan – joka kattaa nimenomaan tapaukset, joissa SE perustetaan muuntamalla ja jolla taataan se, ettei tällainen perustaminen heikennä muunnettavassa yhtiössä käytössä olevaa henkilöstöedustuksen tasoa.

46 Edellä esitetyn perusteella direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohtaa on tulkittava siten, että muuntamalla perustettuun SE:hen sovellettavassa, henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyssä sopimuksessa on määrättävä erillisestä valintamenettelystä, jossa henkilöstön edustajiksi SE:n hallintoneuvostoon valitaan tietty osuus ammattiliittojen ehdottamia henkilöitä, jos sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä edellytetään tällaista erillistä valintamenettelyä SE:ksi muunnettavan yhtiön hallintoneuvoston kokoonpanon osalta.

47 Näin ollen nyt käsiteltävässä asiassa on arvioitava Saksan oikeuden, sellaisena kuin sitä sovellettiin SAP:hen ennen kuin se muutettiin SE:ksi – eli erityisesti MitbestG:n 7 §:n 2 momentin, luettuna yhdessä saman lain 16 §:n 2 momentin kanssa – perusteella sitä, taataanko henkilöstöedustussopimuksessa, että henkilöstöedustus kyseisen yhtiön päätöksenteossa on vähintään samantasoista sen jälkeen, kun yhtiö on muunnettu SE:ksi.

48 On vielä täsmennettävä, kuten tämän tuomion 43 kohdassa on todettu, että koska ne takeet saavutettujen oikeuksien säilymisestä, jotka unionin lainsäätäjä on halunnut antaa, eivät merkitse yksinomaan SE:ksi muunnettavan yhtiön henkilöstön saavutettujen oikeuksien säilyttämistä, vaan myös kyseisten oikeuksien laajentamista kaikkiin SE:n työntekijöihin, kaikkien muuntamalla perustetun SE:n työntekijöiden on saatava samat oikeudet kuin ne, jotka SE:ksi muunnettavan yhtiön työntekijöillä on.

49 Tästä seuraa, että käsiteltävässä asiassa kaikkien SAP:n työntekijöiden on voitava hyötyä Saksan lainsäädännössä säädetystä valintamenettelystä, vaikka kyseisessä lainsäädännössä ei olisi tätä koskevaa mainintaa. Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ja julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksen 55 kohdasta ilmenee, näiden työntekijöiden oikeuksien täysimääräiseksi pysyttämiseksi, direktiivin 2001/86 johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa ilmaistujen unionin sosiaalisten tavoitteiden edistämiseksi ja henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista sekä sen osallistumista koskevien rajat ylittävien menettelyjen olemassaolon takaamiseksi on niin, että oikeutta ehdottaa SAP:n kaltaisen, muuntamalla perustetun SE:n hallintoneuvostoon työntekijöiden edustajiksi tietty määrä ammattiliittojen ehdottamia edustajia ei voida varata pelkästään saksalaisille ammattiliitoille, vaan tämä oikeus on laajennettava koskemaan kaikkia SE:ssä sekä sen tytäryhtiöissä ja toimipaikoissa edustettuina olevia ammattiliittoja siten, että taataan näiden ammattiliittojen yhdenvertainen kohtelu kyseisen oikeuden osalta.

50 Kun otetaan huomioon kaikki edellä todettu, esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2001/86 4 artiklan 4 kohtaa on tulkittava siten, että kyseisessä säännöksessä tarkoitetun kaltaisessa, muuntamalla perustettuun SE:hen sovellettavassa, henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyssä sopimuksessa on määrättävä erillisestä valintamenettelystä, jossa henkilöstön edustajiksi SE:n hallintoneuvostoon valitaan tietty osuus ammattiliittojen ehdottamia henkilöitä, jos sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä edellytetään tällaista erillistä valintamenettelyä SE:ksi muunnettavan yhtiön hallintoneuvoston kokoonpanon osalta. Kyseisessä valintamenettelyssä on taattava mainitun SE:n, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöiden sekä niissä edustettuina olevien ammattiliittojen yhdenvertainen kohtelu.

Oikeudenkäyntikulut

51 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY 4 artiklan 4 kohtaa

on tulkittava siten, että

kyseisessä säännöksessä tarkoitetun kaltaisessa, muuntamalla perustettuun SE:hen sovellettavassa, henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä tehdyssä sopimuksessa on määrättävä erillisestä valintamenettelystä, jossa henkilöstön edustajiksi SE:n hallintoneuvostoon valitaan tietty osuus ammattiliittojen ehdottamia henkilöitä, jos

sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä edellytetään tällaista erillistä valintamenettelyä SE:ksi muunnettavan yhtiön hallintoneuvoston kokoonpanon osalta. Kyseisessä valintamenettelyssä on taattava mainitun SE:n, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöiden sekä niissä edustettuina olevien ammattiliittojen yhdenvertainen kohtelu.

Allekirjoitukset