FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT ANTONIO TIZZANO
fremsat den 27. februar 2003 [1]

1. Ved kendelse afsagt den 24. juli 2001 har Arbeitsgericht Bielefeld (Tyskland) i medfør af artikel 234 EF forelagt Domstolen to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne [2] (herefter »direktivet«). Arbejdsgericht Bielefeld rejser navnlig spørgsmålet, om en i en medlemsstat i Fællesskabet etableret virksomhed, der må tilkendes rollen som central ledelse i en fællesskabskoncern i direktivets betydning, har pligt til at meddele oplysninger til andre virksomheder i koncernen, etableret i andre medlemsstater, når de sidstnævnte fra deres virksomhedsrepræsentanter har modtaget en anmodning om oplysninger, som de ikke er i besiddelse af; i tilfælde af en bekræftende besvarelse ønsker retten en præcisering af nævnte pligts rækkevidde.

I — Retsforskrifter

A — *De relevante bestemmelser i direktivet*

2. Direktivets artikel 1 bestemmer:

»1. Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt i virksomheder, som omfatter bedrifter i flere medlemsstater (fællesskabsvirksomheder), og koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater (fællesskabskoncerner).

2. Med henblik herpå indføres der et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure i alle fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, når der fremsættes anmodning herom efter

1 — Processprog: italiensk.

2 — EFT L 254, s. 64. Direktivet har hjemmel i artikel 2, stk. 2, i overenskomsten om den sociale politik, der optræder som bilag til protokol nr. 14 til EF-traktaten, og som sådant fandt direktivet ikke anvendelse på Det Forenede Kongerige. Direktivets anvendelsesområde blev senere udvidet til at gælde nævnte medlemsstat ved direktiv 97/74/EF (EFT 1998 L 10, s. 22).

proceduren i artikel 5, stk. 1, med det formål at informere og høre arbejdstagerne på de betingelser, på den måde og med de virkninger, som fremgår af dette direktiv.

[...]

4. Medmindre der er fastsat et bredere anvendelsesområde i de i artikel 6 omhandlede aftaler, vedrører de europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser og kompetenceområder og omfanget af de procedurer med henblik på information og høring af arbejdstagerne, som indføres for at virkeliggøre det i stk. 1 omhandlede formål, hvis der er tale om en fællesskabsvirksomhed, alle bedrifterne i medlemsstaterne og, hvis der er tale om en fællesskabskoncern, alle koncernens virksomheder i medlemsstaterne.«

3. Direktivets artikel 2, stk. 1, bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

a) »en virksomhed, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater« (»en fællesskabsvirksomhed«): en virksomhed med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater

b) »en koncern«: en gruppe omfattende en virksomhed, der udøver kontrol, og de af denne kontrollerede virksomheder

c) »en koncern, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater« (»en fællesskabskoncern«): en koncern, der opfylder følgende betingelser:

— den beskæftiger mindst 1 000 arbejdstagere i medlemsstaterne

— den omfatter mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater, og

— mindst én virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en medlemsstat, og en anden virksomhed

beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en anden medlemsstat

5. Direktivets artikel 4 foreskriver:

[...]

»1. Den centrale ledelse har ansvaret for at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, som omhandlet i artikel 1, stk. 2.

e) »central ledelse«: den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden eller, hvis det drejer sig om en fællesskabskoncern, for den virksomhed, der udøver kontrol.

2. Hvis den centrale ledelse ikke er beliggende i en medlemsstat, har repræsentanten for den centrale ledelse i en af medlemsstaterne, som eventuelt udpeges, det i stk. 1 nævnte ansvar.

[...]«

Hvis en sådan repræsentant ikke findes, tilfalder dette ansvar ledelsen i den bedrift eller i den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte i en medlemsstat.

4. Artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved »virksomhed, der udøver kontrol«: en virksomhed, der kan udøve bestemmende indflydelse på en anden virksomhed (»den kontrollerede virksomhed«), f.eks. i kraft af ejendomsret, finansiel deltagelse eller de regler, den er underlagt.«

3. I henhold til dette direktiv anses repræsentanten eller repræsentanterne eller i mangel af sådanne den i stk. 2, andet afsnit, nævnte ledelse for at være den centrale ledelse.«

6. Direktivets artikel 5, stk. 1, bestemmer:

»Med henblik på at virkeliggøre det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål indleder den centrale ledelse forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.«

7. Det hedder i direktivets artikel 6, stk. 1:

»Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om de nærmere retningslinjer for gennemførelsen af den information og høring af arbejdstagerne, som er omhandlet i artikel 1, stk. 1.«

8. Direktivets artikel 11 bestemmer:

»1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i fællesskabsvirksomheder og i virksomheder i en fællesskabskoncern beliggende på medlemsstatens område og repræsentanterne for disses arbejdstagere eller, hvor det er relevant, arbejdstagerne selv opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv, uanset om den centrale ledelse befinder sig på medlemsstatens område.

2. Medlemsstaterne sørger for, at virksomhederne efter anmodning fra de parter, der berøres af dette direktiv, giver oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte, jf. artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

3. Medlemsstaterne sørger for adgang til at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes; de sørger især for, at der findes administrative eller retlige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves.

[...]«

9. Endelig hedder det i direktivets artikel 14, stk. 1:

»Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at

efterkomme dette direktiv senest den 22. september 1996 eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommission herom.«

B — *De tyske bestemmelser*

10. Forbundsrepublikken Tyskland gennemførte direktivet med Gesetz über Europäische Betriebsräte af 28. oktober 1996 (herefter »EBRG«) [3].

11. Ifølge EBRG's artikel 2, stk. 1, finder loven anvendelse på virksomheder, der arbejder på fællesskabsplan og har hjemsted på tysk område samt på grupper af virksomheder etableret i Fællesskabet, når den virksomhed, som har ledelsen, har sit hjemsted på tysk område. Efter lovens artikel 2, stk. 2, finder den imidlertid også anvendelse, når den centrale ledelse ikke befinder sig på tysk område, hvad bl.a. angår reglerne om beregning af antallet af arbejdstagere beskæftiget på tysk område (EBRG's § 4), udøvelse af informationsretten (EBRG's § 5, stk. 2), fastlæggelse af den kontrollerende virksomhed (EBRG's § 6) og forholdet mellem de organer, som repræsenterer arbejdstagerne blandt det personale, som er beskæftiget i Forbundsrepublikken Tyskland (EBRG's artikel 35, stk. 2).

12. EBRG's § 5 bestemmer:

»1. Den centrale ledelse skal til arbejdstagerrepræsentanterne på begæring meddele oplysninger om det gennemsnitlige antal arbejdstagere og disses fordeling i medlemsstaterne, virksomhederne og bedrifterne, samt om virksomhedens eller koncernens struktur.

2. Et samarbejdsudvalg eller et centralt samarbejdsudvalg kan gøre den i stk. 1 tildelte ret gældende i forhold til bedriftens eller virksomhedens lokale ledelse; denne har pligt til hos den centrale ledelse at indhente de nødvendige oplysninger og dokumenter vedrørende de ønskede oplysninger« [4].

3 — BGBl. 1996 I, s. 1548.

4 — Ikke-officiel oversættelse.

II — De faktiske omstændigheder, sagen ved den nationale ret og de præjudicielle spørgsmål

13. I den tvist, der verserer for Arbeitsgericht Bielefeld, er der strid mellem det tyske selskab ADS Anker GmbH (herefter »ADS Anker«) og selskabets samarbejdsudvalg (herefter »udvalget«).

14. Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at ADS Anker indgår i en fællesskabskoncern, hvis moderselskab befinder sig i Schweiz. Af kendelsen fremgår desuden, at ADS Anker kontrolleres af selskabet Anker BV med hjemsted i Kongeriget Nederlandene, som ejer andele af andre virksomheder tilhørende Anker-koncernen og med hjemsted i forskellige medlemsstater. Den virksomhed i Anker-koncernen, som beskæftiger det største antal arbejdstagere i en medlemsstat, er den britiske virksomhed RIVA.

15. I den pågældende koncern har man ikke indført noget europæisk samarbejdsudvalg, ligesom der ikke er fastsat nogen procedurer med henblik på information og høring af arbejdstagerne efter betydningen i direktivets artikel 1, stk. 2. For at berigtige denne situation anmodede udvalget efter betydningen i EBRG's § 5, stk. 2, ADS Anker om at fremsende oplysninger som omhandlet i EBRG's § 5, stk. 1, samt at give oplysninger om betegnelsen for arbejdstagerrepræsentationer og de repræsentanter for disse, der skal deltage som arbejdstagerrepræsentanter for virksomhederne eller for de virksomheder, der er kontrolleret af disse med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg. Efter at ADS Anker havde afslået anmodningen, anlagde udvalget sag ved den forelæggende ret for at gennemtvinge kravet.

16. ADS Anker har gjort indsigelse mod kravet og herved gjort gældende, at man ikke havde mulighed for at opfylde pligten til at fremskaffe de ønskede oplysninger efter betydningen i EBRG's § 5, stk. 2, eftersom både moderselskabet med hjemsted i Schweiz og det hollandske selskab Anker BV nægter at meddele selskabet de pågældende oplysninger. Desuden anfører ADS Anker, at man ikke på grund af den tyske lovgivning vil kunne erholde oplysninger, som findes i virksomheder beliggende uden for Tyskland.

17. Den forelæggende ret har imidlertid antaget, at det af ADS Anker fremførte argument er uden grundlag, såfremt det måtte konkluderes, at den centrale ledelse med hjemsted i en anden medlemsstat — i medfør af en af direktivet flydende pligt, navnlig direktivets artikel 4, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, samt de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet — har pligt til at meddele ADS Anker de oplysninger, som omhandles i EBRG's § 5, stk. 1.

18. Den forelæggende ret er nået frem til, at såfremt en sådan fortolkning er korrekt, og såfremt der altså måtte antages at bestå en

pligt som nævnt, må det da undersøges, om den centrale ledelse i medfør af de nævnte bestemmelser er pligtig at meddele ADS Anker oplysningerne efter EBRG's § 5, stk. 1, men også oplysningerne vedrørende betegnelsen af arbejdstagerrepræsentationer og de repræsentanter for disse, der skal deltage som arbejdstagerrepræsentanter for virksomhederne eller for de virksomheder, der er kontrolleret af denne, med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg.

19. For at få besvaret disse spørgsmål har Arbeitsgericht Bielefeld derfor udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1. Kræver Rådets direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne, særligt direktivets artikel 4 og 11, at en virksomhed, som er etableret i Det Forenede Kongerige, og som i henhold til direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnit, og stk. 3, anses for at være den centrale ledelse, eller en virksomhed, som er etableret i Kongeriget Nederlandene, og som i henhold til direktivets artikel 2, stk. 1, litra e), og artikel 3, stk. 1, anses for den centrale ledelse af den kontrollerende virksomhed, er forpligtet til at give en anden virksomhed, som er etableret i Forbundsrepublikken Tyskland, og som tilhører den samme koncern, oplysning om de til koncernen hørende virksomheder og bedrifter, om deres retsform og repræsentationsforhold, det gennemsnitlige samlede antal arbejdstagere samt deres fordeling på medlemsstater og virksomheder?

2. Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende: Omfatter pligten til at meddele oplysninger også betegnelser for arbejdstagerrepræsentationerne og deres repræsentanter, der for virksomhedens arbejdstagere eller arbejdstagere i de virksomheder, der kontrolleres af denne, skal inddrages i forbindelse med oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg?

III — Sagen for Domstolen

20. I forbindelse med sagens skriftlige fase er der indgivet indlæg til Domstolen af udvalget, ADS Anker, Forbundsrepublikken Tyskland og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber. Udvalget, ADS Anker og Kommissionen har desuden deltaget i retsmødet den 5. december 2002.

IV — Retlig analyse

A — *Første præjudicielle spørgsmål*

21. Med det første spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt Domstolen, om medlemsstaterne på grundlag af direktivets artikel 4 og 11 er pligtige at pålægge en i Fællesskabet etableret virksomhed, der må opfattes som den centrale ledelse for en fællesskabskoncern i direktivets betydning, at meddele virksomheder i koncernen etableret i andre medlemsstater de oplysninger, som anmodes af deres interne organer til repræsentation af arbejdstagerne, når oplysningerne ikke henligger i disse virksomheder, men er nødvendige for at kunne begære indgåelse af aftaler for at indføre et europæisk samarbejdsudvalg eller en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne.

22. Før der gives en besvarelse af spørgsmål 1, forekommer det mig hensigtsmæssigt at fremhæve, at hverken den forelæggende ret eller nogen af de interesserede parter i sagen nærer tvivl om medlemsstaternes pligt til at pålægge den centrale ledelse efter betydningen i direktivets artikel 4, stk. 1, en pligt til at give oplysninger til de arbejdstagere, som ønsker at indgå aftaler om indførelse af et europæisk samarbejdsudvalg. Det har jeg i øvrigt allerede udtalt mig fyldestgørende om også i mit forslag til afgørelse i sag C-440/00, Kühne & Nagel [5].

23. Der er for resten heller ikke nogen tvivl, navnlig ikke efter Bofrost-dommen, vedrørende pligten for den enkelte virksomhed i en koncern til i medfør af direktivets artikel 11, stk. 2, at meddele de dér beskæftigede arbejdstagere de »[...] informationer, der er nødvendige for, at de kan tage stilling til, om de har ret til at kræve, at der indledes forhandlinger eller ej, samt at de i givet fald kan formulere deres krav« [6]. I denne dom klargjorde Domstolen faktisk endeligt, at rækkevidden af de af direktivet flydende forpligtelser »ikke kan begrænses til den centrale ledelse i direktivets artikel 2, stk. 1, litra e)'s forstand« [7].

24. Det, som der imidlertid her er tvivl om, er, om trekanten central ledelse-virksomhed-arbejdstagere, hvori informationsstrømmen er ubestridt på siderne central ledelse-arbejdstagere og virksomhed-arbejdstagere, også bør lukkes på siden central ledelse-virksomheder. Med andre ord er spørgsmålet her, om informationspligten, ud over at

5 — Forslag til afgørelse af 11.7.2002, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser.

6 — Dom af 29.3.2001, sag C-62/99, Bofrost, Sml. I, s. 2579, præmis 38.

7 — Dom af 29.3.2001, Bofrost, nævnt ovenfor, præmis 31.

gælde vertikalt, også gælder horisontalt, og om pligten derfor i medfør af direktivet også består for den centrale ledelse i forholdet til andre virksomheder i koncernen, navnlig når de interne organer til arbejdstagerrepræsentation har anmodet de sidste om oplysninger, der er nødvendige for at indgå aftaler om indførelse af det europæiske samarbejdsudvalg, men dog ikke er rådige herover.

25. Ifølge ADS Anker bør dette spørgsmål besvares benægtende. Selskabet finder nemlig, at en informationspligt for den centrale ledelse i forholdet til andre virksomheder i koncernen ikke fremgår af direktivets ordlyd. Derfor har den centrale ledelse pligt til at fremlægge de nødvendige informationer for at få etableret et europæisk samarbejdsudvalg, men alene når oplysningerne ønskes direkte af arbejdstagerne. Ifølge ADS Anker er en sådan konklusion berettiget ud fra den betragtning, at da arbejdstagerne skal anmode om oplysningerne, er det op til dem at indhente dem hos den centrale ledelse. At stille krav om, at det er virksomheden, der skal erholde de oplysninger, som anmodes af virksomhedens egne ansatte via et sagsanlæg mod den centrale ledelse, kan have negative virkninger internt. Desuden gælder det, at såfremt arbejdstagerne måtte tabe sagen, vil de ikke have flere midler for at opnå de oplysninger, de ønsker.

26. Udvalget, den tyske regering og Kommissionen foreslår imidlertid den modsatte løsning af grunde, som fremlægges nedenfor.

27. For mit eget vedkommende skal jeg straks bemærke, at ADS Ankers argumentation til støtte for virksomhedens egne opfattelser ikke forekommer mig overbevisende. Argumenterne er mere begrundet i opportunitetshensyn end af grunde vedrørende fortolkningen af direktivets bestemmelser. Jeg er derimod mere overbevist af argumenterne af logisk, systematisk og tekstuel karakter, der fremføres til støtte for den anden opfattelse, som jeg nu vil søge at illustrere.

28. Først må jeg påpege det, som jeg udtalte i det nævnte forslag til afgørelse i Kühne & Nagel-sagen, nemlig at »det system, der er opstillet i direktivet, indebærer, at den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, har ansvaret for opfyldelsen af direktivets formål i sin egenskab af reelt beslutningscenter for virksom-

heden eller koncernen« [8]. Dette ansvar indebærer, at »den med alle til rådighed stående midler skalopfylde alle de krav, der følger af indførelsen af et europæisk samarbejdsudvalg eller af en procedure til information og høring af arbejdstagerne i henhold til direktivet, alene med den begrænsning, at de krav, der stilles til den centrale ledelse, rent faktisk skal være nødvendige i denne forbindelse« [9]. Det følger heraf, at den centrale ledelse har »pligt til at fastsætte alle de betingelser og såvel de materielle som logistiske instrumenter, der er nødvendige for, at forhandlingerne med arbejdstagernes repræsentanter kan afvikles korrekt« [10].

29. Parallellen til nævnte pligt er med sikkerhed også meddelelsen til arbejdstagerne af samtlige oplysninger, der er nødvendige for, at de kan udøve den ret, de ifølge direktivets artikel 5, stk. 1, har til at få oprettet et europæisk samarbejdsudvalg. Men at hævde, at denne pligt alene gælder, når arbejdstagerne har anmodet om oplysninger direkte hos den centrale ledelse, og ikke når anmodningen kommer fra andre virksomheder i koncernen, ville indebære, at man uberettiget og ulogisk begrænsede den vide rækkevidde af direktivets artikel 4, stk. 1, og indskrænke et krav, der, som jeg har sagt, af direktivet åbent kvalificerer som primært og generelt.

30. Eftersom denne bestemmelse nemlig, som Kommissionen rigtigt har bemærket, tillægger den centrale ledelse ansvaret for at skabe de nødvendige vilkår for at få indført et europæisk samarbejdsudvalg — og, tilføjer jeg, tildeler ledelsen opgaven i dens egenskab af repræsentant for hele koncernen — udtrykkes dette ansvar ikke blot ved pligten til direkte at meddele organerne til arbejdstagernes repræsentation de informationer, som der anmodes om med henblik herpå, men også ved pligten til at meddele disse til de øvrige virksomheder i koncernen, som har modtaget en anmodning herom af sine egne arbejdstagere.

31. Det gælder med andre ord, at når de interne organer til repræsentation af arbejdstagerne i en virksomhed anmoder sidstnævnte om informationer med henblik på at udøve den ved direktivet tillagte ret, og de nævnte virksomheder ikke er rådige over sådanne oplysninger, gælder betingelserne for at anvende direktivets artikel 4, stk. 1, navnlig betingelserne for, at virksomhederne i gruppen har ret til at anmode om informationer hos den centrale ledelse, og for dennes pligt til at meddele dem med henblik på at opfylde, som det er bestemmelsens hensigt, vilkårene for at oprette samarbejdsudvalget.

32. Ellers ville der, gentager jeg, ske en kraftig indskrænkning af rækkevidden af pligten, der er pålagt den centrale ledelse

8 — Jf. punkt 29 i mit forslag til afgørelse i sag C-440/00, Kühne & Nagel.

9 — Ibidem.

10 — Se punkt 30 i mit forslag til afgørelse i sag C-440/00, Kühne & Nagel.

ved nævnte bestemmelse, og der ville, som den tyske regering har anført sammen med udvalget, indtræde en tilsidesættelse af princippet om nyttevirkningen af direktivet, som pålægger pligter med det formål at lette, ikke hindre, oprettelsen af de europæiske samarbejdsudvalg.

33. Hvis man nemlig fulgte den her kritiserede tese, ville man nemlig i stedet for at opmuntre arbejdstagerne til at udøve de rettigheder, der er tildelt dem ved direktivet, hindre dem heri, idet man med det formål, uden nogen objektiv berettigelse, ville pålægge dem byrdefulde og trættende tiltag, hvorved man, i strid med det nævnte princip om nyttevirkningen, ville modvirke opnåelsen af det formål, som direktivet udtrykkeligt ønsker at begunstige. Det er tilstrækkeligt at se på, således som udvalget har bemærket, de vanskeligheder, som arbejdstagerne vil blive stillet over for, når de ønskede hos den centrale ledelse at indhente de nødvendige oplysninger for at stille krav om indledning af forhandlingerne, når ledelsen befinder sig i en anden medlemsstat end den, som arbejdstagerne er beskæftiget i.

34. Dette er så at sige nok vedrørende den centrale ledelse og de pligter, som påhviler denne. Imidlertid kan man fremføre et yderligere argument i den ovenfor anførte betydning, også såfremt man henholder sig til forholdet med de enkelte virksomheder i gruppen. Som den tyske regering nemlig med rette har bemærket, er forholdet det, at selv om Bofrost-dommen anerkendte, at hver enkelt af disse virksomheder efter betydningen i direktivet har pligt til at give sine egne interne arbejdstagerrepræsentationer de »informationer, der er nødvendige i forbindelse med indledning af forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller at indføre en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne [11], må man nødvendigvis også antage, at de nævnte virksomheder har ret til at erholde disse oplysninger hos den centrale ledelse.

35. Når dette er sagt, skal jeg ikke lægge skjul på, at der kan opstå vanskeligheder vedrørende muligheden for faktisk at gennemtvinge den pligt, der her er tale om, i tilfælde, hvor den centrale ledelse og de enkelte virksomheder opererer i forskellige medlemsstater (men også i tilfælde, hvor disse befinder sig i samme stat). Jeg skal imidlertid herved påpege, at medlemsstaterne efter direktivets artikel 14, stk. 1, ikke blot er pligtige at vedtage »[...] de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv«, men også »[...] alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte *resultater*« [12]. Desuden skal de efter artikel 11, stk. 3, sørge for, »at der findes administrative eller retlige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves«.

11 — Se dommen af 29.3.2001, Bofrost, nævnt ovenfor, præmis 39.
12 — Min fremhævelse.

36. De nævnte bestemmelser pålægger medlemsstaterne en resultatpligt, som er i særlig grad udtrykkelig og præcis, som på en vis måde går ud over de almindelige gennemførelsespligter, der normalt er fastsat i EF-direktiverne. Heraf følger, at medlemsstaterne er pligtige at sørge for alle nødvendige midler til at sikre den fulde gennemførelse af pligterne i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, og at de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet, også i fravær af udtrykkelige regler i den henseende, eller eventuelt retsordenen taget som et hele, skal fortolkes i overensstemmelse med den i direktivet nedfældede udtrykkelige målsætning.

37. På grundlag af de ovenstående betragtninger finder jeg derfor, at der på første spørgsmål bør svares, at direktivets artikel 4 og 14 skal fortolkes således, at medlemsstaterne er pligtige at pålægge dér etablerede virksomheder, som bør opfattes som den centrale ledelse for en fællesskabskoncern i direktivets betydning, at meddele virksomheder i koncernen etableret i andre medlemsstater de oplysninger, som anmodes hos dem af deres interne organer til repræsentation af arbejdstagerne, når oplysningerne ikke henligger i disse virksomheder, men er nødvendige for at indføre et europæisk samarbejdsudvalg eller en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne.

B — *Andet præjudicielle spørgsmål*

38. Med det andet spørgsmål spørger den forelæggende ret Domstolen, hvad der, såfremt Domstolen måtte anerkende en pligt for den centrale ledelse til at afgive oplysninger til andre medlemmer i koncernen, er rækkevidden af nævnte pligt. Dette spørgsmål er *mutatis mutandis* praktisk taget identisk med det andet spørgsmål i Kühne & Nagel-sagen.

39. I så henseende anfører udvalget, at informationsretten ifølge EBRG's § 5 ikke alene har til formål at give arbejdstagerne lejlighed til at blive bekendt med, om der består forudsætninger for at oprette et europæisk samarbejdsudvalg, men også det formål at erholde samtlige nødvendige data for eventuelt at indføre det. Således fastsætter direktivets artikel 5, at der kan indføres et europæisk samarbejdsudvalg på anmodning af mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater, arbejdstagerne i en virksomhed eller et selskab, som ønsker at fremme indførelsen af udvalget, skal være informeret om de almindelige forhold vedrørende repræsentationen af arbejdstagerne og deres repræsentanter i andre selskaber eller virksomheder tilhørende samme koncern. Andet spørgsmål bør derfor besvares bekræftende.

40. Også den tyske regering antager, at der på spørgsmålet bør gives en bekræftende besvarelse, hvorved regeringen begrænser sig til at henvise til de indlæg, som desangående blev indgivet til andet præjudicielle spørgsmål i sag C-440/00.

41. Modsat hævder ADS Anker, at spørgsmålet bør besvares benægtende, og dette af to grunde. For det første foreligger der en for svagt formuleret anmodning om oplysninger vedrørende betegnelsen på arbejdstagerrepræsentationen og på de repræsentanter, som på vegne af arbejdstagerne i virksomhederne eller de virksomheder, som er undergivet disse, kan medvirke ved oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg. Denne vaghed pålægger den centrale ledelse at fastlægge, hvilke oplysninger der er nødvendige for at oprette de europæiske samarbejdsudvalg, hvorimod dette påhviler de arbejdstagere, som har taget initiativet til at indføre det. For det andet gælder det efter ADS Ankers opfattelse, at en sådan oplysning ikke er nødvendig for at fremsætte en anmodning efter betydningen i direktivets artikel 5, stk. 1, og derfor har arbejdstagerne ikke ret til at kræve det.

42. For sit vedkommende har Kommissionen henvist til Domstolens dom i Bofrostsagen og herved gjort gældende, at dette spørgsmål bør besvares således, at en virksomhed er pligtig til i de organer, der repræsenterer virksomhedens egne arbejdstagere, at meddele betegnelserne på arbejdstagerrepræsentationerne og deres repræsentanter, der på vegne af de arbejdstagere i virksomhederne eller i de virksomheder, som er undergivet disse, kan medvirke ved oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, såfremt den pågældende virksomhed er rådig over de nævnte oplysninger eller er i stand til at opnå disse, som ifølge den nationale ret udgør absolut nødvendige oplysninger for at indlede forhandlinger om indførelse af et europæisk samarbejdsudvalg.

43. For mit eget vedkommende ser jeg ingen grund til at ændre den indstilling, jeg fremlagde i mit forslag til afgørelse i sagen Kühne & Nagel, hvortil jeg altså skal tillade mig at henvise [13]. Det er altså min opfattelse, at dette spørgsmål bør besvares således, at koncernens centrale ledelse er pligtig at meddele andre virksomheder i koncernen, når de sidstnævnte har modtaget en anmodning herom fra de interne organer til repræsentation af arbejdstagerne, oplysningerne vedrørende betegnelserne for arbejdstagerrepræsentationerne og på de repræsentanter, som på vegne af arbejdstagerne i virksomhederne eller de virksomheder, som er undergivet disse, kan medvirke ved oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, såfremt disse oplysninger efter den nationale domstols opfattelse er nødvendige for at indføre et europæisk samarbejdsudvalg i koncernen.

13 — Se punkt 41-44 i mit forslag til afgørelse i sag C-440/00, Kühne & Nagel.

V — Forslag til afgørelse

44. I lyset af de ovenstående betragtninger skal jeg derfor foreslå Domstolen at besvare de spørgsmål, som er forelagt den af Arbeitsgericht Bielefeld ved kendelse af 24. juli 2001:

»1. Artikel 4 og 14 i Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 — om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne — skal fortolkes således, at medlemsstaterne er pligtige at pålægge dér etablerede virksomheder, som bør opfattes som den centrale ledelse for en fællesskabskoncern i direktivets betydning, at meddele virksomheder i koncernen etableret i andre medlemsstater de oplysninger, som anmodes hos dem af deres interne organer til repræsentation af arbejdstagerne, når oplysningerne ikke henligger i disse virksomheder, men er nødvendige for at indføre et europæisk samarbejdsudvalg eller en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne.

2. Koncernens centrale ledelse er pligtig at meddele andre virksomheder i koncernen, når de sidstnævnte har modtaget en anmodning herom fra de interne organer til repræsentation af arbejdstagerne, oplysningerne vedrørende betegnelserne for arbejdstagerrepræsentationerne og på de repræsentanter, som på vegne af arbejdstagerne i virksomhederne eller de virksomheder, som er undergivet disse, kan medvirke ved oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, såfremt disse oplysninger efter den nationale domstols opfattelse er nødvendige for at indføre et europæisk samarbejdsudvalg i koncernen.