CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL ANTONIO TIZZANO
apresentadas em 27 de Fevereiro de 2003 [1]

1. Por despacho de 24 de Julho de 2001, o Arbeitsgericht (Tribunal de Trabalho) Bielefeld (Alemanha) submeteu ao Tribunal de Justiça, ao abrigo do artigo 234.º CE, duas questões prejudiciais sobre a interpretação da Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária [2] (a seguir «directiva»). Em especial, o Arbeitsgericht Bielefeld pergunta se uma empresa estabelecida num Estado-Membro da Comunidade, à qual se deve reconhecer o papel de direcção central de um grupo de empresas de dimensão comunitária na acepção da directiva, tem a obrigação de prestar informações às outras empresas do grupo estabelecidas noutros Estados-Membros, quando estas tenham recebido dos órgãos de representação interna dos trabalhadores um pedido de informações de que não dispõem, e, em caso afirmativo, qual o alcance da referida obrigação.

I — Enquadramento legal

A — *As disposições pertinentes da directiva*

2. O artigo 1.º da directiva dispõe que:

«1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, será instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 5.º, com a finalidade de informar e consultar os referi-

1 — Língua original: italiano.

2 — JO L 254, p. 64. Sendo baseada no artigo 2.º, n.º 2, do Acordo relativo à política social anexo ao Protocolo 14 do Tratado CE, originariamente a directiva não se aplicava ao Reino Unido. A sua aplicação foi posteriormente estendida a este Estado-Membro pela Directiva 97/74/CE (JO 1998, L 10, p. 22).

dos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente directiva.

[...]

4. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6.º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no n.º 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-Membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-Membros.

[...]».

3. O artigo 2.º, n.º 1, da directiva prevê que:

«Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) 'Empresa de dimensão comunitária', qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros e, em pelo menos dois Estados-Membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;

b) 'Grupo de empresas', um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;

c) 'Grupo de empresas de dimensão comunitária', um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:

— empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros,

— possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-Membros diferentes

e

— inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-

-Membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutro Estado-Membro;

[...]

e) 'Direcção central', a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;

[...]».

4. O artigo 3.°, n.° 1, dispõe que:

«Para efeitos da presente directiva, entende-se por 'empresa que exerce o controlo' uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa ('empresa controlada'), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.»

5. Em virtude do artigo 4.° da directiva:

«1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o n.° 2 do artigo 1.° na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-Membro, incumbe ao representante da direcção central num Estado-Membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no n.° 1.

Na falta desse representante, incumbe à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-Membro a responsabilidade referida no n.° 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do n.° 2, são considerados a direcção central.»

6. O artigo 5.°, n.° 1, da directiva dispõe que:

«1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o n.° 1 do artigo 1.°, a direcção central encetará as negociações para a instituição de um comité europeu de empresa ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.»

7. Nos termos do artigo 6.°, n.° 1, da directiva:

«1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e da consulta dos trabalhadores referidas no n.° 1 do artigo 1.°»

8. O artigo 11.° da directiva prevê que:

«1. Cada Estado-Membro assegurará que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária, situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-Membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas no âmbito da aplicação da presente directiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos no n.° 1, alíneas a) e c), do artigo 2.°

3. Os Estados-Membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; assegurarão, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.

[...].»

9. Enfim, segundo o artigo 14.°, n.° 1, da directiva:

«Os Estados-Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e adminis-

trativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 22 de Setembro de 1996, ou assegurar-se-ão, o mais tardar nessa mesma data, de que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.»

B — *A legislação alemã*

10. A República Federal da Alemanha transpôs a directiva através da Gesetz über Europäische Betriebsräte (lei relativa aos conselhos de empresa europeus) de 28 de Outubro de 1996 (a seguir «EBRG») [3].

11. O § 2, n.º 1, da EBRG estabelece que a referida lei se aplica às empresas de dimensão comunitária com sede em território alemão, bem como aos grupos de empresas de dimensão comunitária quando a empresa que exerce o seu controlo se encontra em território alemão. Todavia, com base no § 2, n.º 2, a referida lei aplica-se também quando a direcção central não está situada em território alemão, no que respeita, entre outros, às disposições relativas ao cálculo do número de trabalhadores empregados no território alemão (§ 4 da EBRG), ao exercício do direito de informação (§ 5, n.º 2, da EBRG), à determinação da empresa que exerce o controlo (§ 6 da EBRG), e ao relatório sobre as instituições representativas dos trabalhadores do pessoal na República Federal da Alemanha (§ 35, n.º 2, da EBRG).

12. O § 5 da EBRG estabelece que:

«1. A direcção central deve prestar aos representantes dos trabalhadores, a pedido destes, as informações sobre o número médio dos trabalhadores e a sua repartição nos Estados-Membros, sobre as empresas e os estabelecimentos, assim como sobre a estrutura da empresa ou do grupo de empresas.

2. Um conselho de empresa europeu ou um conselho de empresa central pode exercer o direito conferido no n.º 1 relativamente à direcção local do estabelecimento ou da empresa; esta tem a obrigação de obter junto da direcção central as informações e documentos necessários para fornecer os esclarecimentos pedidos» [4].

3 — BGBl. 1996 I, p. 1548.

4 — Tradução não oficial.

II — Matéria de facto, tramitação processual no órgão jurisdicional nacional e questões prejudiciais

13. O litígio pendente no Arbeitsgericht Bielefeld opõe a sociedade alemã ADS Anker GmbH (a seguir «ADS Anker») ao conselho de empresa da referida sociedade (a seguir «conselho de empresa»).

14. Resulta do despacho de reenvio que a ADS Anker faz parte de um grupo de empresas de dimensão comunitária, cuja sociedade-mãe se encontra na Suíça. Além disso, decorre do despacho que a ADS Anker é controlada pela sociedade Anker BV, estabelecida nos Países Baixos, que detém participações sociais de outras empresas pertencentes ao grupo Anker estabelecidas em diversos Estados-Membros. A empresa do grupo Anker que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-Membro é a empresa britânica RIVA.

15. No grupo em questão não foram instituídos nem um conselho de empresa europeu nem um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do artigo 1.°, n.° 2, da directiva. A fim de resolver essa situação, o conselho de empresa pediu à ADS Anker, nos termos do § 5, n.° 2, da EBRG, para lhe comunicar as informações previstas pelo § 5, n.° 1, da EBRG, bem como a denominação dos órgãos de representação dos trabalhadores e dos seus delegados habilitados a participar, por conta dos trabalhadores das empresas ou das empresas destas dependentes, na constituição de um conselho de empresa europeu. Perante a recusa da ADS Anker, o conselho de empresa accionou o órgão jurisdicional de reenvio para obter a satisfação do seu pedido.

16. A ADS Anker defende-se sustentando não poder cumprir a obrigação de obter as informações que lhe foram pedidas nos termos do § 5, n.° 2, da EBRG, porque tanto a sociedade-mãe com sede na Suíça como a sociedade neerlandesa Anker BV se recusam a fornecer as informações em questão. A ADS Anker afirma, além disso, que não pode, por força da legislação alemã, obter informações na posse de empresas situadas fora da Alemanha.

17. O órgão jurisdicional de reenvio, todavia, entendeu que o argumento da ADS Anker seria infundado se se devesse concluir que, em virtude de uma obrigação decorrente da directiva, em especial dos seus artigos 4.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, bem como das disposições nacionais de transposição da mesma, a direcção central com sede noutro Estado-Membro é obrigada a fornecer à ADS Anker as informações referidas no § 5, n.° 1, da EBRG.

18. Se essa interpretação estivesse correcta e se devesse, portanto, afirmar a existência dessa obrigação, conclui o despacho de

reenvio, seria então necessário analisar se, por força das mesmas disposições, a direcção central seria obrigada a fornecer à ADS Anker, além das informações referidas no § 5, n.º 1, da EBRG, também as informações respeitantes à denominação dos órgãos de representação dos trabalhadores e dos seus delegados habilitados a participar, por conta dos trabalhadores das empresas ou das empresas delas dependentes, na constituição de um conselho de empresa europeu.

19. Para resolver as referidas dúvidas, o Arbeitsgericht Bielefeld suspendeu a instância e solicitou ao Tribunal de Justiça que se pronunciasse a título prejudicial sobre as seguintes questões:

«1) A Directiva 94/45/CE do Conselho, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, nomeadamente os seus artigos 4.º e 11.º, exige que uma empresa com sede no Reino Unido da Grã-Bretanha, que nos termos do artigo 4.º, n.º 2, segundo parágrafo, e n.º 3, da directiva funciona como direcção central, ou uma empresa com sede no Reino dos Países Baixos, que constitui a direcção central da empresa que exerce o controlo, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea e), e do artigo 3.º, n.º 1, da directiva, seja obrigada a prestar informações a uma outra empresa com sede na República Federal da Alemanha, que pertence ao mesmo grupo de empresas, sobre a forma jurídica e as relações de representação, o número total médio de trabalhadores e a sua repartição pelos Estados-Membros e pelas empresas?

2) No caso de resposta afirmativa à primeira questão: o dever de informação abrange também os nomes dos órgãos representativos dos trabalhadores e dos seus delegados, que em representação dos trabalhadores das empresas ou das empresas delas dependentes participarão na criação de um conselho de empresa europeu?»

III — Tramitação processual

20. Na fase escrita do processo, o conselho de empresa, a ADS Anker, a República Federal da Alemanha e a Comissão das Comunidades Europeias apresentaram observações ao Tribunal de Justiça. O conselho de empresa, a ADS Anker e a Comissão participaram, além disso, na audiência de 5 de Dezembro de 2002.

IV — Análise jurídica

A — *Quanto à primeira questão prejudicial*

21. Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pede, em substância, ao Tribunal de Justiça para esclarecer se, com base nos artigos 4.º e 11.º da directiva, os Estados-Membros são obrigados a impor a uma empresa neles estabelecida, à qual se deve reconhecer o papel de direcção central de um grupo de empresas de dimensão comunitária na acepção da directiva, a obrigação de fornecer às empresas do grupo estabelecidas noutros Estados-Membros as informações que são pedidas a estas últimas pelos seus próprios órgãos de representação interna dos trabalhadores, quando as referidas informações não estejam disponíveis nessas empresas e sejam necessárias a fim de poder pedir a abertura das negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

22. Antes de responder à primeira questão, parece-me oportuno sublinhar que nem o órgão jurisdicional de reenvio nem qualquer das partes interessadas no presente processo alimentam dúvidas quanto ao dever dos Estados-Membros de impor à direcção central, nos termos do artigo 4.º, n.º 1, da directiva, uma obrigação de informação relativamente aos trabalhadores que pretendem abrir negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu. Neste sentido, por outro lado, manifestei-me amplamente também nas minhas conclusões no processo C-440/00, Kühne & Nagel [5].

23. E, por outro lado, também não restam dúvidas, em especial depois do acórdão Bofrost, quanto à obrigação de cada empresa que faça parte de um grupo, nos termos do artigo 11.º, n.º 2, da directiva, de fornecer aos seus trabalhadores as «[...] informações necessárias para que possam avaliar se têm ou não o direito de exigir a abertura de negociações, bem como, eventualmente, formular correctamente o pedido para esse efeito» [6]. Nesse acórdão, o Tribunal de Justiça esclareceu definitivamente que o alcance das obrigações decorrentes da directiva «não pode ser limitado, da parte das entidades patronais, apenas à direcção central» [7].

24. Aquilo que, ao invés, suscita dúvidas neste caso é saber se o triângulo direcção central-empresas-trabalhadores, no qual o fluxo de informações é incontroverso na vertente direcção central-trabalhadores e empresas-trabalhadores, deve incluir tam-

5 — Conclusões de 11 de Julho de 2002 (Colect., p. I-787).

6 — Acórdão de 29 de Março de 2001, Bofrost (C-62/99, Colect., p. I-2579, n.º 38).

7 — V. acórdão Bofrost, já referido, n.º 31.

bém uma vertente direcção central-empresas. Por outras palavras, pergunta-se se a obrigação de informação, além de se impor num sentido vertical, se impõe também num sentido horizontal e se, portanto, em virtude da directiva, essa obrigação existe também para a direcção central relativamente às outras empresas do grupo, em especial quando os órgãos internos de representação dos trabalhadores lhes tiverem pedido informações necessárias para a abertura de negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu de que tais empresas não disponham.

25. Segundo a ADS Anker, esta questão deve obter resposta negativa. Em sua opinião, com efeito, uma obrigação de informação da direcção central relativamente às outras empresas do grupo não resulta do texto da directiva. Portanto, a direcção central apenas tem a obrigação de fornecer as informações necessárias para a abertura das negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu quando essas informações lhe forem pedidas directamente pelos trabalhadores. Esta conclusão justifica-se, continua a ADS Anker, tendo em conta que, sendo os trabalhadores a pedir as informações, compete-lhes empenhar-se em obtê-las junto da direcção central. Exigir que seja a empresa a obter as informações pretendidas pelos seus trabalhadores mediante uma acção judicial contra a direcção central pode ter repercussões negativas nas relações dentro do grupo. Além disso, se a referida acção judicial tiver um resultado negativo, os trabalhadores já não terão meios de obter as informações pretendidas.

26. O conselho de empresa, o Governo alemão e a Comissão propõem a solução contrária, pelas razões que referirei em seguida.

27. No que me diz respeito, devo observar desde já que a argumentação da ADS Anker em apoio da sua tese não me parece convincente. Com efeito, essa argumentação funda-se em razões de oportunidade e não tanto na interpretação das disposições da directiva. Parece-me mais convincente, pelo contrário, a argumentação de carácter lógico, sistemático e textual deduzida em apoio da outra tese, e que tentarei agora ilustrar.

28. Devo começar por recordar que, como afirmei nas conclusões que apresentei no processo Kühne & Nagel, «o sistema delineado pela directiva (baseia-se) no papel da direcção central da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, a que o artigo 4.°, n.° 1, da própria directiva, atribui, em primeira linha, a responsabilidade na prossecução da finalidade que esta se fixa, enquanto centro decisório efectivo da

empresa ou do grupo» [8]. A referida responsabilidade comporta «a obrigação de cumprir, com todos os meios à disposição, qualquer exigência que possa surgir com vista à constituição de um conselho de empresa europeu ou à criação de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores na acepção da directiva, apenas com a limitação de a actividade solicitada à direcção central ser efectivamente *necessária* para esse efeito» [9]. Daí resulta que a direcção central tem «a obrigação de pôr em prática todas as condições e instrumentos materiais e logísticos para que as negociações com os representantes dos trabalhadores possam desenvolver-se regularmente» [10].

29. Corolário dessa obrigação é certamente também a comunicação aos trabalhadores de todas as informações necessárias para poderem exercer o direito, que lhes é reconhecido pelo artigo 5.°, n.° 1, da directiva, de pedir a abertura das negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu. Pretender, no entanto, que essa obrigação se impõe apenas quando os trabalhadores tenham pedido informações directamente à direcção central e não igualmente quando o pedido provenha de outras empresas do grupo significaria limitar de modo injustificado e ilógico o amplo alcance do artigo 4.°, n.° 1, da directiva, e diminuir uma responsabilidade, que, como disse, esta directiva qualifica manifestamente como primária e geral.

30. Com efeito, dado que, como observou com razão a Comissão, aquela disposição atribui à direcção central a responsabilidade de criar as condições necessárias para permitir a instituição de um conselho de empresa europeu, — e, acrescento, lha atribui na medida em que a direcção central é expressão de todo o grupo — a referida responsabilidade traduz-se não apenas na obrigação de fornecer directamente aos órgãos de representação dos trabalhadores as informações pedidas para esse fim, mas também na obrigação de as fornecer às outras empresas do grupo que tenham recebido um pedido nesse sentido dos seus trabalhadores.

31. Por outras palavras, quando os órgãos internos de representação dos trabalhadores de uma empresa lhe pedem informações a fim de exercer os direitos que lhes são atribuídos pela directiva, e as referidas empresas não dispõem dessas informações, estão reunidas as condições para a aplicação do artigo 4.°, n.° 1, da directiva, e designadamente as condições para que as empresas do grupo tenham o direito de pedir as informações à direcção central e para que esta tenha a obrigação de as fornecer, a fim de reunir, como pretende precisamente essa disposição, as condições para a instituição do conselho de empresa.

32. Se assim não fosse, repito, ficaria muito limitado o alcance da obrigação imposta à direcção central por essa disposição e violar-

8 — V. n.° 29 das minhas conclusões no processo C-440/00, Kühne & Nagel.

9 — V. n.° 29 das minhas conclusões no processo C-440/00, Kühne & Nagel.

10 — V. n.° 30 das minhas conclusões no processo C-440/00, Kühne & Nagel.

-se-ia, como observam o Governo alemão e o conselho de empresa, o princípio do efeito útil da directiva, que impõe obrigações destinadas a facilitar, e não a dificultar, a instituição dos conselhos de empresa europeus.

33. Com efeito, seguindo a tese ora criticada, em vez de se encorajar os trabalhadores a exercerem os direitos reconhecidos pela directiva, seriam criados obstáculos nesse sentido, impondo-lhes, para esse efeito, sem qualquer justificação objectiva, diligências onerosas e cansativas, frustrando a prossecução do objectivo que a directiva se propõe explicitamente favorecer e, portanto, contrariando o mencionado princípio do efeito útil. Basta considerar, como observou com razão o conselho de empresa, as dificuldades com que os trabalhadores são confrontados para obter da direcção central as informações necessárias para pedir a abertura das negociações quando esta se encontra num Estado-Membro diferente daquele em que estão estabelecidos os trabalhadores.

34. Isto no plano, por assim dizer, da direcção central e das obrigações que lhe incumbem. Mas um outro argumento no sentido indicado pode ser deduzido igualmente se nos colocarmos no plano das empresas do grupo. Como observou com razão o Governo alemão, se o acórdão Bofrost reconheceu que cada uma dessas empresas tem a obrigação, nos termos da directiva, de fornecer aos seus órgãos internos de representação dos trabalhadores as «informações indispensáveis à abertura de negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um processo de informação e consulta transnacional dos trabalhadores» [11], deve necessariamente reconhecer-se também o direito que assiste a essas empresas de obterem essas informações junto da direcção central.

35. Dito isto, não ignoro que podem surgir dificuldades quanto à possibilidade de tornar efectivo o cumprimento da obrigação que está em causa na hipótese de a direcção central e as empresas operarem em Estados-Membros diferentes (e até em casos em que estejam no mesmo Estado-Membro). Devo, no entanto, recordar que, nos termos do artigo 14.°, n.° 1, da directiva, os Estados-Membros têm a obrigação não apenas de adoptar «as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva», mas também de tomar «[...] todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir *os resultados* impostos pela presente directiva [...]» [12]. Além disso, nos termos do artigo 11.°, n.° 3, os Estados-Membros devem assegurar a existência de «processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva».

11 — V. acórdão Bofrost, já referido, n.° 39.

12 — Sublinhado meu.

36. As disposições referidas impõem aos Estados-Membros uma obrigação de resultado particularmente explícita e precisa, que ultrapassa até de algum modo as obrigações genéricas de transposição normalmente previstas pelas directivas comunitárias. Daí resulta que os Estados-Membros são obrigados a assegurar todos os instrumentos necessários para garantir plenamente o cumprimento das obrigações resultantes do artigo 4.°, n.° 1, da directiva, e que, mesmo na falta de previsões expressas nesse sentido, as disposições nacionais de transposição da directiva ou, eventualmente, o ordenamento no seu conjunto devem ser interpretados em conformidade com a vontade explícita da directiva.

37. Com base nas considerações precedentes, entendo, portanto, que se deve responder à primeira questão que os artigos 4.° e 14.° da directiva devem ser interpretados no sentido de que os Estados-Membros são obrigados a impor a uma empresa neles estabelecida, à qual se deve reconhecer o papel de direcção central de um grupo de empresas de dimensão comunitária na acepção da directiva, a obrigação de fornecer às empresas do grupo estabelecidas noutros Estados-Membros as informações que são pedidas a estas últimas pelos seus próprios órgãos internos de representação dos trabalhadores, quando as referidas informações não estejam disponíveis nessas empresas e sejam necessárias para instituir um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

B — *Quanto à segunda questão prejudicial*

38. Com a segunda questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça para esclarecer, no caso de reconhecer a existência de uma obrigação de informação da direcção central relativamente às outras empresas do grupo, o alcance da referida obrigação. A referida questão é praticamente idêntica, *mutatis mutandis*, à segunda questão no processo Kühne & Nagel.

39. A propósito, o conselho de empresa salienta que o direito de informação previsto pelo § 5 da EBRG não tem apenas o objectivo de permitir aos trabalhadores saber se existem os pressupostos para a criação do conselho de empresa europeu, mas também o de obter todos os dados necessários para a sua eventual instituição. Como o artigo 5.° da directiva prevê que o conselho de empresa europeu pode ser instituído a pedido de pelo menos 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, pertencentes a pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros, os trabalhadores de um estabelecimento ou empresa que queiram promover a instituição desse conselho devem ser informados dos elementos gerais respeitantes às representações dos trabalhadores e aos seus representantes noutras empresas ou estabelecimentos pertencentes ao grupo. Deve, portanto, dar-se resposta afirmativa à segunda questão.

40. Também o Governo alemão sustenta que deve dar-se resposta afirmativa a esta questão, limitando-se a recordar as observações apresentadas relativamente à segunda questão prejudicial no processo C-440/00.

41. A ADS sustenta, pelo contrário, que deve dar-se resposta negativa a esta questão por duas ordens de razões. Antes de mais, o pedido de informações relativo à denominação das representações dos trabalhadores e seus delegados habilitados a participar, por conta dos trabalhadores das empresas ou das empresas delas dependentes, na constituição de um conselho de empresa europeu, é demasiado vago. Esta imprecisão obriga a direcção central a determinar quais as informações necessárias para a instituição de um conselho de empresa europeu, quando isso compete aos trabalhadores que tomaram a iniciativa de o instituir. Em segundo lugar, na opinião da ADS Anker, essa informação não é necessária para apresentar um pedido nos termos do artigo 5.º, n.º 1, da directiva, e, portanto, os trabalhadores não têm o direito de a pedir.

42. Por seu lado, a Comissão, invocando o acórdão do Tribunal de Justiça no processo Bofrost, sustenta que deve responder-se a esta questão no sentido de que uma empresa é obrigada a fornecer aos órgãos de representação dos seus trabalhadores as denominações das representações dos trabalhadores das empresas e dos seus delegados habilitados a participar, por conta dos trabalhadores das empresas ou das empresas delas dependentes, na constituição de um conselho de empresa europeu, quando disponha dos referidos dados ou possa obtê-los e eles constituam, na opinião do órgão jurisdicional nacional, informações indispensáveis à abertura das negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu.

43. No que me diz respeito, não tenho razões para alterar a posição que assumi a este propósito nas minhas conclusões no processo Kühne & Nagel, para as quais remeto [13]. Em minha opinião, a presente questão deve ser resolvida no sentido de que a direcção central do grupo é obrigada a fornecer a outras empresas do grupo, quanto estas tenham recebido um pedido nesse sentido dos órgãos internos de representação dos trabalhadores, as informações relativas às denominações das representações dos trabalhadores e seus delegados habilitados a participar, por conta dos trabalhadores das empresas ou das empresas delas dependentes, na constituição de um conselho de empresa europeu, se, na opinião do órgão jurisdicional nacional, essas informações forem necessárias para a instituição, no mesmo grupo, de um conselho de empresa europeu.

13 — V. n.ºs 41 a 44 das minhas conclusões no processo C-440/00, Kühne & Nagel.

V — Conclusões

44. À luz das considerações precedentes, proponho, portanto, ao Tribunal de Justiça que responda do seguinte modo às questões que lhe foram submetidas pelo Arbeitsgericht Bielefeld por despacho de 24 de Julho de 2001:

«1) Os artigos 4.º e 14.º da Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, devem ser interpretados no sentido de que os Estados-Membros são obrigados a impor a uma empresa neles estabelecida, à qual se deve reconhecer o papel de direcção central de um grupo de empresas de dimensão comunitária na acepção da directiva, a obrigação de fornecer às empresas do grupo estabelecidas noutros Estados-Membros as informações que são pedidas a estas últimas pelos seus próprios órgãos internos de representação dos trabalhadores, quando as referidas informações não estejam disponíveis nessas empresas e sejam necessárias a fim de poder pedir a abertura de negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

2) A direcção central do grupo é obrigada a fornecer a outra empresa do grupo que o tenha pedido, quanto esta tenha recebido um pedido nesse sentido dos órgãos internos de representação dos trabalhadores, as informações relativas às denominações das representações dos trabalhadores e seus delegados habilitados a participar, por conta dos trabalhadores das empresas ou das empresas delas dependentes, na constituição de um conselho de empresa europeu, se, na opinião do órgão jurisdicional nacional, essas informações forem necessárias para a instituição, no mesmo grupo, de um conselho de empresa europeu.»