ADS ANKER

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

ANTONIO TIZZANO

esitatud 27. veebruaril 2003 [1]

1. 24. juuli 2001. aasta määrusega esitas Arbeitsgericht (töökohus) Bielefeld (Saksamaa) EÜ artikli 234 alusel Euroopa Kohtule kaks eelotsuse küsimust nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiivi 94/45/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides [2] (edaspidi „direktiiv") tõlgendamiseks. Arbeitsgericht Bielefeld küsib, kas ühenduse ühes liikmesriigis asuv ettevõte, mida peetakse liikmesriigiülese kontserni keskjuhatuseks direktiivi tähenduses, on kohustatud andma teavet teises liikmesriigis asuvatele samasse kontserni kuuluvatele ettevõtetele, kui need on saanud töötajate esindusorganitelt taotluse saada teavet, mida neil ei ole, ning jaatava vastuse korral määratleda selle kohustuse ulatus.

I — Õiguslik raamistik

A — *Asjakohased direktiivi sätted*

2. Direktiivi artikkel 1 sätestab, et:

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate õigust saada teavet ja nõuannet.

2. Selleks luuakse vastavalt artikli 5 lõikes 1 sätestatud taotlusele igas liikmesriigiüleses ettevõttes või kontsernis Euroopa töönõukogu või töötajate teavitamise ja nõustamise

1 — Algkeel: itaalia.

2 — EÜT L 254, lk 64. Vastavalt EÜ asutamislepingu protokollile nr 14 lisatud sotsiaalpoliitika kokkuleppe artikli 2 lõikele 2 ei kohaldatud direktiivi esialgu Ühendkuningriigi suhtes. Ühendkuningriigile laiendati direktiivi kehtivusala nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/74/EÜ (EÜT 1998, L 10, lk 22).

kord, et töötajate teavitamine ja nõustamine toimuks neil tingimustel, sel viisil ja sellise mõjuga, nagu käesolev direktiiv sätestab.

[...]

4. Kui artiklis 6 nimetatud kokkulepetega ei nähta ette ulatuslikumat toimeala, hõlmavad Euroopa töönõukogude volitused ja pädevus ning lõikes 1 kindlaksmääratud eesmärgi saavutamiseks sisseseatud teavitamis- ja nõustamiskord liikmesriigiülese ettevõtte puhul kõiki liikmesriikides paiknevaid asutusi ning liikmesriigiülese kontserni puhul kõiki liikmesriikides paiknevaid kontserni ettevõtteid.

[...]".

3. Direktiivi artikli 2 lõige 1 sätestab, et:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) „liikmesriigiülene ettevõte" — ettevõte, millel on liikmesriikides vähemalt 1000 töötajat ja vähemalt kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat;

b) „kontsern" — kontrolliv ettevõte ja selle poolt kontrollitavad ettevõtted;

c) „liikmesriigiülene kontsern" — järgmiste tunnustega kontsern:

— vähemalt 1000 töötajat liikmesriikide piires,

— vähemalt kaks kontserni erinevates liikmesriikides ja

— vähemalt üks 150 töötajaga kontserni ettevõte ühes liikmesriigis ning vähemalt veel üks vähemalt 150

töötajaga kontserni ettevõte mõnes teises liikmesriigis;

[...]

e) „keskjuhatus" — liikmesriigiülese ettevõtte keskjuhatus või liikmesriigiülese kontserni puhul kontrolliva ettevõtte keskjuhatus;

[...]".

4. Artikli 3 lõige 1 sätestab, et:

„Käesoleva direktiivi kohaldamisel on „kontrolliv ettevõte" see ettevõte, millel on näiteks omandist, rahalisest osalusest või ettevõtte tegevust reguleerivatest eeskirjadest tulenevalt ülekaalukas mõjuvõim teise ettevõtte („kontrollitava ettevõtte") üle."

5. Direktiivi artikli 4 alusel:

„1. Liikmesriigiüleses ettevõttes või liikmesriigiüleses kontsernis vastutab artikli 1 lõikes 2 sätestatud Euroopa töönõukogu asutamiseks või teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmiseks vajalike tingimuste ja vahendite loomise eest keskjuhatus.

2. Kui keskjuhatus ei paikne liikmesriigis, võtab lõikes 1 nimetatud vastutuse enda peale vajaduse korral selleks määratud keskjuhatuse esindaja liikmesriigis.

Nimetatud esindaja puudumisel võtab lõikes 1 nimetatud vastutuse enda peale sellise asutuse või kontserni kuuluva ettevõtte juhatus, kus on kõige rohkem liikmesriigis töötavaid töötajaid.

3. Käesoleva direktiivi kohaldamisel loetakse keskjuhatuseks esindaja või esindajad, nende puudumisel aga lõike 2 teises lõigus nimetatud juhatus."

6. Direktiivi artikli 5 lõige 1 sätestab, et:

„Selleks et saavutada artikli 1 lõikes 1 nimetatud eesmärki, alustab keskjuhatus omal algatusel või vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi Euroopa töönõukogu asutamiseks või teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmiseks."

7. Direktiivi artikli 6 lõike 1 kohaselt:

„Keskjuhatus ja spetsiaalne läbirääkimiskomisjon peavad pidama läbirääkimisi koostöö vaimus, et saavutada kokkulepe, kuidas artikli 1 lõikes 1 sätestatud töötajate teavitamis- ja nõustamiskorda üksikasjades rakendada."

8. Direktiivi artikkel 11 näeb ette, et:

„1. Iga liikmesriik tagab, et tema territooriumil paiknev liikmesriigiülese ettevõtte asutuste juhtkond ja liikmesriigiülese kontserni ühe osa moodustavate ettevõtete juhtkond ning nende töötajate esindajad või olukorrale vastavalt töötajad järgivad käesoleva direktiiviga sätestatud kohustusi, hoolimata sellest, kas keskjuhatus paikneb tema territooriumil või mitte.

2. Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi kohaldamisel teevad ettevõtted asjaosaliste poolte nõudmisel kättesaadavaks artikli 2 lõike 1 punktides a ja c nimetatud töötajate arvu puudutava teabe.

3. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed, kui käesolevat direktiivi ei täideta; eelkõige tagavad nad, et käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste jõustamiseks oleksid kättesaadavad vastavad haldus- ja kohtumenetlused.

[...]".

9. Lõpetuseks sätestab direktiivi artikli 14 lõige 1:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid

hiljemalt 22. septembriks 1996 või tagavad hiljemalt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled kehtestavad nõutavad sätted kokkuleppimise teel, seejuures on liikmesriigid kohustatud võtma kõik vajalikud meetmed, mis tagaksid käesoleva direktiiviga ettenähtud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile."

B — *Saksa siseriiklik õigus*

10. Direktiiv võeti Saksa õigusesse üle 28. oktoobri 1996. aasta Gesetz über Europäische Betriebsräte'ga (seadus Euroopa töönõukogude kohta, edaspidi „EBRG").[3]

11. EBRG § 2 lõike 1 kohaselt kohaldatakse antud seadust liikmesriigiüleste ettevõtete suhtes, mille asukoht on Saksamaa territooriumil, ning liikmesriigiüleste kontsernide suhtes, kui kontrolliv ettevõte asub Saksamaa territooriumil. Siiski näeb EBRG § 2 lõige 2 ette, et seadust kohaldatakse muu hulgas nende sätete osas, mis puudutavad Saksamaa territooriumil töötavate töötajate arvu määramist (EBRG § 4), informatsiooni saamise õiguse teostamist (EBRG § 5 lõige 2), kontrolliva ettevõtte määratlemist (EBRG § 6) ning Saksamaal töötajaid esindavatest organitest teavitamist (EBRG § 35 lõige 2), ka juhul, kui keskjuhatus ei paikne Saksamaa territooriumil.

12. EBRG § 5 sätestab, et:

„1. Keskjuhatus teeb töötajate esindajate nõudmisel kättesaadavaks teabe töötajate keskmise arvu ja nende jaotuse kohta liikmesriikide, ettevõtete ja asutuste vahel, samuti teabe ettevõtte või kontserni struktuuri kohta.

2. Töönõukogu või kesktöönõukogu võib kasutada lõikes 1 antud õigust asutuse või ettevõtte kohaliku juhatuse suhtes; viimati nimetatu on nõutud teabe andmiseks kohustatud sel eesmärgil taotlema keskjuhatuselt asjaomast teavet ja dokumente."[4]

3 — BGBl. 1996 I, lk 1548.

4 — Mitteametlik tõlge.

II — Asjaolud, menetlus siseriiklikus kohtus ja eelotsuse küsimused

13. Arbeitsgericht Bielefeld'i menetluses olev kohtuasi käsitleb Saksa äriühingu ADS Anker GmbH (edaspidi „ADS Anker") ning selle äriühingu töönõukogu (edaspidi „töönõukogu") vahelist vaidlust.

14. Eelotsusetaotlusest selgub, et ADS Anker kuulub liikmesriigiülesesse kontserni, mille emaettevõte asub Šveitsis. Samuti märgitakse seal, et ADS Anker'it kontrollib Madalmaades asutatud Anker BV, kellele kuuluvad teiste Ankeri kontserni kuuluvate erinevates liikmesriikides asuvate ettevõtete aktsiad. Ankeri kontserni kuuluval Ühendkuningriigi ettevõttel RIVA on suurim arv töötajaid ühes liikmesriigis.

15. Kõnealuses kontsernis puudusid nii direktiivi artikli 1 lõikes 2 ettenähtud Euroopa töönõukogu kui ka töötajate teavitamis- ja nõustamiskord. Olukorra parandamiseks palus töönõukogu kooskõlas EBRG § 5 lõikega 2 ADS Anker'ilt EBRG § 5 lõikes 1 nimetatud teavet ning ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimesid. Pärast seda, kui ADS Anker oli keeldunud, andis töönõukogu asja eelotsusetaotluse esitanud kohtusse lahendamiseks.

16. ADS Anker kaitseb end väitega, et tal ei ole võimalik täita kohustust anda kooskõlas EBRG § 5 lõikega 2 nõutud teavet, sest nii Šveitsis asuv emaettevõte kui ka Madalmaade ettevõte Anker BV keelduvad talle kõnealust teavet edastamast. Lisaks kinnitab ADS Anker, et vastavalt Saksa siseriiklikele õigusnormidele ei ole tal võimalik saada väljaspool Saksamaad asuvate ettevõtete käsutuses olevat teavet.

17. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leidis siiski, et ADS Anker'i väide ei ole põhjendatud, kui järeldatakse, et nii direktiivist, iseäranis selle artikli 4 lõikest 1 ja artikli 5 lõikest 1, kui ka siseriiklikest õigusnormidest, millega direktiiv üle on võetud, tuleneva kohustuse kohaselt on teises liikmesriigis asuv keskjuhatus kohustatud andma ADS Anker'ile EBRG § 5 lõikes 1 nimetatud informatsiooni.

18. Eelotsuse taotlemise määruses sisaldub järeldus, et kui niisugune tõlgendus on õige ning sellise kohustuse olemasolu on tuvasta-

tav, siis on vajalik analüüsida, kas samadest sätetest tuleneb keskjuhatusele kohustus edastada ADS Anker'ile lisaks EBRG § 5 lõikes 1 nimetatud informatsioonile ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel teavet ka Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimede kohta.

19. Nende küsimuste lahendamiseks peatas Arbeitsgericht Bielefeld menetluse ning esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivist 94/45/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides ja eelkõige selle artiklitest 4 ja 11 tuleneb, et Ühendkuningriigis asuv ettevõte, mida loetakse direktiivi artikli 4 lõike 2 teise lõigu ja lõike 3 alusel keskjuhatuseks, või Madalmaades asuv ettevõte, mis on direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti e ja artikli 3 lõike 1 kohaselt kontrolliva ettevõtte keskjuhatus, on kohustatud andma teisele Saksamaa Liitvabariigis asuvale ja samasse kontserni kuuluvale ettevõttele teavet kontserni ettevõtete ja asutuste, nende õigusliku vormi, esindamise korra, töötajate keskmise arvu ning nende jaotuse kohta eri liikmesriikides ja ettevõtetes?

2. Kui kohus vastab esimesele küsimusele jaatavalt: kas teabe andmise kohustus hõlmab ka ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimesid?"

III — Menetlus Euroopa Kohtus

20. Kirjaliku menetluse käigus esitasid Euroopa Kohtule oma märkused töönõukogu, ADS Anker, Saksamaa Liitvabariik ja Euroopa Ühenduste Komisjon. Töönõukogu, ADS Anker ja komisjon osalesid ka 5. detsembril 2002 toimunud kohtuistungil.

IV — Õiguslik analüüs

A — *Esimene eelotsuse küsimus*

21. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artiklid 4 ja 11 sätestavad liikmesriigile kohustuse kehtestada tema territooriumil asuvale ettevõttele, mida peetakse liikmesriikideülese kontserni keskjuhatuseks direktiivi tähenduses, kohustuse anda teistes liikmesriikides asuvatele samasse kontserni kuuluvatele ettevõtetele teavet, mida on taotlenud nende töötajate esindusorganid ja mida nende ettevõtete käsutuses ei ole, kuid mis on vajalik Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmiseks.

22. Enne käesolevale küsimusele vastamist on minu meelest asjakohane rõhutada, et ei eelotsusetaotluse esitanud kohus ega ka ükski käesolevas kohtuasjas osalev huvitatud osapool ei kahtle liikmesriikide kohustuses kehtestada keskjuhatusele kooskõlas direktiivi artikli 4 lõikega 1 kohustus anda teavet töötajatele, kes soovivad alustada Euroopa töönõukogu asutamiseks läbirääkimisi. Sarnast seisukohta olen ma väljendanud ka oma ettepanekus Kühne & Nagel kohtuasjas C-440/00.[5]

23. Samuti ei ole mingit kahtlust, eelkõige pärast Bofrosti* kohtuotsust, et igal direktiivi artikli 11 lõike 2 tähenduses kontserni kuuluval ettevõttel on kohustus anda oma töötajatele „vajalikku teavet, mille alusel nad saaksid hinnata, kas neil on õigus nõuda läbirääkimiste alustamist või mitte ning võimalusel korrektselt vormistada vastav nõudmine".[6] Nimetatud otsuses täpsustab kohus, et direktiivist tulenevate kohustuste ulatust „ei saa tööandja osas piirata vaid keskjuhatusega".[7]

24. Küsimusi tekitab vastupidi see, kas kolmnurk keskjuhatus-ettevõte-töötajad, milles teabe liikumist keskjuhatuse ja töötajate ning ettevõtte ja töötajate vahel ei vaidlustata, peaks hõlmama ka teabe liikumist keskjuhatuse ja ettevõtte vahel. Teisisõnu on vaja jõuda selgusele, kas teabe andmise kohustus kehtib lisaks vertikaalsele suunale ka horisontaalses suunas ning kas

5 — 11. juuli 2002. aasta ettepanek (13. jaanuari 2004. aasta otsus, EKL 2004, lk I-787 ja I-790).

6 — 29. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas C-62/99: Bofrost* (EKL 2001, lk I-2579, punkt 38).

7 — Vt 29. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas Bofrost*, punkt 31.

keskjuhatusel on niisiis ka kohustusi kontserni kuuluvate ettevõtete ees, iseäranis juhul, kui töötajate esindusorganid küsivad neilt vajalikku teavet Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks ning ettevõtete endi käsutuses seda ei ole.

25. ADS Anker'i arvamuse kohaselt peaks sellele küsimusele vastama eitavalt. Tema arvates ei tulene direktiivi sõnastusest, et keskjuhatus on kohustatud andma teavet teistele kontserni kuuluvatele ettevõtetele. Järelikult on keskjuhatus kohustatud Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks vajalikku teavet andma vaid juhul, kui nõudmine tuleb otse töötajatelt. ADR Anker'i arvates õigustab niisugust järeldust see, et kuna teavet nõuavad töötajad, peavad nemad ka keskjuhatuselt teavet küsima. Nõue, et ettevõte taotleks keskjuhatuse vastu algatatud kohtumenetluse teel töötajate poolt soovitud informatsiooni, võib mõjutada negatiivselt kontsernisiseseid suhteid. Lisaks poleks töötajatel kohtumenetluse negatiivse tulemuse korral enam võimalusi nende poolt soovitud teabe saamiseks.

26. Töönõukogu, Saksamaa valitsus ja komisjon pakuvad seevastu jaatavat vastust, mille põhjusi järgnevalt selgitatakse.

27. Kohe alustuseks peab märkima, et argumendid, mille ADS Anker enda väite toetuseks on välja toonud, ei ole kuigi veenvad. Need argumendid on rajatud pigem endale sobivatele põhjendustele kui direktiivi sätete tõlgendusele. Enam veenvad tunduvad seevastu vastaspoole seisukohta toetavad loogilised, süstemaatilised ja direktiivi tekstil põhinevad argumendid, mida kavatsen lähemalt käsitleda.

28. Kõigepealt on asjakohane meenutada, et oma eespool viidatud ettepanekus kohtuasjas Kühne & Nagel rõhutasin ma, et „direktiivi süsteem rajaneb liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni keskjuhatuse kui ettevõtte või kontserni tegeliku otsustaja tegevusel, kellele direktiivi artikli 4 lõige 1 omistab esmase

vastutuse direktiivi eesmärkide elluviimisel". [8] See vastutus hõlmab „kohustust tagada kõikide kättesaadavate vahendite abil direktiivi mõttes Euroopa töönõukogu loomiseks või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseviimiseks vajalik, mille ainsaks piiranguks on see, et keskjuhatuselt nõutud tegevus oleks selleks tõepoolest vajalik". [9] Sellest johtuvalt on keskjuhatus „kohustatud looma kõik nii ainelised kui ka logistilised tingimused ja vahendid selleks, et läbirääkimised töötajate esindajatega võiksid toimuda nõuetekohaselt". [10]

29. Selle kohustuse osaks on mõistagi töötajatele direktiivi artikli 5 lõikes 1 antud õigus nõuda Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks kogu vajaliku teabe edastamine. Seetõttu piiraks väide, et see kohustus tekib vaid juhul, kui töötajad küsivad teavet otse keskjuhatuselt ning ei kehti kontserni teistest ettevõtetest saabuva taotluse puhul, õigustamatult ja ebaloogiliselt artikli 4 lõike 1 laia kehtivusala ning vähendaks vastutust, mida kõnealune direktiiv, nagu ma juba ütlesin, kvalifitseerib otseselt esmaseks ja üldiseks.

30. Kuna, nagu komisjon on õigesti märkinud, see säte paneb vastutuse Euroopa töönõukogu asutamiseks vajalike tingimuste loomiseks keskjuhatusele — ning ma lisaksin, et paneb selle vastutuse talle kui kogu kontserni esindajale — ei tähenda see vastutus ainult kohustust anda selleks vajalikku teavet otse töötajate esindusorganitele, vaid ka kohustust edastada teavet teistele kontserni kuuluvatele ettevõtetele, kes on saanud vastava taotluse omaenda töötajatelt.

31. Teisisõnu, kui ettevõtte töötajate esindusorganid küsivad ettevõttelt teavet direktiiviga omandatud õiguste teostamiseks ning kui ettevõtte käsutuses seda teavet ei ole, on direktiivi artikli 4 lõike 1 kohaldamiseks tingimused täidetud, eelkõige selleks, et kontserni kuuluvatel ettevõtetel oleks õigus küsida keskjuhatuselt teavet ning viimane oleks kohustatud seda neile edastama, et vastavalt kõnealusele sättele luua töönõukogu asutamiseks vajalikud tingimused.

32. Vastasel juhul, ma kordan, piirataks arvestatavalt keskjuhatusele selle sättega pandud kohustuse ulatust ning rikutaks,

8 — Vt minu ettepanek eespool viidatud kohtuasjas C-440/00: Kühne & Nagel, punkt 29.

9 — *Ibidem.*

10 — Vt minu ettepanek eespool viidatud kohtuasjas C-440/00: Kühne & Nagel, punkt 30.

nagu märgivad Saksa valitsus ja töönõukogu, direktiivi kasuliku mõju põhimõtet, millest lähtuvalt pannakse direktiiviga kohustusi eesmärgiga soodustada, aga mitte takistada Euroopa töönõukogude asutamist.

33. Kui järgida kritiseeritavat seisukohta, siis töötajaid mitte ei julgustataks teostama neile direktiiviga antud õigusi, vaid hoopis heidutataks ilma igasuguse objektiivse õigustuseta, kehtestades kulukaid ja vaevanõudvaid protseduure, kahjustades eespool mainitud kasuliku mõju põhimõttega vastuollu minnes direktiivi poolt selgesõnaliselt soodustatud eesmärgi elluviimist. Nagu töönõukogu õigustatult märgib, piisab vaid sellest, kui võtta arvesse raskusi, mis töötajatel võib ette tulla, taotledes läbirääkimiste alustamiseks vajalikku teavet keskjuhatuselt, mis asub teises liikmesriigis kui töötajad ise.

34. Senimaani olen küsimust vaadelnud niiöelda keskjuhatuse ja tema kohustuste vaatenurgast. Kuid samuti võib sarnaseid argumente leida kontserni kuuluvate ettevõtete vaatevinklist lähtudes. Nagu Saksamaa valitsus on õigesti märkinud, et kuna Bofrosti* kohtuotsuses tunnustatakse iga ettevõtte direktiivist tulenevat kohustust edastada oma töötajate esindusorganitele „Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste avamiseks või töötajate riikidevahelise teavitamis- ja nõustamiskorra kehtestamiseks vajalikku teavet", [11] siis tuleb tunnustada ka nende ettevõtete õigust keskjuhatuselt teavet saada.

35. Ma möönan, et nimetatud kohustuse täitmine tegelikkuses võib osutuda keeruliseks juhtudel, kui keskjuhatus ja üksikud ettevõtted tegutsevad erinevates liikmesriikides (kuid seda isegi ka juhul, kui nad tegutsevad samas liikmesriigis). Kuid ma meenutan siinkohal, et vastavalt direktiivi artikli 14 lõikele 1 on liikmesriigid kohustatud jõustama mitte ainult „käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid", vaid ka „[...] kõik vajalikud meetmed, mis tagaksid käesoleva direktiiviga ettenähtud *tulemuse* [...]" [12]. Lisaks peavad liikmesriigid vastavalt direktiivi artikli 11 lõikele 3 nägema ette, et „käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste jõustamiseks oleksid kättesaadavad vastavad halduse- ja kohtumenetlused".

11 — Vt eespool viidatud 29. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas Bofrost*, punkt 39.

12 — Kohtujuristi kursiiv.

36. Need sätted kehtestavad liikmesriikidele iseäranis selgesõnalise ja täpse kohustuse, mis läheb mingis mõttes isegi kaugemale tavapäraselt ühenduse direktiivides sisalduvast üldisest ülevõtmise kohustusest. Sellest tulenevalt on liikmesriigid kohustatud direktiivi artikli 4 lõikest 1 tulenevate kohustuste täitmiseks ette nägema kõik vajalikud meetmed ning isegi juhul, kui vastavasisulised sätted puuduvad, tuleb direktiivi ülevõtmiseks võetud meetmeid või vajadusel ka kogu õiguskorda tõlgendada kooskõlas direktiivis selgelt väljenduva tahtega.

37. Eelnenud analüüsi põhjal olen seisukohal, et esimesele küsimusele tuleb vastata, et direktiivi artikleid 4 ja 14 tuleb tõlgendada selliselt, et liikmesriigid on kohustatud kehtestama oma territooriumil asuvale ettevõttele, mida peetakse liikmesriigiülese kontserni keskjuhatuseks direktiivi tähenduses, kohustuse anda teises liikmesriigis asuvatele samasse kontserni kuuluvatele ettevõtetele teavet, mida on taotlenud nende töötajate esindusorganid Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmiseks ning mida ettevõtete endi käsutuses ei ole.

B — *Teine eelotsuse küsimus*

38. Teises küsimuses palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul, eeldusel, et keskjuhatusel on teiste kontserni kuuluvate ettevõtete suhtes teabe edastamise kohustus, selgitada selle kohustuse ulatust. Antud küsimus on peaaegu *mutatis mutandis* identne teise eelotsuse küsimusega Kühne & Nagel kohtuasjas.

39. Selle kohta väidab töönõukogu, et EBRG § 5 sätestatud teabe saamise õiguse eesmärk pole pelgalt võimaldada töötajatel teada saada, kas Euroopa töönõukogu loomiseks vajalikud tingimused on täidetud, vaid saada vajadusel enda käsutusse selle asutamiseks tarvilikud andmed. Kuna direktiivi artikkel 5 näeb ette, et Euroopa töönõukogu võib asutada vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja nõudmisel, tuleb ettevõttes või asutuses töönõukogu asutamisest huvitatud töötajatele anda üldist informatsiooni töötajate esindusorganite ja nende esindajate kohta teistes kontserni kuuluvates ettevõtetes ja asutustes. Järelikult tuleb teisele küsimusele vastata jaatavalt.

40. Saksamaa valitsus toetab samuti jaatavat vastust kõnealusele küsimusele, piirdudes viitega märkustele, mille ta esitas kohtuasjas Kühne & Nagel.

41. ADS Anker väidab vastupidiselt, et kõnealusele küsimusele tuleks vastata eitavalt kahel põhjusel. Esiteks oleks taotlus saada teavet ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimede kohta liialt ebamäärane. Selline ebamäärasus sunniks keskjuhatust otsustama, milline on Euroopa töönõukogu loomiseks vajalik teave, kuigi see peaks olema Euroopa töönõukogu loomiseks initsiatiivi näidanud töötajate ülesanne. Teiseks arvab ADS Anker, et see informatsioon ei ole vajalik taotluse esitamiseks direktiivi artikli 5 lõike 1 alusel ning seega pole töötajatel õigust seda küsida.

42. Komisjon omalt poolt leiab Bofrosti* kohtuotsusele toetudes, et küsimusele tuleb vastata, et ettevõte on kohustatud oma töötajate esindusorganitele edastama ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimed, kui need andmed on selle ettevõtte käsutuses või tal on võimalik neid hankida ning need andmed on siseriikliku kohtu arvates vajalikud Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks.

43. Mul ei ole vähimatki põhjust muuta seisukohta, millele asusin oma ettepanekus kohtuasjas Kühne & Nagel ning millele ma siinkohal viitan. [13] Minu arvates tuleb kõnealusele küsimusele vastata, et kontserni keskjuhatus on kohustatud edastama teistele kontserni kuuluvatele ettevõtetele, kes on saanud vastava nõude töötajate esindusorganitelt, ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel teavet Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimede kohta, kui need andmed on siseriikliku kohtu arvates vajalikud Euroopa töönõukogu asutamiseks selles kontsernis.

13 — Vt minu ettepanek eespool viidatud kohtuasjas C-440/00: Kühne & Nagel, punktid 41–44.

V — Ettepanek

44. Eeltoodud kaalutlustele tuginedes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Arbeitsgericht Bielefeld'i poolt 24. juuli 2001. aasta määrusega esitatud küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiivi 94/45/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides artikleid 4 ja 14 tuleb tõlgendada selliselt, et liikmesriigid on kohustatud kehtestama oma territooriumil asuvale ettevõttele, mida peetakse liikmesriikideülese kontserni keskjuhatuseks direktiivi tähenduses, kohustuse anda teises liikmesriigis asuvatele samasse kontserni kuuluvatele ettevõtetele teavet, mida on taotlenud nende töötajate esindusorganid Euroopa töönõukogu asutamiseks peetavate läbirääkimiste alustamiseks või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmiseks ning mida ettevõtete endi käsutuses ei ole.

2. Kontserni keskjuhatus on kohustatud edastama teistele kontserni kuuluvatele ettevõtetele, kes on saanud vastava nõude töötajate esindusorganitelt, ettevõtete või kontrollitavate ettevõtete töötajate nimel teavet Euroopa töönõukogu asutamises osalevate töötajate esindusorganite ja nende esindajate nimede kohta, kui need andmed on siseriikliku kohtu arvates vajalikud Euroopa töönõukogu asutamiseks selles kontsernis.