ĢENERĀLADVOKĀTA ANTONIO TICANO SECINĀJUMI,
sniegti 2003. gada 27. februārī [1]

1. Ar 2001. gada 24. jūlija rīkojumu Bīlefeldes Darba tiesa [*Arbeitsgericht Bielefeld*] (Vācija) saskaņā ar EKL 234. pantu ir uzdevusi Tiesai divus prejudiciālus jautājumus par to, kā interpretēt Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās [2] (turpmāk tekstā — "Direktīva"). Jo īpaši Bīlefeldes Darba tiesa vēlas noskaidrot, vai vienā Kopienas dalībvalstī dibinātam uzņēmumam, kas tiek uzskatīts par Kopienas mēroga uzņēmumu grupas centrālo vadību Direktīvas nozīmē, ir pienākums sniegt informāciju citās dalībvalstīs dibinātiem šīs uzņēmumu grupas uzņēmumiem, ja šādi uzņēmumi ir saņēmuši no iekšējām darbinieku pārstāvju struktūrvienībām lūgumu sniegt informāciju, kuras nav to rīcībā, un apstiprinošas atbildes gadījumā — precizēt šāda pienākuma apjomu.

I — Atbilstošās tiesību normas

A — *Direktīvas piemērojamās normas*

2. Direktīvas 1. pantā noteikts:

"1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darbinieku informēšanas un uzklausīšanas tiesības Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.

2. Šajā nolūkā izveido Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai katrā Kopienas mēroga uzņēmumā un katrā Kopienas mēroga

1 — Oriģinālvaloda — itāļu.

2 — OV L 254, 64. lpp. Tā kā Direktīva ir balstīta uz 2. panta 2. punktu Nolīgumā par sociālo politiku, kas pievienots EK līguma 14. protokolam, sākotnēji tā neattiecās uz Apvienoto Karalisti. Tās piemērošanu šajā dalībvalstī vēlāk panāca ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/74/EK (OV 1998, L 10, 22. lpp.).

uzņēmumu grupā, kā noteikts 5. panta 1. punktā, lai darbiniekus informētu un uzklausītu saskaņā ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem un sekām.

[..]

4. Ja vien nolīgumos, kas minēti 6. pantā, nav paredzēta plašāka darbības joma, Eiropas Uzņēmumu padomes pilnvaras un kompetence, kā arī informācijas un uzklausīšanas procedūras, kuras noteiktas, lai sasniegtu 1. punktā norādītos mērķus, Kopienas mēroga uzņēmumā attiecas uz visām struktūrvienībām, kas atrodas dalībvalstīs, un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā — uz visiem grupas uzņēmumiem, kuri atrodas dalībvalstīs.

[..]"

3. Direktīvas 2. panta 1. punktā noteikts:

"1. Šajā direktīvā:

a) "Kopienas mēroga uzņēmums" ir jebkurš uzņēmums, kurā ir vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs un vismaz 150 darbinieku katrā no vismaz divām dalībvalstīm;

b) "uzņēmumu grupa" ir kontrolējošais uzņēmums un tā kontrolētie uzņēmumi;

c) "Kopienas mēroga uzņēmumu grupa" ir uzņēmumu grupa ar šādām pazīmēm:

— vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs,

— vismaz divi grupas uzņēmumi dažādās dalībvalstīs, un

— vismaz viens grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku, vienā dalībvalstī un vismaz viens cits

grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku, citā dalībvalstī;

[..]

e) "centrālā vadība" ir Kopienas mēroga uzņēmuma centrālā vadība vai kontrolējošā uzņēmuma centrālā vadība Kopienas mēroga uzņēmumu grupā;

[..]."

4. Direktīvas 3. panta 1. punktā noteikts:

"Šajā direktīvā "kontrolējošais uzņēmums" ir uzņēmums, kam var būt dominējoša ietekme uz citu uzņēmumu ("kontrolēto uzņēmumu") īpašumtiesību, finanšu līdzdalības vai reglamentējošu noteikumu dēļ."

5. Direktīvas 4. pantā paredzēts:

"1. Par vajadzīgo nosacījumu un līdzekļu radīšanu, lai izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi vai informēšanas un uzklausīšanas procedūru Kopienas mēroga uzņēmumā un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kā tas paredzēts 1. panta 2. punktā, ir atbildīga centrālā vadība.

2. Ja centrālā vadība neatrodas dalībvalstī, tad 1. punktā minēto atbildību uzņemas centrālās vadības pārstāvis dalībvalstī, ko iecelļ vajadzības gadījumā.

Ja šāda pārstāvja nav, tad tā uzņēmuma vai uzņēmuma grupas vadība, kas nodarbina lielāko darbinieku skaitu jebkurā vienā dalībvalstī, uzņemas 1. punktā minēto atbildību.

3. Šajā direktīvā par centrālo vadību uzskata pārstāvi vai pārstāvjus vai, ja šādu pārstāvju nav, 2. punkta otrajā daļā minēto vadību."

6. Direktīvas 5. panta 1. punktā noteikts:

"Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā norādīto mērķi, centrālā vadība sāk sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai informēšanas un uzklausīšanas procedūras izveidošanu pēc savas ierosmes vai rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vismaz divās dalībvalstīs."

7. Direktīvas 6. panta 1. punktā noteikts:

"Centrālās vadības un īpašās pārrunu grupas sarunas jāveic sadarbības garā, lai vienotos par sīki izstrādātiem noteikumiem 1. panta 1. punktā paredzētās darbinieku informēšanas un uzklausīšanas īstenošanai."

8. Direktīvas 11. pantā noteikts:

"1. Katra dalībvalsts nodrošina, ka Kopienas mēroga uzņēmumu iestāžu vadība un vadība uzņēmumos, kas ir daļa no Kopienas mēroga uzņēmumu grupas un atrodas tās teritorijā, un to darbinieku pārstāvji vai, atkarībā no apstākļiem, darbinieki ievēro pienākumus, kas paredzēti šajā direktīvā, neatkarīgi no tā, vai centrālā vadība atrodas tās teritorijā.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka informāciju par 2. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktā minēto darbinieku skaitu uzņēmumi dara pieejamu, ja to lūdz attiecīgās puses, kurām piemēro šo direktīvu.

3. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus, ja netiek ievērota šī direktīva; jo īpaši tās nodrošina, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

[..]"

9. Visbeidzot, Direktīvas 14. panta 1. punktā noteikts:

"Dalībvalstis pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu

šīs direktīvas prasības, ne vēlāk kā līdz 1996. gada 22. septembrim vai nodrošina, ka līdz minētajam datumam darba devēji un darba ņēmēji noslēdz līgumu, ieviešot vajadzīgos noteikumus; dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, kas ļauj tām vienmēr garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju."

B — *Vācijas tiesību akti*

10. Vācijas Federatīvā Republika ir transponējusi Direktīvu Vācijas tiesībās ar 1996. gada 28. oktobra *Gesetz über Europäische Betriebsräte* (likumu par Eiropas uzņēmumu padomēm, turpmāk tekstā — "*EBRG*") [3].

11. Saskaņā ar *EBRG* 2. panta 1. punktu, šis likums tiek piemērots attiecībā uz Kopienas mēroga uzņēmumiem, kuru sēdeklis ir Vācijā, kā arī uz Kopienas mēroga uzņēmumu grupām, kuru kontrolējošā uzņēmuma sēdeklis ir Vācijā. Taču saskaņā ar 2. panta 2. punktu šis likums tiek piemērots arī tad, ja uzņēmuma centrālā vadība neatrodas Vācijā, proti, attiecībā uz noteikumiem par Vācijā nodarbināto darbinieku skaita aprēķināšanu (*EBRG* 4. pants), tiesībām saņemt informāciju (*EBRG* 5. panta 2. punkts), kontrolējošā uzņēmuma noteikšanu (*EBRG* 6. pants) un ziņojumu par darbinieku pārstāvjiem Vācijas Federatīvajā Republikā (*EBRG* 35. panta 2. punkts).

12. *EBRG* 5. pantā noteikts:

"1. Centrālajai vadībai darbinieku pārstāvjiem pēc viņu pieprasījuma ir jāsniedz informācija par darbinieku vidējo skaitu un viņu sadalījumu dalībvalstīs, uzņēmumos un struktūrvienībās, kā arī par sabiedrības vai sabiedrību grupas struktūru.

2. Uzņēmuma padome vai uzņēmuma centrālā padome var atsaukties uz tiesībām, ko tai piešķir šī panta 1. punkts attiecībā pret struktūrvienības vai uzņēmuma vietējo vadību; vietējai vadībai no centrālās vadības ir jāiegūst pieprasītās informācijas sniegšanai nepieciešamā informācija un dokumenti." [4]

3 — *BGBl.. 1996 I*, 1548. lpp.

4 — Neoficiāls tulkojums.

II — Fakti, tiesvedība valsts tiesā un prejudiciālie jautājumi

13. Bīlefeldes Darba tiesā izskatāmais strīds ir starp Vācijas sabiedrību *ADS Anker GmbH* (turpmāk tekstā — *ADS Anker*) un šīs sabiedrības uzņēmuma padomi (turpmāk tekstā — "uzņēmuma padome").

14. No rīkojuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka *ADS Anker* pieder Kopienas mēroga uzņēmumu grupai, kuras centrālā vadība atrodas Šveicē. Rīkojumā teikts, ka sabiedrību *ADS Anker* kontrolē *Anker BV*, kuras sēdeklis ir Nīderlandē un kurai pieder dažādās dalībvalstīs dibinātu *Anker* grupas uzņēmumu akcijas. *Anker* grupas uzņēmums, kas nodarbina lielāko darbinieku skaitu dalībvalstī, ir Apvienotās Karalistes uzņēmums *RIVA*.

15. Attiecīgajā grupā vēl nav izveidota ne Eiropas Uzņēmumu padome, ne procedūra darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Direktīvas 1. panta 2. punkta nozīmē. Lai atrisinātu šo situāciju, uzņēmuma padome, pamatojoties uz *EBRG* 5. panta 2. punktu, pieprasīja *ADS Anker* sniegt tai *EBRG* 5. panta 1. punktā paredzēto informāciju, kā arī darbinieku pārstāvības struktūrvienību nosaukumus un viņu pārstāvju, kuriem paredzēts piedalīties uzņēmumu vai to kontrolēto uzņēmumu darbinieku vārdā Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, vārdus. Pamatojoties uz *ADS Anker* noraidošo atbildi, uzņēmuma padome, lai īstenotu savu prasību, vērsās iesniedzējtiesā.

16. Savai aizstāvībai *ADS Anker* apgalvo, ka tai nav pienākuma sniegt informāciju, kas pieprasīta saskaņā ar *EBRG* 5. panta 2. punktu, jo gan tās mātes sabiedrība ar sēdekli Šveicē, gan arī Nīderlandes sabiedrība *Anker BV* ir atteikušās sniegt pieprasīto informāciju. *ADS Anker* turklāt norāda, ka saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem tā nevar iegūt informāciju no uzņēmumiem, kas atrodas ārpus Vācijas.

17. Taču iesniedzējtiesa uzskata, ka *ADS Anker* argumentam nebūtu pamatojuma, ja tiktu atzīts, ka saskaņā ar pienākumu, kas izriet no Direktīvas, jo īpaši no tās 4. panta 1. punkta un 5. panta 1. punkta, kā arī no valsts tiesību aktiem, ar kuriem transponē Direktīvu, centrālajai vadībai ar sēdekli citā dalībvalstī ir pienākums sniegt *ADS Anker* informāciju, kas paredzēta *EBRG* 5. panta 1. punktā.

18. Ja šāda interpretācija ir pareiza un ja šāda pienākuma esamība tiek apstiprināta, iesniedzējtiesa konstatē, ka tad jāizvērtē, vai

saskaņā ar šiem noteikumiem centrālajai vadībai ir pienākums sniegt *ADS Anker* ne tikai to informāciju, kas paredzēta *EBRG* 5. panta 1. punktā, bet arī ziņas par darbinieku pārstāvības institūciju nosaukumiem un viņu pārstāvju, kuriem paredzēts piedalīties uzņēmumu vai to kontrolēto uzņēmumu darbinieku vārdā Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, vārdiem.

19. Lai atrisinātu šo strīdu, Bīlefeldes Darba tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, un it īpaši tās 4. un 11. pants uzliek par pienākumu uzņēmumam, kura juridiskā adrese ir Apvienotajā Karalistē un kurš tiek uzskatīts par centrālo vadību Direktīvas 4. panta 2. punkta otrās daļas un 3. punkta izpratnē, vai uzņēmumam, kura juridiskā adrese ir Nīderlandē un kurš ir kontrolējošā uzņēmuma centrālā vadība Direktīvas 2. panta 1. punkta e) apakšpunkta un 3. panta 1. punkta izpratnē, sniegt citam uzņēmumam, kura juridiskā adrese ir Vācijā un kurš pieder tai pašai uzņēmumu grupai, informāciju par grupas sabiedrībām un struktūrvienībām, to juridisko formu, to pārstāvības struktūrām, vidējo darbinieku skaitu, kā arī par to sadalījumu pa dažādām dalībvalstīm un uzņēmumiem?

2) Ja tiesa uz pirmo jautājumu atbild apstiprinoši: vai pienākums sniegt informāciju attiecas arī uz darbinieku pārstāvības institūciju nosaukumiem un viņu pārstāvju, kuriem paredzēts piedalīties uzņēmuma vai tam pakļauto uzņēmumu darbinieku vārdā Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, vārdiem?"

III — Tiesvedība Tiesā

20. Rakstveida procesā Tiesā savus apsvērumus sniedza uzņēmuma padome, *ADS Anker*, Vācijas Federatīvā Republika un Eiropas Kopienu Komisija. Uzņēmuma padome, *ADS Anker* un Komisija piedalījās arī tiesas sēdē, kas notika 2002. gada 5. decembrī.

IV — Juridiskā analīze

A — *Par pirmo prejudiciālo jautājumu*

21. Uzdodot pirmo prejudiciālo jautājumu, iesniedzējtiesa pēc būtības vaicā Tiesai, vai, pamatojoties uz Direktīvas 4. un 11. pantu, dalībvalstīm ir jāuzliek par pienākumu tās teritorijā dibinātiem uzņēmumiem, kas uzskatāmi par Kopienas mēroga uzņēmumu grupas centrālo vadību Direktīvas izpratnē, sniegt citā dalībvalstī dibinātiem grupas uzņēmumiem informāciju, ko pieprasa tās darbinieku pārstāvības iekšējās struktūrvienības, ja šāda informācija nav pašu uzņēmumu rīcībā un tā ir vajadzīga, lai varētu uzsākt sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai par darbinieku informēšanas un uzklausīšanas procedūras izveidi.

22. Pirms atbildes uz šo jautājumu, manuprāt, lietderīgi uzsvērt, ka ne iesniedzējtiesa, ne arī kāds no šajā lietā iesaistītajiem dalībniekiem neapšauba dalībvalstu uzdevumu paredzēt centrālajai vadībai Direktīvas 4. panta 1. punkta nozīmē pienākumu sniegt informāciju darbiniekiem, kas vēlas uzsākt sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu. Turklāt šajā sakarā savu viedokli pilnīgāk esmu izteicis secinājumos lietā C-440/00 *Kühne & Nagel*.[5]

23. Tāpat nav šaubu, jo īpaši pēc sprieduma lietā *Bofrost**, par katra grupas uzņēmuma pienākumu saskaņā ar Direktīvas 11. panta 2. punktu sniegt saviem darbiniekiem "informāciju, kas ir vajadzīga, lai varētu novērtēt, vai tiem ir tiesības uzsākt sarunas, kā arī vajadzības gadījumā pareizi formulētu attiecīgo lūgumu"[6]. Tiesa šajā spriedumā sniedza galīgu skaidrojumu, ka pienākuma apjoms, kas izriet no Direktīvas, "attiecībā uz darba devēju netiek attiecināts tikai uz centrālo vadību"[7].

24. Turpretī šaubas šajā lietā pastāv par to, vai trīsstūrveida attiecībās centrālā vadība — uzņēmumi — darbinieki, kur netiek apstrīdēta informācijas plūsma virzienā centrālā vadība — darbinieki un uzņēmumi — darbinieki, jābūt arī informācijas apmaiņai starp centrālo vadību un uzņēmumiem. Citiem vārdiem sakot, jautājums ir par to,

5 — 2002. gada 11. jūlija secinājumi, Krājumā vēl nav publicēti.

6 — 2001. gada 29. marta spriedums lietā C-62/99 *Bofrost** (*Recueil*, I-2579. lpp., 38. punkts).

7 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Bofrost**, 31. punkts.

vai pienākums sniegt informāciju piemērojams ne tikai vertikāli, bet arī horizontāli, un līdz ar to, vai saskaņā ar Direktīvu centrālajai vadībai ir pienākums attiecībā pret citiem grupas uzņēmumiem, jo īpaši tad, ja darbinieku pārstāvības iekšējās struktūrvienības ir pieprasījušas no uzņēmumiem informāciju, kas ir vajadzīga sarunu uzsākšanai par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu, un šāda informācija nav pašu uzņēmumu rīcībā.

25. *ADS Anker* pauž, ka uz šo jautājumu jāatbild noliedzoši. Tā uzskata, ka centrālās vadības pienākums sniegt informāciju citiem grupas uzņēmumiem neizriet no Direktīvas teksta. Līdz ar to centrālajai vadībai ir jāsniedz vajadzīgā informācija sarunu uzsākšanai par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu tikai tad, kad to tieši pieprasa darbinieki. *ADS Anker* turpina, ka šādu secinājumu apstiprina apsvērums, ka darbinieki pieprasa informāciju, un tādējādi tiem ir jācenšas to saņemt no centrālās vadības. Prasība, lai uzņēmums iegūst tās darbinieku pieprasīto informāciju, iesniedzot tiesā prasību pret centrālo vadību, var radīt negatīvas sekas grupas iekšējās attiecībās. Turklāt *ADS Anker* norāda, ka gadījumā, ja tiesvedība nesniedz vēlamo rezultātu, darbiniekiem nav nekādu citu iespēju saņemt pieprasīto informāciju.

26. Uzņēmuma padome, Vācijas valdība un Komisija turpretī ierosina pretēju risinājumu, kura iemeslus es izklāstīšu turpmāk.

27. Vēlos norādīt, ka man *ADS Anker* argumenti savas nostājas pamatojumam nešķiet pārliecinoši. Tie drīzāk ir balstīti uz izdevības apsvērumiem nekā uz Direktīvas normu interpretāciju. Turpretī man pārliecinošāki šķiet loģiskie, sistemātiskie un uz tekstu balstītie argumenti, kas izvirzīti pretējas nostājas pamatojumam, ko es turpmāk izklāstīšu.

28. Vispirms vēlos norādīt uz saviem secinājumiem iepriekš minētajā spriedumā lietā *Kühne & Nagel* — "Direktīvā aprakstītā sistēma balstās uz Kopienas mēroga uzņēmuma vai uzņēmumu grupas centrālās vadības lomu, kurai Direktīvas 4. panta 1. punkts uzliek primāro atbildību par Direktīvas mērķu sasniegšanu, jo tā ir uzņēmuma vai uzņēmumu grupas faktiskais

lēmumu pieņemšanas centrs" [8]. Šī atbildība ietver "pienākumu, izmantojot visus pieejamos līdzekļus, nodrošināt visas vajadzības, kas var rasties, veidojot Eiropas Uzņēmumu padomi vai darbinieku informēšanas un uzklausīšanas procedūru Direktīvas nozīmē ar vienīgo ierobežojumu, ka centrālajai vadībai pieprasītā darbība ir tiešām *vajadzīga* šim nolūkam" [9]. No tā izriet, ka centrālajai vadībai "ir jārada visi priekšnosacījumi, kā arī materiālie un loģistikas līdzekļi, lai pārrunas ar darbinieku pārstāvjiem noritētu pienācīgi" [10].

29. Ar šo pienākumu neizbēgami saistīts ir arī pienākums sniegt darbiniekiem visu vajadzīgo informāciju, lai īstenotu Direktīvas 5. panta 1. punktā paredzētās tiesības uzsākt sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu. Uzskats, ka šāda prasība piemērojama tikai tad, kad darbinieki pieprasījuši informāciju tieši no centrālās vadības, nevis tad, kad šādu pieprasījumu izteikuši citi grupas uzņēmumi, radītu nepamatotu un neloģisku Direktīvas 4. panta 1. punkta plašās piemērojamības ierobežojumu un mazinātu atbildību, ko Direktīva, kā jau minēju, raksturo kā primāru un vispārēju.

30. Komisija pamatoti norāda — tā kā minētā norma centrālajai vadībai paredz atbildību par priekšnosacījumu radīšanu, kas vajadzīgi, lai varētu izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi — un es piebilstu, ka uzliek tai šo atbildību, jo tā pārstāv visu grupu — šāda atbildība pārvēršas ne tikai par pienākumu šajā nolūkā sniegt pieprasīto informāciju tieši darbinieku pārstāvības struktūrvienībām, bet arī pienākumu sniegt šo pašu informāciju citiem grupas uzņēmumiem, kas saņēmuši šāda veida lūgumu no saviem darbiniekiem.

31. Citiem vārdiem sakot, ja uzņēmuma darbinieku pārstāvības struktūrvienības pieprasa no uzņēmuma informāciju, lai īstenotu savas Direktīvā paredzētās tiesības, un uzņēmuma rīcībā nav šādas informācijas, tad Direktīvas 4. panta 1. punkta piemērošanas nosacījumi ir izpildīti, jo īpaši nosacījumi, kas paredz, ka grupas uzņēmumiem ir tiesības pieprasīt informāciju no centrālās vadības un ka tai ir pienākums to sniegt, lai radītu — kā to paredz šī norma — priekšnosacījumus uzņēmumu padomes izveidošanai.

32. Atkārtoju, ka pretējā gadījumā tiktu ievērojami ierobežots pienākuma apjoms, ko šī norma uzliek centrālajai vadībai, un,

8 — Skat. secinājumus lietā C-440/00 *Kühne & Nagel*, 29. punktu.

9 — Turpat.

10 — Skat. iepriekš minētos secinājumus lietā C-440/00 *Kühne & Nagel*, 30. punktu.

kā norāda Vācijas valdība un uzņēmuma padome, tiktu pārkāpts Direktīvas lietderīgas iedarbības princips, kas uzliek pienākumus, kuri paredzēti Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanas veicināšanai nevis traucēšanai.

33. Ja tiktu pieņemts šeit kritizētais apgalvojums, tas nevis palīdzētu, bet gan traucētu darbiniekiem izmantot Direktīvā noteiktās tiesības, liekot tiem bez jebkāda objektīva pamatojuma veikt apgrūtinošus un neērtus pasākumus, tādējādi pretēji iepriekš minētajam lietderīgas iedarbības principam traucējot īstenot mērķi, ko Direktīva skaidri paredz veicināt. Uzņēmuma padome pamatoti norāda, ka vajag tikai iedomāties grūtības, ar kādām saskartos darbinieki, lai no centrālās vadības saņemtu informāciju, kas vajadzīga sarunu uzsākšanai, ja tā atrastos citā dalībvalstī nekā darbinieki.

34. Tik daudz par centrālo vadību un tās pienākumiem. Vēl vienu argumentu šajā sakarā var izvirzīt, ja apskata atsevišķus grupas uzņēmumus. Tāpat kā spriedums lietā *Bofrost**, kā to pamatoti norāda Vācijas valdība, atzina, ka ikviena grupas uzņēmuma pienākums saskaņā ar Direktīvu ir sniegt savām iekšējām darbinieku pārstāvības struktūrvienībām "informāciju, kas ir būtiska sarunu uzsākšanai par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu vai darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklausīšanu" [11], tāpat jāatzīst, ka šādiem uzņēmumiem ir tiesības saņemt šo informāciju no centrālās vadības.

35. Apzinos arī to, ka var rasties grūtības ar minētā pienākuma ievērošanu, ja centrālā vadība un atsevišķais uzņēmums darbojas dažādās dalībvalstīs (arī tad, ja tie atrodas vienā dalībvalstī). Taču šajā sakarā man jāatgādina Tiesai, ka saskaņā ar Direktīvas 14. panta 1. punktu dalībvalstīm ir ne tikai "jāpieņem normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs Direktīvas prasības," bet arī "jāveic vajadzīgie pasākumi, kas ļauj tām vienmēr garantēt šajā direktīvā noteiktos *rezultātus*" [12]. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 11. panta 3. punktu "tās nodrošina, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas".

11 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Bofrost**, 39. punktu.

12 — Autora izcēlums.

36. Šīs normas uzliek dalībvalstīm pienākumu sasniegt īpaši skaidri noteiktu un precīzu rezultātu, kas zināmā mērā pārsniedz vispārējo transponēšanas pienākumu, kurš parasti paredzēts Kopienas direktīvās. No tā izriet, ka dalībvalstīm jānodrošina visi vajadzīgie līdzekļi, lai garantētu pilnīgu atbilstību pienākumiem, kas izriet no Direktīvas 4. panta 1. punkta, un, pat ja šajā sakarā nav izteiktu normu, tad valsts tiesību akti, kas transponē šo Direktīvu, vai vajadzības gadījumā visa tiesiskā kārtība kopumā ir jāinterpretē saskaņā ar skaidri izteikto Direktīvas mērķi.

37. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem apsvērumiem, uzskatu, ka uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 4. un 14. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstīm ir jāuzliek par pienākumu tās teritorijā dibinātiem uzņēmumiem, kas uzskatāmi par Kopienas mēroga uzņēmumu grupas centrālo vadību Direktīvas nozīmē, sniegt citā dalībvalstī dibinātiem grupas uzņēmumiem informāciju, ko pieprasa tās darbinieku pārstāvības iekšējās struktūrvienības, ja šāda informācija nav pašu uzņēmumu rīcībā un tā ir vajadzīga, lai varētu uzsākt sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai par darbinieku informēšanas un uzklausīšanas procedūras izveidi.

B — *Par otro prejudiciālo jautājumu*

38. Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa lūdz Tiesu gadījumā, ja tā atzīst informācijas sniegšanas pienākumu, kas jāievēro centrālajai vadībai attiecībā uz citiem grupas uzņēmumiem, precizēt šī pienākuma apjomu. Šis jautājums ir gandrīz identisks, *mutatis mutandis*, otrajam jautājumam lietā *Kühne & Nagel*.

39. Šajā sakarā uzņēmuma padome norāda, ka tiesības uz informāciju, kas noteiktas *EBRG* 5. pantā, nav paredzētas tikai, lai ļautu darbiniekiem noteikt, vai izpildīti nosacījumi Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanai, bet arī, lai sniegtu tiem iespēju saņemt visu vajadzīgo informāciju tās izveidošanai. Kā Direktīvas 5. pants nosaka — Eiropas Uzņēmumu padomi var izveidot pēc rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai sabiedrībās vismaz divās dalībvalstīs, taču tad viena uzņēmuma vai sabiedrības darbiniekiem, kuri vēlas veicināt šādas uzņēmumu padomes izveidošanu, jābūt informētiem par darbinieku pārstāvības struktūrvienībām un to pārstāvjiem citos grupas uzņēmumos vai sabiedrībās. Uzņēmuma padome uzskata, ka tādēļ atbildei uz otro jautājumu jābūt apstiprinošai.

40. Arī Vācijas valdība apgalvo, ka uz otro jautājumu jāatbild apstiprinoši, atsaucoties vienkārši uz tās sniegtajiem apsvērumiem saistībā ar otro prejudiciālo jautājumu lietā C-440/00.

41. *ADS Anker* turpretī apgalvo, ka atbildei uz šo jautājumu jābūt noliedzošai divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, informācijas pieprasījums par darbinieku pārstāvības struktūrvienību nosaukumiem un viņu pārstāvjiem, kuri uzņēmumu vai tiem pakļauto uzņēmumu darbinieku vārdā var piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, ir pārāk neskaidrs. Šāda neskaidrība liktu centrālajai vadībai identificēt informāciju, kas ir vajadzīga Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanai, kaut gan tas ir darbinieku, kuri uzņēmušies to izveidot, pienākums. Otrkārt, *ADS Anker* uzskata, ka šāda informācija, lai iesniegtu lūgumu saskaņā ar Direktīvas 5. panta 1. punktu, nav vajadzīga un līdz ar to darbiniekiem nav tiesību to pieprasīt.

42. Komisija, atsaucoties uz spriedumu lietā *Bofrost*[*], apgalvo, ka atbildei uz šo jautājumu jābūt tādai, ka uzņēmumam ir pienākums savu darbinieku pārstāvības struktūrvienībām sniegt ziņas par darbinieku pārstāvības struktūrvienību nosaukumiem un pārstāvju, kas uzņēmumu vai tiem pakļauto uzņēmumu darbinieku vārdā var piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, vārdiem, ja tam šādas ziņas ir vai ja tas spēj tās iegūt un ja pēc valsts tiesas uzskatiem šādas ziņas ir informācija, kas ir būtiska sarunu uzsākšanai par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu.

43. Uzskatu, ka nav iemesla mainīt nostāju, kādu šajā sakarā paudu savos secinājumos spriedumam lietā *Kühne & Nagel*, uz ko es atļaujos atsaukties. [13] Manuprāt, atbilde uz šo jautājumu ir jāsniedz tāda, ka grupas centrālajai vadībai ir pienākums sniegt citiem grupas uzņēmumiem, kas šajā sakarā saņēmuši lūgumu no to darbinieku iekšējām pārstāvības struktūrvienībām, informāciju par darbinieku pārstāvības struktūrvienību nosaukumiem un pārstāvju, kas uzņēmumu vai tiem pakļauto uzņēmumu darbinieku vārdā var piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, vārdiem, ja pēc valsts tiesas uzskatiem šāda informācija ir vajadzīga, lai šīs grupas ietvaros izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi.

13 — Skat. manus secinājumus lietā C-440/00 *Kühne & Nagel*, 41.–44. punktu.

V — Secinājumi

44. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz Bīlefeldes Darba tiesas ar 2001. gada 24. jūlija rīkojumu iesniegtajiem jautājumiem atbildēt šādi:

"1) 4. un 14. pants Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvā 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, ir interpretējams tādējādi, ka dalībvalstīm ir jāuzliek par pienākumu to teritorijā dibinātam uzņēmumam, kas uzskatāms par Kopienas mēroga uzņēmumu grupas centrālo vadību direktīvas nozīmē, sniegt citā dalībvalstī dibinātiem grupas uzņēmumiem informāciju, ko pieprasa to darbinieku pārstāvības iekšējās struktūrvienības, ja šāda informācija nav pašu uzņēmumu rīcībā un tā ir vajadzīga, lai varētu uzsākt sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai par darbinieku informēšanas un uzklausīšanas procedūras izveidi.

2) Grupas centrālajai vadībai ir pienākums sniegt citam grupas uzņēmumam, kas šajā sakarā saņēmis lūgumu no darbinieku iekšējām pārstāvības struktūrvienībām, informāciju par darbinieku pārstāvības struktūrvienību nosaukumiem un pārstāvju, kas uzņēmumu vai tiem pakļauto uzņēmumu darbinieku vārdā var piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomes izveidē, vārdiem, ja pēc valsts tiesas uzskatiem šāda informācija ir vajadzīga, lai šīs grupas ietvaros izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi."