ADS ANKER

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO ANTONIA TIZZANA

przedstawiona w dniu 27 lutego 2003 r. [1]

1. Postanowieniem z dnia 24 lipca 2001 r. Arbeitsgericht (sąd pracy) Bielefeld (Niemcy) przedłożył Trybunałowi, na podstawie art. 234 WE, dwa pytania prejudycjalne dotyczące wykładni dyrektywy Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie utworzenia [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub trybu informowania i konsultowania [z] pracownik[ami] w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym [2] (zwanej dalej „dyrektywą"). Arbeitsgericht Bielefeld stawia w szczególności pytanie, czy przedsiębiorstwo mające siedzibę w Państwie Członkowskim Wspólnoty i uznawane za centralne kierownictwo grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy, ma obowiązek udzielenia informacji innym przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy, z siedzibą w innych Państwach Członkowskich, w sytuacji gdy organy reprezentacji wewnętrznej pracowników złożyły wniosek o udzielenie informacji, których przedsiębiorstwa te nie posiadają, i, w przypadku odpowiedzi twierdzącej, o określenie zakresu tego obowiązku.

I — Ramy prawne

A — *Właściwe przepisy dyrektywy*

2. Artykuł 1 dyrektywy stanowi:

„1. Celem niniejszej dyrektywy jest wzmocnienie prawa do informowania i konsultowania [z] pracownik[ami] przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym [e]uropejską [r]adę [z]akładową lub inny tryb informowania i konsultowania [z] pracownik[ami], na wniosek przedstawiony w trybie określonym

1 — Język oryginału: włoski.

2 — Dz.U. L 254, str. 64. Dyrektywa, oparta na art. 2 ust. 2 umowy w sprawie polityki socjalnej załączonej do Protokołu nr 14 Traktatu WE, nie była początkowo stosowana w Zjednoczonym Królestwie. Jej zastosowanie zostało następnie rozszerzone na to Państwo Członkowskie dyrektywą Rady 97/74/WE (Dz.U. 1998, L 10, str. 22).

w art. 5 ust. 1, w celu informowania i konsultowania [z] pracownik[ami] zgodnie z warunkami, trybem i skutkami określonymi w niniejszej dyrektywie.

[...]

4. Jeżeli w umowach, o których mowa w art. 6, nie przewidziano szerszego zakresu, uprawnienia i kompetencje [e]uropejskich [r]ad [z]akładowych oraz zakres obowiązywania trybu informowania i konsultowania [z] pracownik[ami], ustanowionego w celu określonym w ust. 1, stosuje się do wszystkich zakładów znajdujących się w Państwach Członkowskich w przypadku przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz do wszystkich przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy znajdującej się w Państwach Członkowskich w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

[...]".

3. Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy przewiduje, że:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

a) »przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym« oznacza przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w Państwach Członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch Państw Członkowskich;

b) »grupa przedsiębiorstw« oznacza przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane;

c) »grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym« oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

— zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w Państwach Członkowskich,

— obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych Państwach Członkowskich, oraz

— co najmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników

w jednym Państwie Członkowskim oraz co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym Państwie Członkowskim;

[...]

e) »centralne kierownictwo« oznacza centralne kierownictwo przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

[...]".

4. Artykuł 3 ust. 1 stanowi, że:

„Do celów niniejszej dyrektywy za »przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę« uważa się przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo (»przedsiębiorstwo kontrolowane«) na mocy, między innymi, tytułu własności, udziału finansowego lub obowiązujących w nim reguł".

5. Na podstawie art. 4 dyrektywy:

„1. Centralne kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie warunków i środków koniecznych do ustanowienia [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub trybu informowania i konsultowania [z] pracownik[ami], o których mowa w art. 1 ust. 2, w przedsiębiorstwie i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. W przypadku gdy siedziba centralnego kierownictwa nie znajduje się w Państwie Członkowskim, obowiązek, o którym mowa w ust. 1, spoczywa na przedstawicielu centralnego kierownictwa w Państwie Członkowskim, którego w razie potrzeby należy powołać.

W razie braku takiego przedstawiciela obowiązek, o którym mowa w ust. 1, spoczywa na kierownictwie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy, które zatrudnia największą liczbę pracowników w danym Państwie Członkowskim.

3. Do celów niniejszej dyrektywy za centralne kierownictwo uznaje się przedstawiciela lub przedstawicieli, a w razie ich braku kierownictwo, o którym mowa w akapicie drugim ust. 2".

6. Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy stanowi, że:

„Aby osiągnąć cel wyznaczony w art. 1 ust. 1, centralne kierownictwo podejmuje z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy, zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych Państwach Członkowskich, negocjacje dotyczące utworzenia [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub ustanowienia trybu informowania i konsultowania [z] pracownik [ami]".

7. Zgodnie z brzmieniem art. 6 ust. 1 dyrektywy:

„Centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny zobowiązani są do negocjacji w duchu współpracy, w celu zawarcia umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania i konsultowania [z] pracownik [ami], przewidzianej w art. 1 ust. 1".

8. Artykuł 11 dyrektywy przewiduje, że:

„1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia, aby kierownictwo zakładów pracy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i kierownictwo przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym znajdujących się na jego terytorium oraz przedstawiciele ich pracowników lub, w zależności od przypadku, ich pracownicy, wypełniali przewidziane przez niniejszą dyrektywę obowiązki, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo znajduje się na terytorium Państwa Członkowskiego, czy poza nim.

2. Państwa Członkowskie zobowiązane są zapewnić udostępnienie przez przedsiębiorstwa informacji o liczbie pracowników, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i art. 2 ust. 1 lit. c) na wniosek stron, do których ma zastosowanie niniejsza dyrektywa.

3. Państwa Członkowskie zapewniają odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy; w szczególności zapewniają ustanowienie właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, tak aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

[...]".

9. Zgodnie wreszcie z art. 14 ust. 1 dyrektywy:

„W terminie do 22 września 1996 r. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy

ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy lub zapewniają, że najpóźniej do tego dnia partnerzy społeczni wprowadzą w drodze umowy wymagane postanowienia. Państwa Członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich koniecznych działań, umożliwiających im stałe zagwarantowanie osiągania celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję".

B — *Uregulowania niemieckie*

10. Republika Federalna Niemiec transponowała dyrektywę za pomocą Gesetz über Europäische Betriebsräte (ustawy dotyczącej europejskich rad zakładowych) z dnia 28 października 1996 r. (zwanej dalej „EBRG") [3].

11. Przepis § 2 ust. 1 EBRG przewiduje, że ustawa ta znajduje zastosowanie do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających siedzibę na terytorium Niemiec, jak również do grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, o ile przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę ma siedzibę na terytorium Niemiec. Jednakże na podstawie § 2 ust. 2 ustawa ta znajduje zastosowanie także wtedy, gdy centralne kierownictwo nie znajduje się na terytorium Niemiec, w odniesieniu do przepisów dotyczących, między innymi, obliczania liczby pracowników zatrudnionych na terytorium Niemiec (§ 4 EBRG), korzystania z prawa do informacji (§ 5 ust. 2 EBRG), określania przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę (§ 6 EBRG) oraz sprawozdania na temat organów reprezentujących pracowników w Niemczech (§ 35 ust. 2 EBRG).

12. Przepis § 5 EBRG stanowi, że:

„1. Kierownictwo centralne jest zobowiązane do udzielenia przedstawicielom pracowników na ich żądanie informacji dotyczących średniej liczby pracowników i ich podziału na poszczególne Państwa Członkowskie, przedsiębiorstwa i zakłady, jak również dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.

2. Rada zakładowa lub łączna rada zakładowa może korzystać z uprawnienia przyznanego w ust. 1 również względem lokalnego kierownictwa zakładu lub przedsiębiorstwa; kierownictwo to jest obowiązane do uzyskania od kierownictwa centralnego informacji i dokumentów niezbędnych dla udzielenia żądanych informacji" [4].

3 — BGBl. 1996 I, str. 1548.

4 — Tłumaczenie nieoficjalne.

II — Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

13. Spór zawisły przed Arbeitsgericht Bielefeld toczy się pomiędzy spółką niemiecką ADS Anker GmbH (zwaną dalej „ADS Anker") i radą zakładową tej spółki (zwaną dalej „radą zakładową").

14. Z postanowienia odsyłającego wynika, że ADS Anker wchodzi w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, której spółka matka ma siedzibę w Szwajcarii. Z postanowienia odsyłającego wynika również, że ADS Anker jest kontrolowana przez spółkę Anker BV z siedzibą w Niderlandach, która posiada udziały innych przedsiębiorstw należących do grupy Anker, mających siedziby w różnych Państwach Członkowskich. Przedsiębiorstwem grupy Anker, które zatrudnia największą liczbę pracowników w Państwie Członkowskim, jest przedsiębiorstwo brytyjskie RIVA.

15. W rzeczonej grupie przedsiębiorstw nie została utworzona europejska rada zakładowa ani też nie został wprowadzony tryb informowania i konsultowania z pracownikami zgodnie z art. 1 ust. 2 dyrektywy. Z zamiarem zaradzenia sytuacji rada zakładowa zwróciła się na podstawie § 5 ust. 2 EBRG do ADS Anker o udzielenie informacji, o których mowa w § 5 ust. 1 EBRG, jak również o podanie nazwy organów reprezentujących pracowników oraz nazwisk ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej. Wobec odmowy ze strony ADS Anker rada zakładowa wniosła sprawę do sądu krajowego w celu wyegzekwowania swojego żądania.

16. ADS Anker broni się, twierdząc, że nie jest ona w stanie wywiązać się z obowiązku uzyskania informacji, o które zwrócono się do niej na podstawie § 5 ust. 2 EBRG, ponieważ zarówno spółka matka z siedzibą w Szwajcarii, jak i spółka niderlandzka Anker BV odmawiają udzielenia jej rzeczonych informacji. ADS Anker twierdzi ponadto, że na podstawie uregulowania niemieckiego nie może ona uzyskać informacji będących w posiadaniu przedsiębiorstw znajdujących się poza terytorium Niemiec.

17. Sąd krajowy uznał jednak, że argument ADS Anker byłby nieuzasadniony, gdyby należało przyjąć, że z uwagi na obowiązek wynikający z dyrektywy, a w szczególności z art. 4 ust. 1 i art. 5 ust. 1, jak również z przepisów krajowych transponujących dyrektywę centralne kierownictwo z siedzibą w innym Państwie Członkowskim powinno udzielić ADS Anker informacji, o których mowa w § 5 ust. 1 EBRG.

18. W sytuacji gdyby wykładnia taka okazała się słuszna i gdyby należało uznać istnienie takiego obowiązku, wówczas, jak stwier-

dzono w postanowieniu odsyłającym, należałoby zbadać, czy na podstawie tych samych przepisów dyrektywy centralne kierownictwo jest zobowiązane do udzielenia ADS Anker – oprócz informacji, o których mowa w § 5 ust. 1 EBRG — również informacji dotyczących nazw organów reprezentujących pracowników oraz nazwisk ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej.

19. W celu rozstrzygnięcia tych wątpliwości Arbeitsgericht Bielefeld postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub trybu informowania i konsultowania [z] pracownik[ami] w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w szczególności art. 4 i 11, nakłada na przedsiębiorstwo z siedzibą w Zjednoczonym Królestwie, które jest uznawane za centralne kierownictwo w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit drugi i ust. 3 dyrektywy lub na przedsiębiorstwo z siedzibą w Królestwie Niderlandów, które stanowi centralne kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. e) i art. 3 ust. 1 dyrektywy, obowiązek udzielenia innemu przedsiębiorstwu, które ma siedzibę w Republice Federalnej Niemiec i należy do tej samej grupy przedsiębiorstw, informacji dotyczących przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy i zakładów, ich formy prawnej, sposobu reprezentacji, jak również średniej liczby pracowników i ich podziału na poszczególne Państwa Członkowskie i przedsiębiorstwa?

2) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy obowiązek udzielenia informacji dotyczy również nazw organów reprezentujących pracowników oraz nazwisk ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej?".

III — Postępowanie przed Trybunałem

20. Na etapie procedury pisemnej uwagi Trybunałowi przedstawiły rada zakładowa, ADS Anker, Republika Federalna Niemiec i Komisja Wspólnot Europejskich. Rada zakładowa, ADS Anker i Komisja uczestniczyły ponadto w rozprawie, która odbyła się w dniu 5 grudnia 2002 r.

IV — Analiza prawna

A — *W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego*

21. Zadając pierwsze pytanie prejudycjalne, sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy na podstawie art. 4 i 11 dyrektywy Państwa Członkowskie są zobowiązane do nałożenia na przedsiębiorstwo, którego siedziba znajduje się na ich terytorium i które uznawane jest za centralne kierownictwo grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy, obowiązek udzielenia informacji przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy z siedzibą w innych Państwach Członkowskich, których żądają od nich ich wewnętrzne organy reprezentacji pracowników, w sytuacji gdy informacje te, niezbędne do podjęcia negocjacji w celu ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub wprowadzenia trybu informowania i konsultowania z pracownikami, nie są w posiadaniu tych przedsiębiorstw.

22. Przed udzieleniem odpowiedzi na niniejsze pytanie warto podkreślić, że ani sąd krajowy, ani żadna z zainteresowanych w niniejszej sprawie stron nie podają w wątpliwość tego, że Państwa Członkowskie są zobowiązane do nałożenia na centralne kierownictwo na podstawie art. 4 ust. 1 dyrektywy obowiązku udzielenia informacji pracownikom, którzy zamierzają podjąć negocjacje w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej. Co więcej, podobne stanowisko przedstawiłem szczegółowo także w przedstawionej przeze mnie opinii w sprawie C-440/00 Kühne & Nagel [5].

23. Ponadto w szczególności po wyroku w sprawie Bofrost*, nie ulega wątpliwości, że każde przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy jest zgodnie z art. 11 ust. 2 dyrektywy zobowiązane do udostępnienia swoim pracownikom „informacji niezbędnych dla dokonania przez nich oceny, czy przysługuje im prawo żądania podjęcia negocjacji, jak również ewentualnie dla prawidłowego sformułowania wniosku w tym przedmiocie" [6]. Trybunał uznał jednoznacznie w tym wyroku, że zakres obowiązków wynikających z dyrektywy „nie może być ograniczony po stronie pracodawców jedynie do centralnego kierownictwa" [7].

24. Wątpliwości wzbudza natomiast kwestia, czy przepływ informacji w trójkącie centralne kierownictwo–przedsiębiorstwa–pracownicy, w którym przepływ ten jest niekwestionowany na linii centralne kierownictwo–pracownicy i przedsiębiorstwa–pracownicy, powinien obejmować również stronę

5 — Opinia z dnia 11 lipca 2002 r., Rec. 2004, str. I-787.

6 — Wyrok z dnia 29 marca 2001 r. w sprawie C-62/99 Bofrost*, Rec. str. I-2579, pkt 38.

7 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Bofrost*, pkt 31.

centralne kierownictwo–przedsiębiorstwa. Innymi słowy, chodzi o ustalenie, czy obowiązek udzielenia informacji występuje nie tylko w pionowej, lecz również w poziomej płaszczyźnie, a zatem, czy na mocy dyrektywy istnieje on także po stronie centralnego kierownictwa względem innych przedsiębiorstw grupy, w szczególności w sytuacji gdy organy wewnętrzne reprezentacji pracowników zażądały od nich informacji, których przedsiębiorstwa te nie posiadają, a które są niezbędne dla podjęcia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej.

25. Według ADS Anker, na tak postawione pytanie należy odpowiedzieć przecząco. Jej zdaniem, z tekstu dyrektywy nie wynika bowiem, że centralne kierownictwo ma obowiązek udzielenia informacji innym przedsiębiorstwom grupy. W rezultacie centralne kierownictwo miałoby obowiązek udzielenia informacji niezbędnych dla podjęcia negocjacji w celu ustanowienia europejskiej rady zakładowej jedynie wówczas, gdyby zażądali ich bezpośrednio pracownicy. Jak twierdzi dalej ADS Anker, wniosek ten jest uzasadniony z uwagi na to, że skoro pracownicy żądają informacji, to do nich należy podjęcie działań celem uzyskania ich od centralnego kierownictwa. Domaganie się od przedsiębiorstwa, by uzyskało ono informacje żądane przez swoich pracowników na drodze działań prawnych skierowanych przeciwko centralnemu kierownictwu, może mieć negatywne skutki dla stosunków w obrębie grupy. Ponadto gdyby działania te nie przyniosły rezultatu, pracownicy nie dysponowaliby innymi środkami w celu uzyskania pożądanych informacji.

26. Rada zakładowa, rząd niemiecki i Komisja — ze względów, które przedstawię w dalszej części rozważań — proponują natomiast odmienne rozwiązanie.

27. Ze swej strony chciałbym od razu zauważyć, że argumenty przywołane przez ADS Anker na poparcie jej stanowiska nie są przekonywające. Oparte są one bowiem raczej na względach oportunistycznych niż na wykładni przepisów dyrektywy. Bardziej przekonują mnie natomiast argumenty logiczne, systematyczne, jak i argumenty odwołujące się do brzmienia właściwych przepisów, podniesione na poparcie tezy przeciwnej, które chciałbym obecnie przedstawić.

28. Należy przede wszystkim przypomnieć, jak stwierdziłem to w ww. opinii w sprawie Kühne & Nagel, że „systematyka dyrektywy opiera się na roli przyznanej centralnemu kierownictwu przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na które art. 4 ust. 1 dyrektywy nakłada, jako faktyczne centrum decyzyjne przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, podsta-

wową odpowiedzialność z tytułu realizacji przewidzianych w niej celów" [8]. Odpowiedzialność ta zawiera w sobie „obowiązek sprostania, za pomocą wszelkich dostępnych środków, każdemu wymogowi związanemu z utworzeniem [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub wprowadzeniem trybu informowania i konsultowania z pracownikami w rozumieniu dyrektywy, z tym jednym zastrzeżeniem, że działanie żądane od centralnego kierownictwa musi być rzeczywiście *niezbędne* dla osiągnięcia tego celu" [9]. Wynika z tego, że centralne kierownictwo ma „obowiązek przygotowania wszelkich warunków i środków, zarówno materialnych, jak i logistycznych, dla właściwego przebiegu negocjacji z przedstawicielami pracowników" [10].

29. Z pewnością logicznym następstwem takiego obowiązku jest również udzielenie pracownikom wszelkich informacji niezbędnych dla skorzystania z prawa złożenia wniosku o podjęcie negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej, które przyznaje im art. 5 ust. 1 dyrektywy. Twierdzenie, że obowiązek ten istnieje wyłącznie wtedy, gdy pracownicy zażądali informacji bezpośrednio od centralnego kierownictwa, ale nie wtedy, gdy wniosek ten pochodzi od innych przedsiębiorstw grupy, prowadziłoby w konsekwencji, w sposób nieuzasadniony i nielogiczny do zawężenia rozległego zakresu art. 4 ust. 1 dyrektywy i uszczuplenia odpowiedzialności, którą dyrektywa, jak zauważyłem to powyżej, uznaje za podstawową i ogólną.

30. Jak słusznie zauważyła Komisja, skoro bowiem przepis ten nakłada na centralne kierownictwo odpowiedzialność za stworzenie warunków niezbędnych dla utworzenia europejskiej rady zakładowej — i, należy dodać, nakłada ją z uwagi na to, że kierownictwo to reprezentuje całą grupę — odpowiedzialność ta wyraża się nie tylko w obowiązku udzielenia informacji bezpośrednio organom reprezentującym pracowników, których żądają one w tym celu, ale również w obowiązku udzielenia tych informacji innym przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy, do których ich pracownicy zwrócili się z takim wnioskiem.

31. Innymi słowy, w sytuacji gdy organy wewnętrzne reprezentujące pracowników przedsiębiorstwa żądają od niego informacji w celu skorzystania z praw, które przyznaje im dyrektywa, i gdy przedsiębiorstwo to informacji tych nie posiada, spełnione są przesłanki zastosowania art. 4 ust. 1 dyrektywy, a w szczególności tego, aby przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy miało prawo zażądania informacji od centralnego kierownictwa i aby kierownictwo to miało obowiązek udzielenia ich, celem stworzenia, zgodnie właśnie z tym przepisem, warunków dla utworzenia europejskiej rady zakładowej.

8 — Zobacz moja opinia w sprawie C-440/00 Kühne & Nagel, pkt 29.

9 — Tamże.

10 — Zobacz moja opinia w sprawie C-440/00 Kühne & Nagel, pkt 30.

32. W przeciwnym wypadku, jak należy to powtórzyć, doszłoby do istotnego ograniczenia zakresu obowiązku nałożonego w tym

przepisie na centralne kierownictwo i, jak zauważają rząd niemiecki i rada zakładowa, do naruszenia zasady pełnej skuteczności dyrektywy, która nakłada obowiązki w celu ułatwienia, a nie utrudnienia utworzenia europejskiej rady zakładowej.

33. Gdyby przyjąć bowiem krytykowaną tutaj tezę, zamiast zachęcać pracowników do korzystania z praw, które przyznaje im dyrektywa, zniechęcałoby się ich do tego, zobowiązując ich — bez obiektywnego uzasadnienia — do podjęcia w tym celu kosztownych i uciążliwych działań, udaremniając w ten sposób, w sprzeczności ze wspomnianą zasadą pełnej skuteczności, osiągnięcie celu, do którego dyrektywa ta wyraźnie zmierza. Jak zauważa słusznie rada zakładowa, wystarczy wziąć pod uwagę trudności, jakie napotkaliby pracownicy, chcąc uzyskać od centralnego kierownictwa informacje niezbędne dla złożenia wniosku o podjęcie negocjacji, w sytuacji gdyby kierownictwo to znajdowało się w innym Państwie Członkowskim niż państwo miejsca zamieszkania pracowników.

34. Rozważana kwestia ujęta jest tutaj, jak można by powiedzieć, z punktu widzenia centralnego kierownictwa i ciążących na nim obowiązków. Jednakże — z punktu widzenia poszczególnych przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy — można również przytoczyć inny argument we wspomnianym sensie. Jak bowiem słusznie zauważył rząd niemiecki, skoro w wyroku w sprawie Bofrost* uznano, że każde z tych przedsiębiorstw ma na mocy dyrektywy obowiązek udzielenia własnym organom wewnętrznym reprezentującym pracowników „informacji niezbędnych dla podjęcia negocjacji w celu utworzenia [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub wprowadzenia trybu ponadnarodowego informowania i konsultowania [z] pracownik [ami]" [11], należy tym samym uznać prawo tych przedsiębiorstw do uzyskania od kierownictwa centralnego tych informacji.

35. Nie ukrywam jednak, że chcąc zapewnić skuteczne wykonanie rzeczonego obowiązku, pewne trudności mogą pojawić się, w przypadku gdy centralne kierownictwo i poszczególne przedsiębiorstwa działają w różnych Państwach Członkowskich (a nawet jeśli znajdują się one w tym samym państwie). Należy jednak przypomnieć, że na podstawie art. 14 ust. 1 dyrektywy Państwa Członkowskie są zobowiązane wprowadzić w życie nie tylko „przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy", ale także podjąć „[...] wszelkie konieczne działania, umożliwiające im stałe zagwarantowanie osiągania *celów* przewidzianych w niniejszej dyrektywie [...]" [12]. Ponadto na podstawie art. 11 ust. 3, powinny one zapewnić „administracyjny lub sądowy tryb postępowania, tak aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy".

11 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Bofrost*, pkt 39.

12 — Moje podkreślenie.

36. Przepisy te nakładają na Państwa Członkowskie szczególnie wyraźne i jednoznaczne zobowiązanie rezultatu, które w pewien sposób wykracza poza ogólne obowiązki transpozycji, przewidziane zazwyczaj w dyrektywach wspólnotowych. Wynika z tego, że Państwa Członkowskie są zobowiązane podjąć środki niezbędne dla zapewnienia pełnej realizacji obowiązków wynikających z art. 4 ust. 1 dyrektywy oraz że nawet w braku wyraźnych przepisów w tej kwestii, przepisy krajowe transponujące dyrektywę lub, jeśli zachodzi taka konieczność, cały porządek prawny, powinny być interpretowane zgodnie z wolą wyraźnie wyrażoną w dyrektywie.

37. Na podstawie powyższych rozważań sądzę zatem, że na pierwsze pytanie prejudycjalne należy udzielić odpowiedzi, że wykładni art. 4 i 14 dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że Państwa Członkowskie są zobowiązane do nałożenia na przedsiębiorstwo z siedzibą na ich terytorium, które stanowi centralne kierownictwo grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy, obowiązku udzielenia informacji przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy, mającym siedzibę w innych Państwach Członkowskich, których od tych przedsiębiorstw żądają ich wewnętrzne organy reprezentujące pracowników, w sytuacji gdy przedsiębiorstwa te informacji tych nie posiadają, a są one niezbędne do utworzenia europejskiej rady zakładowej lub wprowadzenia trybu informowania i konsultowania z pracownikami.

B — *W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego*

38. W przypadku gdyby Trybunał uznał istnienie po stronie centralnego kierownictwa obowiązku udzielenia informacji innym przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy, sąd krajowy, stawiając drugie pytanie, zmierza do ustalenia zakresu tego obowiązku. Pytanie to jest niemalże tożsame, mutatis mutandis, z drugim pytaniem postawionym w sprawie Kühne & Nagel.

39. W tym względzie rada zakładowa zauważa, że prawo do informacji przewidziane w § 5 EBRG ma nie tylko umożliwić pracownikom uzyskanie informacji, czy spełnione zostały warunki do utworzenia europejskiej rady zakładowej, ale również pozyskanie wszelkich danych, niezbędnych do jej ewentualnego powołania. Ponieważ art. 5 dyrektywy przewiduje, że europejska rada zakładowa może zostać utworzona na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych Państwach Członkowskich, pracownicy zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, którzy pragną poprzeć utworzenie takiej rady, powinni być poinformowani o ogólnych danych dotyczących organów reprezentujących pracowników i ich przedstawicieli w innych przedsiębiorstwach lub zakładach wchodzących w skład grupy. Na drugie pytanie należałoby zatem udzielić odpowiedzi twierdzącej.

40. Również rząd niemiecki, ograniczając się do przywołania uwag przedstawionych w związku z drugim pytaniem w sprawie Kühne & Nagel, uważa, że na pytanie to należy odpowiedzieć twierdząco.

41. ADS Anker twierdzi natomiast, że odpowiedź na postawione pytanie powinna być przecząca z dwóch powodów. Przede wszystkim wniosek o udzielenie informacji dotyczących nazwy organów reprezentujących pracowników i nazwisk ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej, jest ujęty zbyt niejasno. Ta ogólnikowość wniosku zobowiązywałaby centralne kierownictwo do ustalenia, jakie informacje są niezbędne dla utworzenia europejskiej rady zakładowej, podczas gdy ocena ta powinna należeć do pracowników, którzy podjęli inicjatywę utworzenia rady. Po drugie, ponieważ, zdaniem ADS Anker, informacje te nie są niezbędne dla przedstawienia wniosku, o którym mowa w art. 5 ust. 1 dyrektywy, pracownikom nie przysługuje prawo do ich żądania.

42. Ze swej strony Komisja utrzymuje, odsyłając do wyroku w sprawie Bofrost*, że na pytanie to należy odpowiedzieć w ten sposób, że przedsiębiorstwo powinno udzielić organom reprezentującym jego pracowników nazwy organów reprezentujących pracowników oraz nazwiska ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej, w sytuacji gdy przedsiębiorstwo to dysponuje takimi informacjami lub może je uzyskać i jeśli informacje te, zdaniem sądu krajowego, są niezbędne dla podjęcia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej.

43. Osobiście nie dostrzegam żadnego powodu uzasadniającego zmianę stanowiska przyjętego w tej kwestii przeze mnie w opinii w sprawie Kühne & Nagel, do której pozwalam sobie uczynić odesłanie [13]. W związku z tym uważam, że na niniejsze pytanie należy udzielić odpowiedzi, że centralne kierownictwo grupy jest zobowiązane udzielić innym przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy, do których wewnętrzne organy reprezentujące pracowników zwróciły się z takim wnioskiem, informacje dotyczące nazw organów reprezentujących pracowników oraz nazwisk ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej, jeśli w opinii sądu krajowego informacje te są niezbędne dla utworzenia w obrębie tej grupy europejskiej rady zakładowej.

13 — Zobacz moja opinia do ww. wyroku w sprawie Kühne & Nagel, pkt 41-44.

V — Wnioski

44. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał na pytania prejudycjalne przedłożone przez Arbeitsgericht Bielefeld postanowieniem z dnia 24 lipca 2001 r. odpowiedział w następujący sposób:

„1) Wykładni art. 4 i 14 dyrektywy Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie utworzenia [e]uropejskiej [r]ady [z]akładowej lub trybu informowania i konsultowania [z] pracownik[ami] w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym należy dokonywać w ten sposób, że Państwa Członkowskie są zobowiązane do nałożenia na przedsiębiorstwo z siedzibą na ich terytorium, które stanowi centralne kierownictwo grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy, obowiązku udzielenia informacji przedsiębiorstwom wchodzącym w skład grupy mającym siedzibę w innych Państwach Członkowskich, których od tych przedsiębiorstw żądają wewnętrzne organy reprezentujące pracowników, w sytuacji gdy przedsiębiorstwa te informacji tych nie posiadają, a są one niezbędne, aby móc żądać podjęcia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej lub wprowadzenia trybu informowania i konsultowania z pracownikami.

2) Centralne kierownictwo grupy jest zobowiązane udzielić przedsiębiorstwu wchodzącemu w skład grupy, które żąda tego i do którego wewnętrzne organy reprezentujące pracowników zwróciły się z takim wnioskiem, informacji dotyczących nazw organów reprezentujących pracowników oraz nazwisk ich przedstawicieli, którzy w imieniu pracowników przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw od nich zależnych powinni uczestniczyć w tworzeniu europejskiej rady zakładowej, jeśli w opinii sądu krajowego informacje te są niezbędne dla utworzenia w obrębie tej grupy europejskiej rady zakładowej".