ADS ANKER

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
A. TIZZANO
prednesené 27. februára 2003 [1]

1. Uznesením z 24. júla 2001 Arbeitsgericht (súd pre pracovnoprávne veci) Bielefeld (Nemecko) požiadal Súdny dvor formou dvoch prejudiciálnych otázok v súlade s článkom 234 ES o výklad smernice Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi [2] (ďalej len „smernica"). V podstate sa Arbeitsgericht Bielefeld pýta, či podnik zriadený na území členského štátu Spoločenstva, ktorý je považovaný za ústredné riaditeľstvo skupiny podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva v zmysle smernice, je povinný poskytnúť informácie iným podnikom rovnakej skupiny podnikov nachádzajúcich sa v inom členskom štáte, keď tieto podniky dostali žiadosť o informácie od svojich interných zastúpení zamestnancov, a ktoré tieto podniky nemajú, a v prípade kladnej odpovede by chcel vnútroštátny súd vedieť, aký rozsah má táto povinnosť.

I — Právny rámec

A — *Príslušné ustanovenia smernice*

2. Článok 1 smernice stanovuje:

„1. Účelom tejto smernice je zlepšiť právo zamestnancov na informácie a prerokovanie v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*].

2. Na tento účel sa v každom podniku s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacom v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] a v každej skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] zriadi, ak sa o to požiada spôsobom ustanoveným v článku 5 ods. 1, európska zamestnanecká rada alebo sa zavedie postup

1 — Jazyk prednesu: taliančina.

2 — Ú. v. ES L 254, s. 64. Smernica pôvodne neplatila pre Spojené kráľovstvo, pretože základom smernice je článok 2 ods. 2 Dohovoru o sociálnej politike, ktorý je prílohou protokolu č. 14 Zmluvy ES. Neskôr bola jej pôsobnosť rozšírená na tento štát smernicou 97/74/ES (Ú. v. ES L 10, s. 22).

informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom informovať zamestnancov a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tejto smernici.

(...)

4. Ak dohody uvedené v článku 6 nezabezpečujú širší rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania a prerokovania vytvorených na dosiahnutie účelu uvedeného v odseku 1, sa v prípade podniku s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] vzťahujú na všetky závody nachádzajúce sa v členských štátoch a v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] na všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch.

(...)".

3. Článok 2 ods. 1 smernice určuje:

„1. Na účely tejto smernice:

a) „podnik s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiaci v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*]" znamená akýkoľvek podnik, ktorý má najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov;

b) „skupina podnikov" znamená riadiaci podnik a jemu podriadené podniky;

c) „skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiaca v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*]" znamená skupinu podnikov s týmito charakteristikami:

— najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch,

— najmenej dva podniky skupiny v rôznych členských štátoch a

— najmenej jeden podnik skupiny najmenej so 150 zamestnancami v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší

podnik skupiny najmenej so 150 zamestnancami v inom členskom štáte;

(...)

e) „ústredné riaditeľstvo" znamená ústredné riaditeľstvo podniku s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiaceho v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiaceho v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*];

(...)".

4. Článok 3 ods. 1 znie:

„Na účely tejto smernice „riadiaci podnik" znamená podnik, ktorý môže vyvíjať dominantný vplyv na iný podnik („riadený podnik") napríklad z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel jeho ovládania."

5. Článok 4 smernice určuje:

„1. Za vytvorenie podmienok a prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na informovanie a prerokovanie, ako je uvedené v článku 1 ods. 2, je v podniku a skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] zodpovedné ústredné riaditeľstvo.

2. Ak sa ústredné riaditeľstvo nenachádza v žiadnom členskom štáte, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá reprezentatívny zástupca ústredného riaditeľstva v členskom štáte, ktorý je v prípade potreby ustanovený.

Ak podnik alebo skupina podnikov takéhoto zástupcu nemá, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá riaditeľstvo závodu alebo podniku skupiny zamestnávajúceho najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.

3. Na účely tejto smernice sa za ústredné riaditeľstvo považuje zástupca alebo zástupcovia, alebo ak takíto zástupcovia neexistujú, riaditeľstvo uvedené v druhom pododseku odseku 2."

6. Článok 5 ods. 1 smernice stanovuje:

„Aby sa dosiahol cieľ uvedený v článku 1 ods. 1, ústredné riaditeľstvo z vlastného podnetu alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov, alebo ich zástupcov najmenej v dvoch podnikoch alebo závodoch najmenej v dvoch rôznych členských štátoch, začne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupu informovania a prerokovania."

7. Článok 6 ods. 1 smernice určuje:

„Ústredné riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán musia vyjednávať v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o podrobných spôsoboch uskutočňovania informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, ustanovenej v článku 1 ods. 1."

8. Článok 11 smernice znie:

„1. Každý členský štát zabezpečí, aby riaditeľstvá závodov podniku s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] a riaditeľstvá podnikov, ktoré sú súčasťou skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*], ktoré sa nachádzajú na jeho území, a zástupcovia ich zamestnancov alebo, podľa okolností, zamestnanci dodržiavali povinnosti ustanovené v tejto smernici bez ohľadu na to, či sa ústredné riaditeľstvo nachádza na ich území, alebo nie.

2. Členské štáty zabezpečia, aby na požiadanie strán dotknutých uplatňovaním tejto smernice, podniky dali k dispozícii informácie o počte zamestnancov, uvedené v článku 2 ods. 1 písm. a) a c).

3. Členské štáty prijmú primerané opatrenia pre prípad nedodržania tejto smernice, zabezpečia najmä, aby boli k dispozícii vhodné správne alebo súdne postupy umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.

(...)".

9. Na záver článok 14 ods. 1 určuje:

„Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na

dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 22. septembra 1996 alebo zabezpečia, aby najneskôr k tomuto dátumu sociálni partneri dohodou zaviedli požadované opatrenia, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Okamžite o tom informujú Komisiu."

B — *Nemecká vnútroštátna právna úprava*

10. Spolková republika Nemecko prebrala smernicu zákonom Gesetz über Europäische Betriebsräte (zákon o európskych zamestnaneckých radách) z 28. októbra 1996 (ďalej len „EBRG") [3].

11. Podľa § 2 ods. 1 EBRG platí tento zákon pre podniky zriadené na území Nemecka pôsobiace v rámci Spoločenstva a pre skupiny podnikov, ktoré majú riadiaci podnik zriadený na území Nemecka a ktoré pôsobia v rámci Spoločenstva. Podľa § 2 ods. 2 zákon platí aj pre prípady, keď sa ústredné riaditeľstvo podniku nenachádza v Nemecku, najmä v súvislosti s predpismi o počte pracovníkov zamestnaných v Nemecku (§ 4 EBRG), o práve na informácie (§ 5 ods. 2 EBRG), o určení riadiaceho podniku (§ 6 EBRG) a o správe o zastúpeniach zamestnancov v Spolkovej republike Nemecko (§ 35 ods. 2 EBRG).

12. § 5 EBRG určuje:

„1. Ústredné riaditeľstvo musí na žiadosť zastúpenia zamestnancov poskytnúť informácie o priemernom počte zamestnancov a ich rozdelení medzi členské štáty, medzi podniky a závody, ako aj o štruktúre podniku alebo skupiny podnikov.

2. Zamestnanecká rada alebo ústredná zamestnanecká rada si môže nárok podľa odseku 1 uplatniť voči miestnemu závodnému alebo podnikovému riaditeľstvu; toto je povinné získať potrebné informácie a podklady od ústredného riaditeľstva" [4].

3 — BGBl. 1996 I, s. 1548.

4 — Neoficiálny preklad.

II — Skutkový stav, konanie pred vnútroštátnym súdom a prejudiciálne otázky

13. V tomto právnom spore sa pred Arbeitsgericht Bielefeld súdi nemecká spoločnosť ADS Anker GmbH (ďalej len „ADS Anker") a ústredná zamestnanecká rada tejto spoločnosti (ďalej len „zamestnanecká rada").

14. Z uznesenia o návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že ADS Anker patrí do skupiny podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva, ktorého ústredné riaditeľstvo sa nachádza vo Švajčiarsku, a že ADS Anker je kontrolovaná spoločnosťou Anker BV so sídlom v Holandsku, ktorá vlastní ďalšie podiely podnikov patriacich do skupiny podnikov Anker v rôznych členských štátoch. Podnikom patriacim do skupiny podnikov Anker s najväčším počtom zamestnancov v jednom členskom štáte je podnik RIVA v Spojenom kráľovstve.

15. V skupine neexistuje európska zamestnanecká rada alebo postup na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi podľa článku 1ods. 2 smernice. Na odstránenie tohto stavu zamestnanecká rada vyzvala spoločnosť ADS Anker podľa § 5 ods. 2 EBRG, aby jej poskytla informácie stanovené v § 5 ods. 1 EBRG a oznámila jej označenie zastúpení zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí sa majú zúčastniť na zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov podnikov alebo riadených podnikov. Na základe zamietavej odpovede spoločnosti ADS Anker zamestnanecká rada podala žalobu na vnútroštátny súd, aby presadila svoju požiadavku.

16. ADS Anker namieta, že nebola schopná splniť povinnosť poskytnúť informácie podľa § 5 ods. 2 EBGR, lebo materská spoločnosť so sídlom vo Švajčiarsku, ako aj holandská spoločnosť Anker BV jej odmietli poskytnúť požadované informácie. ADS Anker tvrdí, že okrem toho na základe nemeckej právnej úpravy, podľa jej vyjadrenia, nemôže dostať informácie od podnikov sídliacich mimo územia Nemecka.

17. Vnútroštátny súd však považuje tvrdenie ADS Anker za neopodstatnené, pretože zo smernice, najmä z jej článku 4 ods. 1 a článku 5 ods. 1, ako aj z vnútroštátnych predpisov na prebratie smernice vyplýva povinnosť ústredného riaditeľstva nachádzajúceho sa v inom členskom štáte poskytnúť ADS Anker informácie v zmysle § 5 ods. 1 EBRG.

18. Ak je tento výklad správny a uvedená povinnosť skutočne existuje, tak je potrebné preskúmať, či ústredné riaditeľstvo podľa

tých istých ustanovení je povinné oznámiť ADS Anker okrem informácií podľa § 5 ods. 1 EBRG aj označenie zastúpení zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí majú spolupôsobiť v mene zamestnancov podniku alebo riadeného podniku pri zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady.

19. Na objasnenie tejto nejasnosti Arbeitsgericht Bielefeld prerušil konanie a predložil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1) Má sa smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, najmä článok 4 a článok 11 vykladať v tom zmysle, že podnik so sídlom v Spojenom kráľovstve, ktorý podľa článku 4 ods. 2 druhého pododseku a ods. 3 smernice je predpokladaným ústredným riaditeľstvom, alebo podnik so sídlom v Holandskom kráľovstve, ktorý predstavuje ústredné riaditeľstvo riadiaceho podniku podľa článku 2 ods. 1 písm. e) a článku 3 ods. 1 smernice, je povinný inému podniku so sídlom v Spolkovej republike Nemecko, ktorý patrí do rovnakej skupiny podnikov, poskytnúť informácie o podnikoch a závodoch, o ich právnej forme a vzťahoch zastúpenia a priemernom počte zamestnancov, ako aj o ich rozdelení medzi členské štáty a podniky?

2) V prípade, že Súdny dvor na prvú otázku odpovie kladne: Obsahuje povinnosť poskytnúť informácie aj označenie zastúpenia zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí sa majú zúčastniť na zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov podnikov alebo riadených podnikov?“

III — Konanie pred Súdnym dvorom

20. Písomné pripomienky v písomnej časti konania Súdnemu dvoru predložili: ADS Anker, Spolková republika Nemecko a Komisia Európskych spoločenstiev. Okrem toho sa na pojednávaní dňa 5. decembra 2002 zúčastnili zamestnanecká rada, ADS Anker a Komisia.

IV — Právne posúdenie

A — *O prvej prejudiciálnej otázke*

21. Prvou prejudiciálnou otázkou vnútroštátny súd v podstate žiada Súdny dvor o výklad, či členské štáty podľa článkov 4 a 11 smernice sú povinné uložiť povinnosť podniku zriadenému na ich území, ktorý je predpokladaným ústredným riaditeľstvom skupiny podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva, poskytnúť informácie podnikom z rovnakej skupiny podnikov zriadených na území iného členského štátu, ktoré požadujú od nich interné zastúpenia zamestnancov, keď tieto podniky samé nemajú k dispozícii uvedené informácie potrebné na začatie vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

22. Skôr, ako odpoviem na túto otázku, chcem zdôrazniť, že ani vnútroštátny súd a ani jeden z účastníkov konania nespochybnil povinnosť členských štátov uložiť povinnosť ústrednému riaditeľstvu podľa článku 4 ods. 1 smernice poskytnúť informácie zamestnancom, ktorí chcú začať vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady. V tomto zmysle som sa okrem iného výslovne vyjadril aj v mojich záverečných návrhoch vo veci C-440/00, Kühne & Nagel [5].

23. Okrem toho najmä po rozsudku vo veci Bofrost* už niet pochýb o povinnosti podniku patriaceho do skupiny podnikov podľa článku 11 ods. 2 smernice, zabezpečiť vlastným zamestnancom „(...) prístup k potrebným informáciám, na základe ktorých môžu posúdiť, či majú nárok na začatie vyjednávaní a prípadne správne formulovať tomu zodpovedajúcu žiadosť“ [6]. Súdny dvor totiž v tomto rozsudku jasne stanovil, že povinnosť vyplývajúca zo smernice pre zamestnávateľa „neplatí len pre ústredné riaditeľstvo“ [7].

24. Pochybnosť vzniká v tom, či trojuholník vzťahov ústredné riaditeľstvo — podnik — zamestnanec, v ktorom nesporne existuje tok informácií medzi ústredným riaditeľstvom a zamestnancami, ako aj medzi podnikmi a zamestnancami, musí zahŕňať aj tok informácií medzi ústredným riaditeľstvom a podnikmi. Inými slovami otázka znie, či povinnosť poskytnúť informácie existuje

5 — Návrhy z 11. júla 2002, Zb. s. I-787.

6 — Rozsudok z 29. marca 2001, Bofrost*, C-62/99 (Zb. s. I-2579, bod 38).

7 — Už citovaný rozsudok z 29. marca 2001 Bofrost*, bod 31.

nielen vo vertikálnom, ale aj v horizontálnom smere a či preto má ústredné riaditeľstvo podľa smernice povinnosť aj voči iným podnikom skupiny podnikov, najmä keď interné zastúpenia zamestnancov požiadali tieto podniky o informácie potrebné na začatie vyjednávaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ale tieto podniky nemajú tieto informácie k dispozícii. Okrem toho v prípade, ak by žaloba nebola úspešná, by zamestnanci nemali žiadnu inú možnosť získať požadované informácie.

26. Zamestnanecká rada, nemecká vláda a Komisia navrhujú opačné riešenie založené na dôvodoch, ktoré ďalej uvediem.

27. Chcem hneď na úvod uviesť, že tvrdenia predložené ADS Anker na podporu jej tvrdenia nepovažujem za presvedčivé. Sú založené totiž skôr na úvahách vo vlastný prospech ako na výklade smernice. Považujem logický, systematický a slovný výklad v prospech opačného názoru za presvedčivejší a chcem ho teraz objasniť.

25. ADS Anker sa domnieva, že na túto otázku treba odpovedať záporne. Zo smernice podľa jej vyjadrenia nevyplýva žiadna povinnosť ústredného riaditeľstva poskytnúť informácie voči iným podnikom skupiny. Preto je ústredné riaditeľstvo len vtedy povinné poskytnúť informácie potrebné na zriadenie európskej zamestnaneckej rady, keď ich požadujú priamo zamestnanci. Tento záver je odôvodnený, lebo zamestnanci chcú mať tieto informácie, a preto o ne musia požiadať ústredné riaditeľstvo. Pokiaľ by sa vyžadovalo, aby podnik zaobstaral informácie, ktoré požadujú vlastní zamestnanci prostredníctvom žaloby proti ústrednému riaditeľstvu, mohlo by to mať negatívne účinky na vzťahy v rámci skupiny podnikov.

28. Najskôr chcem poukázať na moje odôvodnenia v spomínaných záverečných návrhoch vo veci Kühne & Nagel, podľa ktorého „systém daný smernicou je založený na úlohe ústredného riaditeľstva podniku alebo skupiny podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva, samotný článok 4 ods. 1 smernice prenáša na neho primárnu zodpovednosť za dosiahnutie cieľov smernice, pretože ono je vlastným rozhodovacím centrom podniku

alebo skupiny podnikov" [8]. Táto zodpovednosť obsahuje „povinnosť vyhovieť každej požiadavke spojenej so zriaďovaním európskej zamestnaneckej rady alebo s vytváraním postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi všetkými prostriedkami, ktoré sú k dispozícii s jediným obmedzením, že konanie, vyžadované od ústredného riaditeľstva musí byť naozaj *nevyhnutné* na dosiahnutie tohto cieľa" [9]. Z toho vyplýva, že ústredné riaditeľstvo „musí vytvoriť všetky predpoklady, ako aj poskytnúť všetky materiálne a logistické prostriedky, aby sa vyjednávania so zástupcami zamestnancov mohli riadne konať" [10].

29. K tejto povinnosti určite patrí aj poskytovanie všetkých informácií zamestnancom nevyhnutných na to, aby mohli uplatniť svoje právo podľa článku 5 ods. 1 smernice začať vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady. Pokiaľ by sa táto povinnosť mala splniť len vtedy, keď priamo zamestnanci požadujú informácie od ústredného riaditeľstva podniku, a nie vtedy, keď žiadosť podáva iný podnik tej istej skupiny podnikov, bolo by to neoprávnené a nelogické obmedzenie rozsahu pôsobnosti článku 4 ods. 1 smernice, a okrem toho by sa tým zredukovala zodpovednosť, ktorú, ako bolo uvedené, smernica jasne kvalifikuje ako prioritnú a všeobecnú.

30. Menovaný predpis totiž, ako Komisia správne poznamenala, prenáša zodpovednosť za vytvorenie nevyhnutných podmienok na zriadenie európskej zamestnaneckej rady na ústredné riaditeľstvo a, čo chcem dodať, prideľuje mu túto zodpovednosť, pretože platí pre celú skupinu podnikov, táto zodpovednosť nespočíva len v povinnosti poskytnúť zastúpeniam zamestnancov k tomu požadované informácie, ale aj v povinnosti poskytnúť tieto informácie podnikom, ktorým bola predložená zodpovedajúca žiadosť od ich vlastných zamestnancov.

31. Inak povedané, ak vlastné interné zastúpenia zamestnancov požiadajú podnik o informácie na tento účel, ktorými vykonávajú svoje práva stanovené smernicou, a menované podniky nemajú takéto informácie, tak sú splnené podmienky na uplatnenie článku 4 ods. 1 smernice a najmä na to, aby podniky mohli požiadať o informácie ústredné riaditeľstvo, ktoré je povinné ich poskytnúť, aby boli vytvorené podmienky na zriadenie európskej zamestnaneckej rady, čo je práve cieľom tohto predpisu.

32. Inak, ako už bolo povedané, rozsah uplatnenia povinnosti uloženej ústrednému riaditeľstvu menovaným ustanovením by bol

8 — Pozri bod 29 mojich návrhov vo veci C-440/00, Kühne & Nagel.

9 — Tamže.

10 — Pozri bod 30 mojich návrhov vo veci C-440/00, Kühne & Nagel.

veľmi obmedzený a ako uviedla nemecká vláda a zamestnanecká rada, bola by porušená zásada praktickej účinnosti smernice, ktorá ukladá povinnosť podporovať zriadenie európskej zamestnaneckej rady a nie ho sťažovať.

33. Pokiaľ by sa postupovalo podľa tu kritizovaného názoru, zamestnancom by sa bránilo vo výkone svojich práv priznaných v smernici takým spôsobom, že by sa od nich vyžadovalo bez objektívneho odôvodnenia finančne náročné, namáhavé, a tým frustrujúce konanie, ktoré by bolo v rozpore s uvedenou zásadou praktickej účinnosti. Je potrebné, ako správne poznamenala zamestnanecká rada, mať na zreteli ťažkosti, ktorým by boli zamestnanci vystavení, len aby dostali informácie od ústredného riaditeľstva potrebné na začatie vyjednávaní, keď sa tieto informácie nachádzajú v inom členskom štáte, ako je členský štát, kde zamestnanci majú bydlisko.

34. Toľko k ústrednému riaditeľstvu a jeho povinnostiam. Možno vyvodiť aj ďalšie tvrdenie v uvedenom zmysle z pohľadu jednotlivých podnikov skupiny. Keď sa totiž v rozsudku Bofrost*, ako správne uviedla nemecká vláda, uznalo, že každý z týchto podnikov je podľa smernice povinný poskytnúť svojmu vlastnému internému zastúpeniu zamestnancov „informácie nevyhnutné na začatie vyjednávaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo na vytvorenie postupu nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi“ [11], potom má tento podnik určite tiež nárok na to, aby dostal príslušné informácie od ústredného riaditeľstva.

35. Som si ale vedomý, že sa môžu vyskytnúť ťažkosti pri zabezpečení účinného dodržania povinností, keď ústredné riaditeľstvo a jednotlivé podniky majú sídlo v iných členských štátoch (inak aj vtedy, keď sú v tom istom štáte). Členské štáty sú však podľa článku 14 ods. 1 smernice povinné nielen „(...) prijať potrebné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou,“ ale tiež sú povinné prijať „(...) všetky potrebné opatrenia, ktorými môžu kedykoľvek zabezpečiť, že ciele stanovené v tejto smernici budú dosiahnuté (...)“ [12]. Okrem toho podľa článku 11 ods. 3 smernice majú zabezpečiť, že sú „ustanovené správne a súdne konania, pomocou ktorých je možné presadiť splnenie povinností, vyplývajúcich z tejto smernice.“

11 — Pozri už citovaný rozsudok z 29. marca 2001, *Bofrost**, bod 39.

12 — Kurzívu vykonal generálny advokát.

36. Tieto predpisy ukladajú členským štátom mimoriadne jasnú a jednoznačnú výslednú povinnosť, ktorá určitým spôsobom ide nad rámec všeobecných povinností, ktoré sú zvyčajne spojené s prebratím smerníc Spoločenstva. Z toho vyplýva, že členské štáty musia zabezpečiť všetky prostriedky nevyhnutné na to, aby boli splnené povinnosti stanovené v článku 4 ods. 1 smernice v plnom rozsahu a aby vnútroštátne ustanovenia na prebratie smernice alebo prípadne celý právny poriadok sa vykladal v súlade s jasným cieľom smernice, aj keby neexistovali výslovné predpisy tohto druhu.

37. Na základe uvedených úvah sa preto podľa môjho názoru má na prvú otázku odpovedať tak, že články 4 a 14 smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že členské štáty sú povinné zaviazať podnik zriadený na ich území, ktorý je predpokladaným ústredným riaditeľstvom skupiny podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva v zmysle smernice, aby poskytol podnikom rovnakej skupiny podnikov zriadeným v iných členských štátoch informácie, ktoré od nich požadovali ich interné zastúpenia zamestnancov, keď tieto podniky samé nemajú príslušné informácie k dispozícii a tieto informácie sú nevyhnutné na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo k postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

B — *O druhej prejudiciálnej otázke*

38. Druhou prejudiciálnou otázkou žiada vnútroštátny súd, aby v prípade, keď má uznať povinnosť ústredného riaditeľstva poskytnúť informácie iným podnikom skupiny, Súdny dvor objasnil, aký rozsah má táto povinnosť. Táto otázka prakticky zodpovedá *mutatis mutandis* druhej otázke vo veci Kühne & Nagel.

39. K tomuto bodu zamestnanecká rada uvádza, že účelom nároku na informácie, stanoveným v § 5 EBRG, je nielen zamestnancom poskytnúť možnosť, aby získali poznatky o tom, či sú splnené podmienky na zriadenie európskej zamestnaneckej rady, ale aby získali aj všetky údaje nevyhnutné na jej prípadné zriadenie. Keďže článok 5 smernice určuje, že európska zamestnanecká rada sa môže zriadiť na žiadosť najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov z minimálne dvoch podnikov alebo závodov z najmenej dvoch členských štátov, musia zamestnanci podniku alebo závodu, ktorí sa chcú zasadiť o zriadenie takejto zamestnaneckej rady, poznať všeobecné údaje o zastúpeniach a ich predstaviteľoch v iných podnikoch alebo závodoch patriacich do skupiny. Preto treba na druhú otázku odpovedať kladne.

40. Aj nemecká vláda sa domnieva, že na túto otázku treba odpovedať kladne, a len poukazuje na pripomienky, ktoré predložila k druhej prejudiciálnej otázke vo veci C-440/00.

41. ADS Anker naopak zastáva názor, že na túto otázku treba odpovedať záporne z dvoch dôvodov. Po prvé podľa jej názoru je žiadosť o informácie v súvislosti s údajmi o zastúpeniach zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí by sa v mene zamestnancov podnikov alebo od nich závislých podnikov mali podieľať na zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady, príliš vágna. Ústredné riaditeľstvo by na základe tejto nepresnosti malo určiť, ktoré údaje sú pre zriadenie európskej zamestnaneckej rady nevyhnutné, hoci toto prislúcha zamestnancom, ktorí ju chcú zriadiť. Po druhé tieto údaje nie sú nevyhnutné na podanie žiadosti v zmysle článku 5 ods. 1 smernice, a preto zamestnanci nemajú nárok na získanie týchto informácií.

42. Komisia poukázaním na rozsudok Súdneho dvora vo veci Bofrost* vyhlásila, že na túto otázku treba odpovedať tak, že podnik je povinný sprístupniť zastúpeniam zamestnancov svojich pracovníkov označenia orgánov zastupujúcich zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí by sa za zamestnancov podnikov alebo riadených podnikov mali zúčastniť na zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady, keď má tieto príslušné údaje k dispozícii alebo ich môže získať, a tieto údaje podľa názoru vnútroštátneho súdu predstavujú údaje, ktoré sú nevyhnutné na začatie vyjednávaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady.

43. Ja si ale myslím, že nie je dôvod, aby som sa odklonil od stanoviska, ktoré som zastával v mojich záverečných návrhoch vo veci Kühne & Nagel [13]. Podľa toho je potrebné na túto otázku odpovedať tak, že ústredné riaditeľstvo skupiny podnikov je povinné sprístupniť iným podnikom skupiny, ktorým bola predložená príslušná žiadosť ich interných zastúpení zamestnancov, označenia orgánov zastupujúcich zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí by sa za zamestnancov podnikov alebo riadených podnikov mali zúčastniť na zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady, pokiaľ tieto údaje podľa názoru vnútroštátneho súdu sú nevyhnutné na zriadenie európskej zamestnaneckej rady.

13 — Pozri body 41 — 44 mojich návrhov vo veci C-440/00, Kühne & Nagel.

V — Návrhy

44. Na základe uvedeného navrhujem na prejudiciálne otázky, ktoré položil Arbeitsgericht Bielefeld uznesením z 24. júla 2001, odpovedať takto:

„1. Články 4 a 14 smernice Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva [pôsobiacich v rámci Spoločenstva — *neoficiálny preklad*] na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa musia vykladať v tom zmysle, že členské štáty musia zaviazať podnik, ktorý je zriadený na ich území a ktorý je ústredným riaditeľstvom skupiny podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva v zmysle smernice, aby poskytol iným podnikom rovnakej skupiny zriadeným v iných členských štátoch informácie požadované od ich interných zastúpení zamestnancov, pokiaľ tieto podniky samotné tieto informácie nemajú k dispozícii a sú nevyhnutné na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo k postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

2. Ústredné riaditeľstvo skupiny podnikov je povinné sprístupniť podniku skupiny, ktorému bola predložená príslušná žiadosť jeho interného zastúpenia zamestnancov, informácie týkajúce sa označení orgánov zastupujúcich zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí by sa mali zúčastniť zriaďovania európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov podnikov alebo riadených podnikov, pokiaľ tieto údaje sú podľa názoru vnútroštátneho súdu nevyhnutné na zriadenie európskej zamestnaneckej rady v tejto skupine."