DOMSTOLENS DOM (plenum)
13. januar 2004 *

I sag C-440/00,

angående en anmodning, som Bundesarbeitsgericht (Tyskland) i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG

mod

Kühne & Nagel AG & Co. KG,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 4 og 11 i Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EFT L 254, s. 64),

* Processprog: tysk.

har

DOMSTOLEN,

sammensat af præsidenten, V. Skouris, og afdelingsformændene P. Jann og J.N. Cunha Rodrigues samt dommerne A. La Pergola, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (refererende dommer), N. Colneric og S. von Bahr,

generaladvokat: A. Tizzano
justitssekretær: ekspeditionssekretær M.-F. Contet,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG ved Rechtsanwältin C. Greiner-Mai

— Kühne & Nagel AG & Co. KG ved Rechtsanwalt H. Stange

— den tyske regering ved W.-D. Plessing og B. Muttelsee-Schön, som befuldmægtigede

— den svenske regering ved A. Kruse, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Sack, som befuldmægtiget,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 15. januar 2002 er afgivet mundtlige indlæg af Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, af Kühne & Nagel AG & Co. KG og af Kommissionen,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 11. juli 2002,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 27. juni 2000, indgået til Domstolen den 29. november 2000, har Bundesarbeitsgericht i medfør af artikel 234 EF forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 4 og 11 i Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EFT L 254, s. 64, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag, der føres af Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG (samarbejdsudvalget i virksomheden Kühne & Nagel AG & Co. KG, herefter »samarbejdsudvalget«) mod virksomheden Kühne & Nagel AG & Co. KG (herefter »Kühne & Nagel«) vedrørende den anmodning, som samarbejdsudvalget har fremsat til Kühne & Nagel om at få bestemte informationer med henblik på nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Det anføres i direktivets ellevte betragtning:

»der bør vedtages hensigtsmæssige bestemmelser med henblik på at sikre, at arbejdstagere i virksomheder, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater, eller koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater, informeres og høres på behørig vis, når afgørelser, som har betydning for de pågældende, træffes i en anden medlemsstat end den, hvor de er beskæftiget«.

4 Direktivets fjortende betragtning har følgende ordlyd:

»mekanismerne for information og høring af arbejdstagerne i sådanne virksomheder eller koncerner bør omfatte alle bedrifter eller i givet fald virksomheder i en koncern, der er beliggende i medlemsstaterne, uanset om virksomhedens eller, for så vidt angår en koncern, den kontrollerende virksomheds centrale ledelse er beliggende i eller uden for medlemsstaterne«.

5 Direktivets artikel 1, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt i virksomheder, som omfatter bedrifter i flere medlemsstater (fællesskabsvirksomheder), og koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater (fællesskabskoncerner).

2. Med henblik herpå indføres der et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure i alle fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, når der fremsættes anmodning herom efter proceduren i artikel 5, stk. 1, med det formål at informere og høre arbejdstagerne på de betingelser, på den måde og med de virkninger, som fremgår af dette direktiv.«

6 Direktivets artikel 2, stk. 1, litra a)-e), bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

a) en »virksomhed, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater« (»en fællesskabsvirksomhed«): en virksomhed med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater

b) »en koncern« : en gruppe omfattende en virksomhed, der udøver kontrol, og de af denne kontrollerede virksomheder

c) »en koncern, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater« (»en fællesskabskoncern«): en koncern, der opfylder følgende betingelser:

— den beskæftiger mindst 1 000 arbejdstagere i medlemsstaterne

— den omfatter mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater, og

— mindst én virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en medlemsstat, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en anden medlemsstat

d) »arbejdstagerrepræsentanter« : repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til national lovgivning og/eller praksis

e) »central ledelse« : den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden eller, hvis det drejer sig om en fællesskabskoncern, for den virksomhed, der udøver kontrol.«

7 I direktivets artikel 3, stk. 1 og 2, er begrebet »virksomhed, der udøver kontrol«, defineret som følger:

»1. I dette direktiv forstås ved »virksomhed, der udøver kontrol« : en virksomhed, der kan udøve bestemmende indflydelse på en anden virksomhed (»den kontrollerede virksomhed«), f.eks. i kraft af ejendomsret, finansiel deltagelse eller de regler, den er underlagt.

2. Medmindre det modsatte bevises, formodes bestemmende indflydelse godtgjort, når en virksomhed, direkte eller indirekte, i relation til en anden virksomhed:

a) ejer størstedelen af virksomhedens tegnede kapital, eller

b) besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som virksomheden har udstedt, eller

c) har ret til at udnævne mere end halvdelen af medlemmerne af virksomhedens administrations-, ledelses- eller tilsynsorgan.«

8 Direktivets artikel 4 har følgende ordlyd:

»1. Den centrale ledelse har ansvaret for at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, som omhandlet i artikel 1, stk. 2.

2. Hvis den centrale ledelse ikke er beliggende i en medlemsstat, har repræsentanten for den centrale ledelse i en af medlemsstaterne, som eventuelt udpeges, det i stk. 1 nævnte ansvar.

Hvis en sådan repræsentant ikke findes, tilfalder dette ansvar ledelsen i den bedrift eller i den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte i en medlemsstat.

3. I henhold til dette direktiv anses repræsentanten eller repræsentanterne eller i mangel af sådanne den i stk. 2, andet afsnit, nævnte ledelse for at være den centrale ledelse.«

9 I direktivets artikel 5, stk. 1 og 2, hedder det:

»1. Med henblik på at virkeliggøre det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål indleder den centrale ledelse forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

2. Med henblik herpå nedsættes der et særligt forhandlingsorgan [...]«

10 Direktivets artikel 6, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om de nærmere retningslinjer for gennemførelsen af den information og høring af arbejdstagerne, som er omhandlet i artikel 1, stk. 1.«

11 Direktivets artikel 11, stk. 1-3, bestemmer:

»1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i fællesskabsvirksomheder og i virksomheder i en fællesskabskoncern beliggende på medlemsstatens område og repræsentanterne for disses arbejdstagere eller, hvor det er relevant, arbejdstagerne selv opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv, uanset om den centrale ledelse befinder sig på medlemsstatens område.

2. Medlemsstaterne sørger for, at virksomhederne efter anmodning fra de parter, der berøres af dette direktiv, giver oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte, jf. artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

3. Medlemsstaterne sørger for adgang til at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes; de sørger især for, at der findes administrative eller retslige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves.«

12 Direktivets artikel 14, stk. 1, bestemmer:

»Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 22. september 1996 eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommissionen herom.«

De nationale bestemmelser

13 Gesetz über Europäische Betriebsräte (lov om europæiske samarbejdsudvalg) af 28. oktober 1996 (BGBl. 1996 I, s. 1548, herefter »EBRG«) har til formål at gennemføre direktivet i tysk ret.

14 I henhold til EBRG's § 2, stk. 1, finder loven anvendelse på virksomheder, der udøver deres aktiviteter i Fællesskabet, og som har hjemsted i Tyskland, og på koncerner, der udøver deres aktiviteter i Fællesskabet, når den kontrollerende virksomhed har sit hjemsted i Tyskland.

15 EBRG's § 2, stk. 2, har følgende ordlyd:

»Hvis den centrale ledelse ikke befinder sig i en medlemsstat, men der findes en underordnet lokal ledelse for de virksomheder eller bedrifter, der er beliggende i medlemsstaterne, finder denne lov anvendelse fra det tidspunkt, hvor denne lokale ledelse er etableret på tysk område. Hvis der ikke findes nogen lokal ledelse, finder denne lov anvendelse, såfremt den centrale ledelse udpeger en bedrift eller en virksomhed som sin repræsentant på tysk område. Hvis der ikke er udpeget nogen repræsentant, finder denne lov anvendelse, når den bedrift eller virksomhed, der beskæftiger det største antal arbejdstagere — sammenlignet med de øvrige bedrifter i virksomheden eller de øvrige virksomheder i koncernen, der findes i medlemsstaterne — er etableret på tysk område. De ovenfor nævnte situationer vil her være at sidestille med en central ledelse.«

16 EBRG's § 3, stk. 2, definerer begrebet »en fællesskabskoncern« på tilsvarende måde som direktivets artikel 2, stk. 1, litra c).

17 EBRG's § 5 bestemmer:

»1. Den centrale ledelse skal på arbejdstagerrepræsentanternes anmodning meddele dem oplysninger om det gennemsnitlige antal arbejdstagere og deres fordeling på medlemsstaterne, virksomhederne og bedrifterne, samt om virksomhedens eller koncernens struktur.

2. Et samarbejdsudvalg (»Betriebsrat«) eller et centralt samarbejdsudvalg (»Gesamtbetriebsrat«) kan gøre kravet efter stk. 1 gældende over for den lokale bedrifts- eller virksomhedsledelse. Denne er forpligtet til at indhente de for oplysningerne nødvendige informationer og dokumenter hos den centrale ledelse.«

18 EBRG's § 6 definerer begrebet »virksomhed, der udøver kontrol« på tilsvarende måde som direktivets artikel 3.

Tvisten i hovedsagen

19 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at Kühne & Nagel, en virksomhed der har sit hjemsted i Tyskland, tilhører en fællesskabskoncern i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i EBRG's § 3, stk. 2 (herefter »Kühne & Nagel-koncernen«).

20 Moderselskabet i koncernen, dvs. den virksomhed, der udøver kontrol med koncernen i EBRG's § 6's forstand, og dermed den centrale ledelse, er etableret i Schweiz.

21 Der er desuden i Kühne & Nagel-koncernen hverken nedsat noget europæisk samarbejdsudvalg eller en procedure til information og høring af arbejdstagerne. Det har ikke været muligt at oprette et særligt forhandlingsorgan.

22 I Fællesskabet findes der inden for Kühne & Nagel-koncernen hverken en underordnet lokal ledelse for de virksomheder, der er beliggende i Forbundsrepublikken Tyskland eller i de øvrige medlemsstater, eller en repræsentant udpeget af den centrale ledelse, som fastsat i EBRG's § 2, stk. 2, 2. pkt.

23 Det fremgår af sagen, at Kühne & Nagel beskæftiger ca. 4 500 personer i Tyskland fordelt på 16 driftssteder. Der findes ingen oplysninger om det gennemsnitlige antal arbejdstagere i Kühne & Nagel-koncernen eller om disses fordeling på medlemsstaterne. Kühne & Nagel er imidlertid ifølge forelæggelseskendelsen den virksomhed inden for nævnte koncern, der beskæftiger det største antal arbejdstagere i en medlemsstat i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i EBRG's § 2, stk. 2, 3. pkt.

24 Samarbejdsudvalget har gjort gældende, at ledelsen for virksomheden Kühne & Nagel indtager rollen som den centrale ledelse for Kühne & Nagel-koncernen, da Kühne & Nagel har sit hjemsted i Forbundsrepublikken Tyskland, som er den stat, hvor der — set i forhold til de andre virksomheder i nævnte koncern, som findes i de øvrige medlemsstater — er beskæftiget flest arbejdstagere, jf. EBRG's § 2, stk. 2, 3. og 4. pkt.

25 Samarbejdsudvalget har, for at kunne forberede oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg i medfør af EBRG's § 5, stk. 2, anmodet Kühne & Nagel om at videregive de i § 5, stk. 1, anførte oplysninger, især oplysninger om det gennemsnitlige antal arbejdstagere og deres fordeling på medlemsstaterne, virksomhederne og bedrifterne, samt om virksomhedens eller koncernens struktur, og om navne og adresser på Kühne & Nagel-koncernens personalerepræsentanter i medlemsstaterne.

26 Kühne & Nagel har ikke betridt, at det var forpligtet til at videregive de i EBRG's § 5, stk. 2, anførte oplysninger, men har anført, at det ikke var i stand til at opfylde denne forpligtelse, da den centrale ledelse, der er beliggende i Schweiz, ikke er underlagt fællesskabsretten og har nægtet at give selskabet de pågældende oplysninger. Kühne & Nagel har anført, at det ikke selv var i besiddelse af oplysningerne. Det var således umuligt at efterkomme samarbejdsudvalgets anmodning, og anmodningen måtte derfor afslås. For så vidt angår videregivelsen af oplysninger vedrørende koncernens personalerepræsentanter i andre medlemsstater har Kühne & Nagel gjort gældende, at der ikke var hjemmel til at anmode om sådanne oplysninger.

27 Førsteinstansen, Arbeitsgericht Hamburg (Tyskland), gav samarbejdsudvalget medhold i dets anmodning om oplysninger. Kühne & Nagel appellerede til Landesarbeitsgericht Hamburg (Tyskland). Kühne & Nagel fik ikke medhold i sin appel og fik tilladelse til at anlægge sag ved Bundesarbeitsgericht.

28 Bundesarbeitsgericht har fastslået, at Kühne & Nagel ikke i henhold til EBRG har noget udtrykkeligt krav på oplysninger fra de virksomheder i Kühne & Nagel-koncernen, som er etableret i andre medlemsstater end Forbundsrepublikken Tyskland. Ledelsen for en virksomhed eller en koncern med hjemsted i denne medlemsstat er — selv om der er tale om en central ledelse i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i EBRG's § 2, stk. 2, 3. pkt. — i medfør af EBRG's § 5, stk. 1, forpligtet til at videregive de heri anførte oplysninger til samarbejdsudvalget. EBRG synes således at forudsætte, at de nødvendige oplysninger til en sådan videregivelse kan indhentes. Ifølge Bundesarbeitsgericht indebærer EBRG's geografiske anvendelsesområde imidlertid, at loven ikke har nogen virkning uden for landets grænser og ikke skaber en forpligtelse for virksomheder, der er etableret i Tyskland, til at meddele oplysninger til udenlandske retssubjekter.

29 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at den af Kühne & Nagel anførte begrundelse ikke forekommer at være holdbar, hvis Kühne & Nagel i henhold til de nationale bestemmelser, som de øvrige medlemsstater har vedtaget til gennemførelse af direktivet, har mulighed for at tvinge de af koncernens

virksomheder, som er etableret i disse stater, til at afgive de anmodede oplysninger. I en situation, hvor den centrale ledelse ikke er beliggende i en medlemsstat, vil dette ifølge retten kun være muligt, hvis det i direktivet er fastslået, at der består en sådan horisontal ret til oplysninger.

30 Bundesarbeitsgericht finder ikke, at direktivet ikke udtrykkeligt fastslår en sådan ret, men at det ikke er udelukket, at en sådan ret kan udledes af direktivet, når henses til direktivets formål, princippet om direktivets effektive virkning og en samlet vurdering af dettes bestemmelser, herunder navnlig artikel 1, artikel 4, stk. 1 og 2, og artikel 11, stk. 1 og 2.

31 Da direktivets fortolkning ikke er så indlysende, at der ikke hersker nogen berettiget tvivl herom, har Bundesarbeitsgericht besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Kræver [...] direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne, særligt direktivets artikel 4 og 11, at virksomheder, der tilhører en koncern med en kontrollerende virksomhed uden for Fællesskabet, er forpligtet til at give den virksomhed, som i henhold til direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnit, og stk. 3, anses for at være den centrale ledelse, meddelelse om det gennemsnitlige samlede antal arbejdstagere, disses fordeling på medlemsstaterne, virksomhedens bedrifter og virksomheder, der kontrolleres af denne, samt om virksomhedens struktur og strukturen i de virksomheder, der kontrolleres af denne?

2) Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende:

Omfatter pligten til at meddele oplysninger også betegnelserne for og adresserne på arbejdstagerrepræsentationer, der for virksomhedens arbejds-

tagere eller arbejdstagere i de virksomheder, der kontrolleres af denne, skal inddrages i forbindelse med oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan i henhold til direktivets artikel 5 eller ved nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg?«

Første spørgsmåls første led

32 Med det første spørgsmåls første led ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 4 og 11 skal fortolkes således, at de — når den centrale ledelse for en fællesskabskoncern, der ikke er beliggende i en medlemsstat, undlader at stille visse oplysninger med henblik på nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg til rådighed for den ledelse, der i henhold til direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnit, anses for den centrale ledelse (herefter den »fiktive centrale ledelse«) — forpligter de øvrige virksomheder i samme koncern, som er beliggende i medlemsstaterne, til at meddele de nævnte oplysninger til den fiktive centrale ledelse.

Indlæg til Domstolen

33 Samarbejdsudvalget, den tyske og den svenske regering samt Kommissionen er af den opfattelse, at det følger af ordlyden af direktivets artikel 11, stk. 2 og 3, at det er medlemsstaterne, der skal sørge for, at de forpligtelser, der påhviler de berørte virksomheder, overholdes. De har gjort gældende, at det efter direktivets artikel 4, stk. 1, er den centrale ledelses ansvar at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, hvilket bl.a. giver ledelsen pligt til at meddele de oplysninger, der er nødvendige for nedsættelsen af et sådant udvalg i henhold til direktivet. Ifølge de pågældende er det nødvendigt at anerkende, at virksomhederne har pligt til at informere den fiktive centrale ledelse, idet direktivet ellers vil miste sin effektive virkning.

34 Samarbejdsudvalget samt den tyske og den svenske regering har gjort gældende, at pligten til at bidrage til oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg gælder med samme styrke for alle virksomheder, der er beliggende i en medlemsstat, og de er således forpligtet til indbyrdes at samarbejde. Denne forpligtelse følger ifølge den tyske regering af direktivets artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1.

35 Den tyske regering har ligeledes gjort gældende, at en vidtgående informationspligt er blevet anerkendt i generaladvokat Saggios forslag til afgørelse i Bofrost-sagen (dom af 29.3.2001, sag C-62/99, Sml. I, s. 2579).

36 Ifølge Kommissionen er det i øvrigt — hvis den fiktive centrale ledelse reelt skal kunne gøre sin ret til oplysninger gældende over for koncernens øvrige virksomheder, især hvis de er beliggende i forskellige medlemsstater — nødvendigt, at der i forbindelse med foranstaltningerne til gennemførelse af direktivet på nationalt plan fastsættes særlige bestemmelser herom. Kommissionen har understreget, at den pågældende ledelse kan støde på vanskeligheder, når den søger at gøre en ret til oplysninger gældende, idet den kan være uvidende om, hvordan koncernen internt er opbygget, og således være ude af stand til at identificere alle de berørte virksomheder eller bedrifter.

37 Kühne & Nagel har anført, at en anerkendelse af, at den faktiske eller den fiktive centrale ledelse har ret til at blive informeret af de øvrige selskaber i koncernen, vil være et alvorligt indgreb i søsterselskabernes uafhængighed, og at formålet om etablering af en arbejdstagerrepræsentation på europæisk plan ikke er tilstrækkelig til at legitimere et sådant indgreb. Ifølge Kühne & Nagel er samtlige det schweiziske moderselskabs datterselskaber, som er etableret i de øvrige medlemsstater, selvstændige virksomheder, og direktivet giver ikke hjemmel til at tvinge disse virksomheder til at efterkomme den omhandlede anmodning om oplysninger. De omhandlede oplysninger kan desuden være af fortrolig karakter.

38 Kühne & Nagel har ikke desto mindre anerkendt, at der intet er til hinder for, at indrømme arbejdstagerrepræsentanterne en ret til informationer fra koncernens virksomheder.

Domstolens bemærkninger

39 I henhold til direktivets ellevte betragtning og artikel 1, stk. 2, har direktivet til formål at sikre, at arbejdstagere i virksomheder, som omfatter bedrifter i flere medlemsstater, eller i koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater, informeres og høres på behørig vis, når afgørelser, som har betydning for de pågældende, træffes i en anden medlemsstat end den, hvor de er beskæftiget.

40 Som det fremgår af dets almindelige opbygning, bestemmer direktivet, at information og høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne hovedsagelig skal sikres gennem et forhandlingssystem mellem den centrale ledelse og arbejdstagerrepræsentanterne (jf. Bofrost-dommen, præmis 29).

41 I denne forbindelse indføres der et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure for arbejdstagere i alle fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, når der fremsættes anmodning herom efter proceduren i direktivets artikel 5, stk. 1.

42 I henhold til sidstnævnte bestemmelse indleder den centrale ledelse på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater forhandlinger om nedsættelse af et sådant europæisk samarbejdsudvalg.

43 Med henblik herpå nedsættes der i henhold til direktivets artikel 5, stk. 2, et særligt forhandlingsorgan, som er et arbejdstagerrepræsentationsorgan bestående af mindst tre og højst sytten medlemmer, der vælges eller udpeges.

44 Dette særlige forhandlingsorgan og den centrale ledelse skal i henhold til direktivets artikel 6, stk. 1, forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om de nærmere retningslinjer for nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg.

45 Det fremgår endvidere af direktivets artikel 11, stk. 2, at medlemsstaterne skal sørge for, at virksomhederne giver de parter, der berøres af direktivet, oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte, jf. direktivets artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

46 Domstolen har desuden tidligere fastslået, at det, for at direktivet skal kunne have effektiv virkning, er nødvendigt at sikre de berørte arbejdstagere adgang til informationer, der sætter dem i stand til at afgøre, om de har ret til at kræve, at der indledes forhandlinger mellem den centrale ledelse og arbejdstagerrepræsentanterne, idet en sådan ret til information er en nødvendig forudsætning for afgørelsen af, om der består en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern, hvilket på sin side er en forudgående betingelse for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller for indførelse af en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne (Bofrost-dommen, præmis 32 og 33).

47 Domstolen har endvidere i Bofrost-dommens præmis 39 præciseret, at når oplysninger om en koncerns struktur eller organisation hører til de oplysninger, der er nødvendige i forbindelse med indledning af forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg, skal enhver virksomhed i koncernen meddele de oplysninger, som den råder over, eller som den er i stand til at indhente, til den interne arbejdstagerrepræsentations organer, som anmoder herom.

48 Det er disse betragtninger, der lægges til grund ved besvarelsen af det første spørgsmåls første led.

49 Hvad for det første angår den centrale ledelses ansvar påhviler det i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, ledelsen at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg.

50 Hvis den centrale ledelse er beliggende uden for medlemsstaternes område, har repræsentanten for den centrale ledelse i en af medlemsstaterne, som i givet fald skal udpeges i henhold til samme artikels stk. 2, første afsnit, det ansvar, der er tillagt den centrale ledelse. Hvis en sådan repræsentant ikke er udpeget, tilfalder ansvaret i medfør af artikel 4, stk. 2, andet afsnit, ledelsen i den bedrift eller i den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte i en medlemsstat, dvs. den fiktive centrale ledelse. Det er denne situation, der, som det fremgår af denne doms præmis 23 og 24, foreligger i hovedsagen.

51 For at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, indebærer det ansvar, der påhviler den centrale ledelse eller den fiktive centrale ledelse, at den er forpligtet til at give de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et sådant udvalg af arbejdstagerrepræsentanter.

52 I en fællesskabskoncern er den centrale ledelse ledelsen i den virksomhed, der udøver kontrol, dvs. den virksomhed, der har bestemmende indflydelse over alle de øvrige virksomheder, som kontrolleres af koncernen, i direktivets artikel 3, stk. 1 og 2's forstand. Ledelsen er således i besiddelse af eller i stand til at få de i

foregående præmis omhandlede oplysninger og kan let opfylde nævnte forpligtelse.

53 Derimod er den fiktive centrale ledelse ikke nødvendigvis i besiddelse af de pågældende oplysninger. Desuden er den, som Kühne & Nagel har bemærket, normalt ikke i stand til inden for rammerne af de retlige relationer mellem virksomhederne i den samme koncern at opnå de pågældende oplysninger fra koncernens øvrige virksomheder.

54 Når henses til direktivets formål og dets opbygning, og for at den ledelse, der anses for den centrale ledelse, kan påtage sig sit ansvar og opfylde de forpligtelser, der normalt påhviler den centrale ledelse, må direktivets artikel 4, stk. 1, fortolkes således, at den fiktive centrale ledelse er forpligtet til over for de øvrige af koncernens virksomheder, som er beliggende på medlemsstaternes område, at anmode om og berettiget til fra disse virksomheder at modtage de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg.

55 Hvad dernæst angår de forpligtelser, der påhviler de øvrige af koncernens virksomheder, som er beliggende på medlemsstaternes område, bemærkes, at ifølge direktivets fjortende betragtning bør mekanismerne for information og høring af arbejdstagerne i koncernen omfatte alle virksomheder i denne koncern, der er beliggende på medlemsstaternes område, uanset om den kontrollerende virksomhed er beliggende i eller uden for medlemsstaterne.

56 Det følger desuden af direktivets artikel 11, stk. 1, at hver medlemsstat skal sikre, at ledelsen i virksomheder i en fællesskabskoncern beliggende på medlemsstatens område opfylder forpligtelserne i henhold til direktivet, uanset om den centrale ledelse befinder sig på medlemsstatens område. Som Domstolen har fastslået i Bofrost-dommens præmis 31, følger det af bestemmelsens ordlyd, at de heri fastsatte forpligtelser, på arbejdsgiverens side, ikke kan begrænses til den centrale ledelse.

57 Som det endvidere fremgår af denne doms præmis 47, skal enhver virksomhed i koncernen meddele de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg, som den råder over, eller som den er i stand til at indhente, til den interne arbejdstagerrepræsentations organer, som anmoder herom.

58 Den nævnte forpligtelse kan imidlertid ikke svække den fiktive centrale ledelses hovedforpligtelse til at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, jf. direktivets artikel 4, stk. 1.

59 På grundlag af de bestemmelser i direktivet, der er omhandlet i denne doms præmis 55 og 56, og for at sikre direktivets effektive virkning er de øvrige af koncernens virksomheder, der er beliggende i medlemsstaterne, således forpligtet til at hjælpe den fiktive centrale ledelse med at opfylde hovedforpligtelsen. Det følger heraf, at den fiktive centrale ledelses ret til at modtage de nødvendige oplysninger modsvares af en forpligtelse for ledelserne i de øvrige af koncernens virksomheder til at give nævnte ledelse de oplysninger, som de er i besiddelse af eller i stand til at indhente.

60 Denne fortolkning af direktivets artikel 4, stk. 1 og stk. 2, andet afsnit, samt artikel 11, stk. 1, følger navnlig af det krav om en velfungerende ordning for information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne, som direktivet tilsigter at skabe. Når den centrale ledelse ikke er beliggende i en medlemsstat, og den ikke stiller de nødvendige informationer til rådighed for den fiktive centrale ledelse, giver direktivet sidstnævnte ledelse beføjelse til at kræve, at de øvrige af koncernens virksomheder afgiver de nødvendige informationer, for at den kan opfylde de forpligtelser, som normalt påhviler den centrale ledelse.

61 Endelig skal medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 14, stk. 1, træffe alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med direktivet tilstræbte resultater. De sørger i henhold til direktivets artikel 11, stk. 3, for adgang til at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes, og de sørger især for, at der findes administrative eller retslige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til direktivet kan håndhæves. Formålet med direktivet indebærer, at medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle de nødvendige foranstaltninger for fuldt ud at kunne garantere, at forpligtelserne i henhold til nævnte direktivs artikel 4, stk. 1, og artikel 11, stk. 1, gennemføres.

62 Det bemærkes imidlertid, at medlemsstaterne, når de påser, at koncernens virksomheder opfylder deres forpligtelser, fortsat skal være opmærksomme på bestemte virksomhedsinteresser. De kompetente nationale myndigheder skal for det første sikre den fornødne beskyttelse af fortrolige oplysninger, når de anmodes om at træffe afgørelse i forbindelse med administrative eller retslige procedurer, hvorved opfyldelsen af disse forpligtelser håndhæves. For det andet skal virksomhederne have adgang til administrative eller retslige klageprocedurer.

63 Den fiktive centrale ledelse vil under alle omstændigheder udelukkende kunne anvende de oplysninger, som tilvejebringes af de øvrige af koncernens virk-

somheder, til at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1.

64 Det første spørgsmåls første led skal derfor besvares med, at direktivets artikel 4, stk. 1, og artikel 11, stk. 1, skal fortolkes som følger:

— Når den centrale ledelse for en fællesskabskoncern — i en situation som den, der foreligger i hovedsagen — ikke er beliggende i en medlemsstat, påhviler dens ansvar for at give arbejdstagerrepræsentanterne de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg, den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand.

— Når nævnte centrale ledelse ikke med henblik på oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg stiller bestemte oplysninger til rådighed for den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand, har sidstnævnte ledelse — for at den kan opfylde sin oplysningsforpligtelse over for de pågældende repræsentanter — pligt til at anmode de øvrige af koncernens virksomheder, der er beliggende i medlemsstaterne, om og ret til fra disse virksomheder at modtage de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et sådant udvalg.

— Ledelserne i de øvrige af koncernens virksomheder, der er beliggende i medlemsstaterne, har pligt til at give den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand de nævnte oplysninger, som de råder over, eller som de er i stand til at indhente.

— De berørte medlemsstater sikrer, at de pågældende ledelser giver disse oplysninger til den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand.

Det første spørgsmåls andet led og det andet spørgsmål

65 Med det første spørgsmåls andet led og det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om den oplysningspligt, der følger af direktivets artikel 4, stk. 1, og artikel 11, stk. 1, omfatter oplysninger om det gennemsnitlige antal arbejdstagere, disses fordeling på medlemsstaterne, virksomhedens bedrifter og koncernens virksomheder og om virksomhedens struktur og strukturen i koncernens virksomheder samt navne og adresser på arbejdstagerrepræsentanter, som vil kunne medvirke til oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan i henhold til direktivets artikel 5 eller til nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg.

Indlæg til Domstolen

66 Ifølge samarbejdsudvalget og den tyske regering omfatter den i direktivet fastsatte forpligtelse til at give oplysninger også oplysninger om navne og adresser på arbejdstagerrepræsentanter, da de reelt kun vil kunne udøve deres rettigheder, hvis de samarbejder indbyrdes.

67 Heroverfor har Kühne & Nagel og Kommissionen gjort gældende, at det ikke er nødvendigt at få oplyst navne og adresser på arbejdstagerrepræsentanterne for at iværksætte forhandlingsprocessen med henblik på nedsættelsen af et europæisk

samarbejdsudvalg i henhold til direktivets artikel 5. Kommissionen har imidlertid erkendt, at oplysningerne kan lette indledningen af forhandlinger om nedsættelse af et sådant udvalg.

Domstolens bemærkninger

68 Det bemærkes indledningsvis, at der i direktivets artikel 11, stk. 2, udtrykkeligt er fastsat en forpligtelse for medlemsstaterne til at sørge for, at virksomhederne efter anmodning fra de parter, der berøres af direktivet, giver oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte, jf. artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

69 Desuden — som allerede fastslået af Domstolen i denne doms præmis 64 — er ledelserne i de øvrige af koncernens virksomheder, der er beliggende i medlemsstaterne, forpligtet til at give den fiktive centrale ledelse de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg, såfremt de råder over eller er i stand til at indhente disse oplysninger.

70 Det følger heraf, at der kan kræves fremlagt oplysninger om det samlede, gennemsnitlige antal arbejdstagere, disses fordeling på medlemsstaterne, virksomhedens bedrifter og koncernens virksomheder og om virksomhedens struktur og strukturen i koncernens virksomheder samt navne og adresser på arbejdstagerrepræsentanter, som vil kunne medvirke til oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan i henhold til direktivets artikel 5 eller til nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, såfremt de er nødvendige for indledningen af forhandlinger med henblik på nedsættelsen af et sådant udvalg.

71 Det tilkommer de nationale domstole at efterprøve, om de oplysninger, der søges indhentet — på det for dem forelagte grundlag — faktisk er nødvendige for indledningen af forhandlinger, som omhandlet i direktivets artikel 5, stk. 1.

72 Det første spørgsmåls andet led og det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at den oplysningspligt, der følger af direktivets artikel 4, stk. 1, og artikel 11, stk. 1, omfatter oplysninger om det samlede gennemsnitlige antal arbejdstagere, disses fordeling på medlemsstaterne, virksomhedens bedrifter og koncernens virksomheder og om virksomhedens struktur og strukturen i koncernens virksomheder samt navne og adresser på arbejdstagerrepræsentanter, som vil kunne medvirke ved oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan i henhold til samme direktivs artikel 5 eller til nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, når oplysningerne er nødvendige for indledningen af forhandlinger med henblik på nedsættelsen af et sådant udvalg.

Sagens omkostninger

73 De udgifter, der er afholdt af den tyske og den svenske regering samt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Bundesarbeitsgericht ved kendelse af 27. juni 2000, for ret:

1) **Artikel 4, stk. 1, og artikel 11, stk. 1, i Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne skal fortolkes som følger:**

— **Når den centrale ledelse for en fællesskabskoncern — i en situation som den, der foreligger i hovedsagen — ikke er beliggende i en medlemsstat, påhviler dens ansvar for at give arbejdstagerrepræsentanterne de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg, den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand.**

— **Når nævnte centrale ledelse ikke med henblik på oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg stiller bestemte oplysninger til rådighed for den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand, har sidstnævnte ledelse — for at den kan opfylde sin**

oplysningsforpligtelse over for de pågældende repræsentanter — pligt til at anmode de øvrige af koncernens virksomheder, der er beliggende i medlemsstaterne, om og ret til fra disse virksomheder at modtage de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan indledes forhandlinger med henblik på at nedsætte et sådant udvalg.

— Ledelserne i de øvrige af koncernens virksomheder, der er beliggende i medlemsstaterne, har pligt til at give den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand de nævnte oplysninger, som de råder over, eller som de er i stand til at indhente.

— De berørte medlemsstater sikrer, at de pågældende ledelser giver disse oplysninger til den fiktive centrale ledelse i direktivets artikel 4, stk. 2, andet afsnits forstand.

2) Den oplysningspligt, der følger af direktivets artikel 4, stk. 1, og artikel 11, stk. 1, omfatter oplysninger om det samlede gennemsnitlige antal arbejdstagere, disses fordeling på medlemsstaterne, virksomhedens bedrifter og koncernens virksomheder og om virksomhedens struktur og strukturen i koncernens virksomheder samt navne og adresser på arbejdstagerrepræsentanter, som vil kunne medvirke ved oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan i henhold til samme direktivs artikel 5 eller til nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, når oplysningerne er nødvendige for indledningen af forhandlinger med henblik på nedsættelsen af et sådant udvalg.

Skouris	Jann	Cunha Rodrigues
La Pergola	Puissochet	Schintgen
Macken	Colneric	von Bahr

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 13. januar 2004.

R. Grass

Justitssekretær

V. Skouris

Præsident