YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
10 päivänä heinäkuuta 2003 *

Asiassa C-165/01,

jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich

vastaan

Europäische Gemeinschaften, Kommission der Europäischen Gemeinschaften

ennakkoratkaisun Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 9 artiklan ja liitteen II sekä Euroopan yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen 79 artiklan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat M. Wathelet, R. Schintgen (esittelevä tuomari) ja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit C. Gulmann, D. A. O. Edward, A. La Pergola, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr ja J. N. Cunha Rodrigues,

julkisasiamies: L. A. Geelhoed,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M.-F. Contet,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, edustajanaan Rechtsanwalt G. Lansky,

— Europäische Gemeinschaften, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, asiamiehenään M. Langer, avustajanaan Rechtsanwalt B. Hainz,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään C. Pesendorfer,

— Saksan hallitus, asiamiehinään W.-D. Plessing ja M. Lumma,

— Ruotsin hallitus, asiamiehenään A. Kruse,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreichin, edustajanaan D. Pätzold, Europäische Gemeinschaften, Kommission der Europäischen Gemeinschaftenin, asiamiehenään J. Currall, avustajanaan Rechtsanwalt B. Hainz, Alankomaiden hallituksen, asiamiehenään C. Wissels, ja Ruotsin hallituksen, asiamiehenään A. Kruse, 11.2.2003 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 10.4.2003 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Oberster Gerichtshof on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 14.3.2001 tekemällään välipäätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 18.4.2001, kaksi ennakkoratkaisukysymystä Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 9 artiklan ja liitteen II sekä Euroopan yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen 79 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty Betriebsrat der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreichin (Euroopan yhteisöjen komission Itävallassa sijaitsevan edustuston yritysneuvosto; jäljempänä yritysneuvosto) ja Europäische Gemeinschaften, Komission der Europäischen Gemeinschaftenin (Euroopan yhteisöt, Euroopan yhteisöjen komissio) välisessä asiassa, jossa on kyse sellaisen

valvontajärjestelmän käyttöönotosta komission Wienissä (Itävalta) sijaitsevassa edustustossa, joka käsittää kyseisen edustuston palveluksessa olevien työntekijöiden kulkemista koskevien tietojen käsittelyä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen vahvistamisesta sekä yhteisöjen virkamiehiin tilapäisesti sovellettavien erityisten toimenpiteiden laatimisesta 29 päivänä helmikuuta 1968 annetun neuvoston asetuksen (ETY, Euratom, EHTY) N:o 259/68 (EYVL L 56, s. 1) 2 artiklassa määritetään Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavat henkilöstösäännöt (jäljempänä henkilöstösäännöt) ja 3 artiklassa Euroopan yhteisöjen muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot (jäljempänä palvelussuhteen ehdot).

4 Henkilöstösääntöjen 1 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

"Yhteisöjen virkamiehellä tarkoitetaan näissä henkilöstösäännöissä henkilöä, joka on nimitetty näissä henkilöstösäännöissä säädetyin edellytyksin vakinaiseen virkaan yhteisöjen toimielimessä kyseisen toimielimen nimittävän viranomaisen kirjallisella päätöksellä."

5 Henkilöstösääntöjen 9 artiklassa, joka on henkilöstösääntöjen I osastossa, jonka otsikkona on "yleiset säännökset", säädetään seuraavaa:

"1. Perustetaan:

a) jokaiseen toimielimeen:

— henkilöstökomitea, joka voi jakautua jaostoihin erikseen kutakin henkilöstön asemapaikkaa varten,

— pariteettikomitea tai useita pariteettikomiteoita, jos se on tarpeen asemapaikassa olevien virkamiesten määrän vuoksi,

— kurinpitolautakunta tai useita kurinpitolautakuntia, jos se on tarpeen asemapaikassa olevien virkamiesten määrän vuoksi,

— tarvittaessa arviointikomitea,

b) yhteisöjen yhteinen:

— työkyvyttömyyslautakunta,

joilla on näissä henkilöstösäännöissä säädetyt toimivaltuudet.

1 a. Näiden henkilöstösääntöjen tiettyjä säännöksiä sovellettaessa voidaan perustaa kahden tai useamman toimielimen yhteinen pariteettikomitea.

2. Kukin toimielin määrittää näiden elinten kokoonpanon ja niiden toimintaa koskevat yksityiskohtaiset säännöt liitteen II säännösten mukaisesti.

Luettelo näiden elinten jäsenistä julkaistaan 'Yhteisöjen henkilöstön kuukausitiedotteessa'.

3. Henkilöstökomitea edustaa henkilöstön etua toimielimessä ja huolehtii jatkuvasta yhteydenpidosta toimielimen ja sen henkilöstön välillä. Se pyrkii edistämään yksiköiden toimintaa antamalla henkilöstölle mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä.

Komitea saattaa toimielimen toimivaltaisten elinten tietoon kaikki näiden henkilöstösääntöjen tulkintaan ja soveltamiseen liittyvät yleiset ongelmat. Sitä voidaan kuulla tällaisista ongelmista.

Komitea toimittaa toimielimen toimivaltaisille elimille ehdotukset, jotka koskevat yksiköiden organisaatiota ja toimintaa tai joilla pyritään parantamaan henkilöstön työoloja tai elinoloja yleensä.

Komitea osallistuu toimielimen henkilöstöään varten perustamien sosiaalisten elinten hallintoon ja valvontaan. Komitea voi toimielimen suostumuksella tarjota tämäntyyppisiä palveluja.

4. Nimittävä viranomainen tai henkilöstökomitea voi kuulla pariteettikomiteaa tai -komiteoita paitsi tehtävistä, jotka näissä henkilöstösäännöissä on uskottu kyseiselle komitealle tai kyseisille komiteoille, myös niistä yleisluonteisista kysymyksistä, joista hän tai se katsoo aiheelliseksi kuulla sitä tai niitä.

5. Arviointikomiteaa pyydetään antamaan lausuntonsa:

a) koeajan päättyessä toteutettavista toimenpiteistä,

b) epäpätevyyden vuoksi tapahtuvasta irtisanomisesta

ja

c) niitä virkamiehiä koskevan luettelon vahvistamisesta, joita virkojen määrän vähentäminen koskee.

Komitea huolehtii, että toimielimen henkilöstön arviointi on yhdenmukaista."

6 Henkilöstösääntöjen II—VII osastossa määritetään säännöt, jotka koskevat virkamiesten oikeuksia ja velvollisuuksia, virkauraa (erityisesti palvelukseen ottamista, ylentämistä ja palvelussuhteen lopullista päättymistä), työehtoja (työaikaa, lomia, yleisiä vapaapäiviä), palkkausta ja sosiaalisia etuja (erityisesti palkkaa ja sosiaaliturvaa), kurinpitomenettelyä ja virkamiesten käytössä olevia muutoksenhakukeinoja.

7 Henkilöstösääntöjen liitteessä II annetaan henkilöstösääntöjen 9 artiklassa tarkoitettujen elinten kokoonpanoa ja toimintaa koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

8 Liitteessä II olevassa 1 artiklassa, joka muodostaa liitteessä II olevan 1 jakson, jonka otsikkona on "henkilöstökomitea", säädetään seuraavaa:

"Henkilöstökomitea muodostuu varsinaisista jäsenistä ja tarvittaessa varajäsenistä, joiden toimikausi on kaksi vuotta. Toimielin voi vahvistaa toimikauden lyhyemmäksi, mutta sen on kuitenkin oltava vähintään yksi vuosi. Kaikilla toimielimen virkamiehillä on äänioikeus, ja he ovat vaalikelpoisia.

Kussakin asemapaikassa palveluksessa olevien toimielimen virkamiesten yleiskokous vahvistaa henkilöstökomitean vaalia koskevat edellytykset, jos henkilöstökomiteaa ei ole jaettu paikallisjaostoihin, tai paikallisjaoston vaalia koskevat edellytykset, jos henkilöstökomitea on jaettu paikallisjaostoihin. Vaali on salainen.

Jos henkilöstökomitea on jaettu paikallisjaostoihin, keskuskomitean jäsenten nimeämistä koskevat edellytykset vahvistetaan kunkin asemapaikan osalta

kyseisessä asemapaikassa palveluksessa olevien toimielimen virkamiesten yleiskokouksessa. Keskuskomitean jäseniksi voidaan valita ainoastaan kyseisen paikallisjaoston jäseniä.

Henkilöstökomitea, jos sitä ei ole jaettu paikallisjaostoihin, tai paikallisjaosto, jos henkilöstökomitea on jaettu paikallisjaostoihin, on muodostettava siten, että kaikkien henkilöstösääntöjen 5 artiklassa säädettyjen virkamiesten ura-alueiden ja virkaryhmien sekä Euroopan yhteisöjen muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 7 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettujen toimihenkilöiden edustus turvataan. Paikallisjaostoihin jaetun henkilöstökomitean keskuskomitean valinta on pätevä, kun enemmistö paikallisjaostojen jäsenistä on valittu.

Henkilöstökomitean, jos sitä ei ole jaettu paikallisjaostoihin, tai paikallisjaoston, jos henkilöstökomitea on jaettu paikallisjaostoihin, vaali on pätevä vain, jos kaksi kolmasosaa äänioikeutetuista on osallistunut vaaliin. Jos määräenemmistöä ei saavuteta, vaalin toinen kierros on kuitenkin pätevä, jos enemmistö äänioikeutetuista osallistuu vaaliin.

Tehtävät, joita henkilöstökomitean jäsen hoitaa henkilöstökomiteassa tai joita virkamies hoitaa henkilöstökomitean edustajana jossakin henkilöstösääntöihin perustuvassa tai toimielimen perustamassa elimessä, katsotaan osaksi niitä tehtäviä, jotka heidän on suoritettava toimielimen palveluksessa ollessaan. Asianomaiselle henkilölle ei saa aiheutua haittaa näiden tehtävien hoitamisesta."

9 Henkilöstösääntöjen liitteessä II olevissa 2, 3, 4 ja 5 jaksossa säädetään pariteettikomitean, kurinpitolautakunnan, työkyvyttömyyslautakunnan ja arviointikomitean kokoonpanosta ja toiminnasta. Pariteettikomiteassa ja kurinpitolautakunnassa on henkilöstökomitean nimeämiä jäseniä.

10 Komission henkilöstösääntöjen 9 artiklan 2 kohdan ja liitteen II perusteella antamien henkilöstökomitean kokoonpanoa ja toimintaa koskevien sääntöjen nojalla komission henkilöstökomiteassa on keskuskomitea ja useita paikallisjaostoja kutakin tämän toimielimen henkilöstön erilaista asemapaikkaa varten. Eri paikallisjaostot nimittävät jäsenistään keskuskomitean jäsenet. Virkamiehet ja palvelussuhteen ehtojen 7 artiklassa tarkoitetut muut toimihenkilöt valitsevat kunkin paikallisjaoston jäsenet. Virkamiehiä ja muita toimihenkilöitä, jotka eivät kuulu minkään tietyn paikallisjaoston alaisuuteen, edustaa Brysselin (Belgia) paikallisjaosto. Koska Wienissä asemapaikan omaavalla henkilöstöllä ei ole omaa jaostoa, Brysselin paikallisjaosto edustaa heitä, joten he osallistuvat tämän jaoston vaaleihin. Komission virkamiesten yleiskokouksessa vahvistetaan paikallisjaostojen ja keskuskomitean valintaa koskevat yksityiskohdat siten, että taataan se, että keskuskomiteassa ja mahdollisuuksien mukaan jokaisessa paikallisjaostossa kaikki ura-alueet ja virkaryhmät sekä palvelussuhteen ehtojen 7 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettu muu henkilöstö ovat edustettuina.

11 Kuten palvelussuhteen ehtojen 1 artiklassa säädetään, kyseisiä ehtoja sovelletaan kaikkiin yhteisöjen palveluksessa oleviin työsuhteisiin toimihenkilöihin. Tässä säännöksessä tehdään ero väliaikaisten toimihenkilöiden, ylimääräisten toimihenkilöiden, paikallisten toimihenkilöiden ja erityisneuvonantajien kesken.

12 Palvelussuhteen ehtojen 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

"Paikallisella toimihenkilöllä tarkoitetaan näissä palvelussuhteen ehdoissa toimihenkilöä, joka on palkattu paikallisen käytännön mukaisesti tekemään ruumiillista työtä tai suorittamaan palvelutehtäviä toimessa, joka ei kuulu kutakin toimielintä koskevan talousarvion pääluokan liitteenä olevaan henkilöstötaulukkoon ja jonka palkka maksetaan talousarvioon tätä tarkoitusta varten vara-

tuista kokonaismäärärahoista. Poikkeustapauksessa paikallisella toimihenkilöllä voidaan tarkoittaa myös toimihenkilöä, joka on palkattu toimeenpanotehtäviin Euroopan yhteisöjen komission lehdistö- ja tiedotustoimistoon."

13 Palvelussuhteen ehtojen 7 artiklassa, joka on kyseisten ehtojen I osastossa, jonka otsikkona on "yleiset säännökset", säädetään seuraavaa:

"Toimihenkilö, jolla on yli yhden vuoden ajaksi tai toistaiseksi tehty työsopimus, voidaan valita henkilöstösääntöjen 9 artiklassa tarkoitettuun henkilöstökomiteaan, ja hänellä on äänioikeus komitean vaaleissa.

Äänioikeus on myös toimihenkilöllä, jolla on alle yhden vuoden ajaksi tehty työsopimus, jos hän on hoitanut tehtäviään vähintään kuusi kuukautta.

Toimielin tai henkilöstökomitea voi kuulla henkilöstösääntöjen 9 artiklassa tarkoitettua pariteettikomiteaa kaikista 1 artiklassa tarkoitettuja toimihenkilöitä koskevista yleisistä asioista."

14 Palvelussuhteen ehtojen II osastossa (8—50 a artikla) ja III osastossa (51—78 artikla) esitetään säännöt, jotka koskevat väliaikaisia ja ylimääräisiä toimihenkilöitä ja muun muassa heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan, palvelukseen ottamistaan, työehtojaan, mukaan lukien lomat, palkkaa, sosiaaliturvaa, heidän käytettävissään olevia muutoksenhakukeinoja ja palvelussuhteen päättymistä.

15 Palvelussuhteen ehtojen IV osastossa, jonka otsikkona on "paikalliset toimihenkilöt", säädetään seuraavaa:

"*79 artikla*

Ellei tämän osaston säännöksistä muuta johdu, paikallisten toimihenkilöiden palvelussuhdetta, muun muassa

a) palvelukseen ottamista ja työsopimuksen irtisanomista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä,

b) lomia ja virkavapautta,

c) palkkaa,

koskevat edellytykset vahvistetaan kussakin toimielimessä niiden määräysten ja käytäntöjen mukaisesti, jotka ovat voimassa siinä paikassa, missä toimihenkilö hoitaa tehtäviään.

80 artikla

Toimielin suorittaa sosiaaliturvan osalta työnantajan maksettavaksi tarkoitetut maksut siinä paikassa voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti, missä toimihenkilö hoitaa tehtäviään.

81 artikla

1. Toimielimen ja jossakin jäsenvaltiossa toimessa olevan paikallisen toimihenkilön väliset riidat ratkaisee siinä paikassa voimassa olevan lainsäädännön mukaan toimivaltainen tuomioistuin, missä toimihenkilö hoitaa tehtäviään.

2. Toimielimen ja yhteisöjen ulkopuolisessa maassa toimessa olevan paikallisen toimihenkilön väliset riidat ratkaisee välityslautakunta toimihenkilön työsopimuksessa olevassa välityslausekkeessa määritellyin edellytyksin."

16 Komissio antoi henkilöstökomiteaa kuultuaan muun muassa palvelussuhteen ehtojen 4, 79, 80 ja 81 artiklan nojalla 21.11.1989 puitesäädöksen, jossa vahvistetaan Euroopan yhteisöjen komission kolmansissa maissa palveluksessa olevien paikallisten toimihenkilöiden työehdot. Puitesäädös tuli voimaan 1.1.1990, mutta sitä sovelletaan vasta siitä lähtien, kun sen täytäntöönpanoa koskevat kutakin työskentelypaikkaa varten vahvistetut erityisehdot ovat tulleet voimaan.

17 Itävallassa palveluksessa olevien paikallisten toimihenkilöiden erityisiä työehtoja koskevien sääntöjen (jäljempänä Itävaltaa koskevat erityissäännöt), jotka annettiin vuonna 1994 henkilöstökomitean kuulemisen jälkeen, 1 artiklassa määrätään seuraavaa:

"Näissä säännöissä vahvistetaan erityiset työehdot, jotka koskevat Itävallassa palveluksessa olevia paikallisia toimihenkilöitä ja määräaikaisen tai toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen nojalla Itävallassa palveluksessa olevia henkilöitä tai henkilöitä, joita Itävallan lainsäädännön nojalla pidetään tällaisina.

Näiden sääntöjen sääntöjä sovelletaan, jollei muuta johdu pakottavasta edullisemmasta Itävallan lainsäädännöstä."

18 Samoin kuin väliaikaisiin ja ylimääräisiin toimihenkilöihin sovellettavissa palvelussuhteen ehtojen II ja III osastossa, näissä Itävaltaa koskevissa erityissäännöissä on sääntöjä, jotka koskevat muun muassa paikallisten toimihenkilöiden palvelukseen ottamisen yksityiskohtia, urakehitystä, oikeuksia ja velvollisuuksia, työehtoja, mukaan lukien lomat, palkkaa, sosiaaliturvajärjestelmää, sopimuksen päättämistä ja heidän käytettävissään olevia muutoksenhakukeinoja.

19 Vastauksesta, jonka komissio on antanut yhteisöjen tuomioistuimen sille kirjallisesti esittämään kysymykseen, ilmenee, että Itävaltaa koskevia erityissääntöjä sovelletaan edelleen komission Wienissä olevan edustuston paikallisiin toimihenkilöihin sen jälkeenkin, kun Itävallan tasavalta on liittynyt Euroopan unioniin.

Kansallinen lainsäädäntö

20 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa välipäätöksessä kansallisesta lainsäädännöstä todetaan seuraavaa:

"'Työelämän perussuhteita' koskevaan oikeudenalaan (Arbeitsverfassungsrecht) luetaan Itävallassa se osa työoikeudesta, joka koskee toisaalta työntekijöiden yritysrajat ylittävien tai yrityskohtaisten edunvalvontaelinten ja toisaalta työnantajien yritysrajat ylittävien tai yksittäisten työantajien edunvalvontaelinten organisaatiota, tehtäviä, valtuuksia sekä vastavuoroisia suhteita (riitojen ratkaiseminen ja kollektiivisopimukset). Lisäksi siihen luetaan se osa työoikeudesta, joka koskee oikeustilan kollektiivista muokkaamista muiden työoikeudellisten elinten toimesta — — .

Tärkein oikeuslähde tällä oikeudenalalla on ArbVG [13.12.1973 annettu Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (liittovaltion laki työelämän perussuhteista ja yritysten sosiaalisesta organisaatiosta)]. Sen säännökset koskevat tämän oikeudenalan kolmea ydinaluetta, nimittäin kollektiivista oikeustilan muokkaamista (kollektiiviset oikeuslähteet) yritysrajat ylittävissä ja yrityskohtaisissa kysymyksissä (ArbVG:n I osa), yrityksen perussuhteita (ArbVG:n II osa sekä sen V osassa olevat säännökset yleiseurooppalaisten yritysten perussuhteista) ja kolmanneksi yrityksen perussuhteisiin liittyviä oikeusriitoja tai muita hallinnollisia kysymyksiä käsittelevien viranomaisten ja muiden hallintoyksiköiden organisaatiota, toimivaltaa sekä menettelytapakysymyksiä (ArbVG:n III osa — —).

ArbVG:n yrityksen perussuhteita käsittelevä osa käsittää kaikki ne säännökset, joissa säädetään yrityksen (yhtiön, konsernin) henkilöstön oikeudellisen organisaation muodosta, tehtävistä sekä valtuuksista, ja näin pääasiassa suhteessa työnantajaan. Näiden säännösten kantavana ajatuksena on työntekijöiden osallistuminen yritystä koskevien asioiden käsittelemiseen. Tältä osin ArbVG:n yrityksen perussuhteita koskevissa säännöksissä lähtökohtana on kaksi toisilleen vastakkaista henkilöryhmää (työnantaja ja työntekijät), ja näissä säännöksissä annetaan työntekijöille erinäisiä oikeuksia — — .

— —

ArbVG:n II osa (yrityksen perussuhteet) koskee 33 §:n 1 momenttinsa nojalla 'kaikenlaisia yrityksiä' siten, että 34 §:n 1 momentin mukaisesti yrityksenä pidetään jokaista työpaikkaa, 'joka muodostaa sellaisen organisoidun yksikön, jossa luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö taikka henkilöyhteenliittymä pysyvästi pyrkii teknisin tai aineettomin keinoin tiettyihin työtuloksiin, ja näin siitä riippumatta, tavoitellaanko voittoa vai ei'.

ArbVG:hen sisältyvien yrityksen perussuhteita koskevien säännösten soveltamisalan osalta ratkaisevassa asemassa on alueperiaate: Jokainen Itävallassa sijaitseva työpaikka kuluu ArbVG:n soveltamisalaan, ja sitä koskee siten — jos muut edellytykset täyttyvät — yritysneuvostovelvoite — — .

ArbVG:n 33 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisesti 'liittovaltion, osavaltioiden, kuntayhtymien ja kuntien viranomaiset, virastot ja muut hallintotoimipaikat' eivät kuitenkaan kuulu tämän lain II osan säännösten soveltamisalaan. Tämän säännöksen nojalla pois rajattuihin elimiin sovelletaan sen sijaan liittovaltion tai yksittäisten osavaltioiden henkilöstöedustusta koskevia lakeja — — .

ArbVG:n 40 §:n 1 momentin nojalla on jokaisessa sellaisessa yrityksessä, jossa työskentelee pysyvästi vähintään viisi (ArbVG:n 49 §:n 1 momentissa tarkoitettua) äänioikeutettua työntekijää, muodostettava ArbVG:n II osan muissa säännöksissä säädetyt työntekijäelimet. Näistä tärkein on yritysneuvosto (ArbVG:n 50 § ja sitä seuraavat pykälät).

Yritysneuvoston käyttämistä, työntekijöille kuuluvista toimivaltuuksista säädetään ArbVG:n II osan 3 jaksossa (ArbVG:n 89 § ja sitä seuraavat pykälät). Näihin toimivaltuuksiin kuuluvat 3 jakson ensimmäisessä ja toisessa alajaksossa säädetyt oikeudet, kuten oikeus valvoa sitä, että työpaikan työntekijöihin sovellettavia oikeussääntöjä noudatetaan (ArbVG 89 §), oikeus vaatia asianmukaisten toimenpiteiden toteuttamista ja puutteiden poistamista kaikissa työntekijöiden etuja koskevissa tapauksissa (ArbVG 90 §), oikeus saada yleistä tietoa työnantajalta (ArbVG:n 91 §) — — . ArbVG:n 96 §:ssä (pakollinen myötämääräminen) ja 96 a §:ssä (tarpeellinen myötämääräminen) säädetään useista toimenpiteistä, joiden oikeudellinen pätevyys edellyttää yritysneuvoston antamaa

hyväksyntää, siten, että ArbVG:n 96 a §:n mukaisten toimenpiteiden osalta tämän pykälän 2 momentin nojalla yritysneuvoston antama hyväksyntä voidaan korvata erityisen sovitteluelimen päätöksellä. ArbVG:n 97 §:n 1 momentin 1—6 a kohdan säännöksissä, kun niitä luetaan yhdessä ArbVG:n 97 §:n 2 momentin kanssa, säädetään 'pakotettavissa olevasta myötämääräämisestä', jota noudattaen tavoiteltu järjestely on mahdollista toteuttaa, jos asiasta ei yrityksessä pystytä sopimaan, saattamalla asia käsiteltäväksi erityiseen sovitteluelimeen, jonka päätös korvaa hyväksynnän puuttumisen, kun taas ArbVG:n 97 §:n 1 momentin 7—23 a ja 25 kohdassa luetelluissa 'fakultatiivisen myötämääräämisen' tilanteissa tavoiteltua järjestelyä ei voida toteuttaa siinä tapauksessa, että asiasta ei yrityksessä pystytä sopimaan — — .

ArbVG:n II osan 3 jakson kolmannessa alajaksossa säädetään yritysneuvoston myötämääräämisoikeuksista henkilöstökysymyksissä eli tietojensaantioikeudesta (ArbVG:n 98 §) sekä oikeudesta osallistua työntekijöiden palvelukseenottoon (ArbVG:n 99 §), palkkauksesta sopimiseen yksittäistapauksissa (ArbVG:n 100 §), työntekijän toisiin tehtäviin siirtämiseen (ArbVG:n 101 §), kurinpitotoimien määräämiseen (ArbVG:n 102 §), työsuhdeasuntojen jakamiseen (ArbVG:n 103 §), ylentämismenettelyyn (ArbVG:n 104 §) ja työsuhteiden yhteisymmärryksessä tapahtuvaan päättämiseen (ArbVG:n 104 a §). ArbVG:n tästä alajaksosta on nostettava esille erityisesti 105 ja 106 §, joissa yritysneuvostolle annetaan työsuhteiden päättämisen yhteydessä — — mahdollisuus tiettyjen edellytysten täyttyessä riitauttaa työsuhteiden päättämiset sillä perusteella, että niiden perusteluja ei voida hyväksyä (ArbVG:n 105 §:n 3 momentin 1 kohta) tai että ne ovat sosiaalisesti epäoikeudenmukaisia (ArbVG:n 105 §:n 3 momentin 2 kohta) — — .

— —

Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzin [7.3.1985 annettu Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsarbeit (työoikeudellisia kysymyksiä ja sosiaalietuuksia käsittelevistä tuomioistuimista annettu liittovaltion laki); jäljempänä ASGG] 53 §:ssä annetaan yritysneuvostolle asianosaisasema. Tämä säännös on ymmärrettävä siten, että sillä vahvistetaan yleisesti, että yritysneuvostot ovat asianosaiskelpoisia työoikeudellisissa asioissa — — . ASGG:n 54 §:n 1 momentissa annetaan yritysneuvostolle oikeus toimialueensa puitteissa toimia kantajana ja vastaajana asioissa, jotka koskevat tiettyjen, vähintään kolmea työpaikan tai yrityksen työntekijää koskevien oikeuksien tai oikeussuhteiden olemassaolon toteamista."

21 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee myös, että tuomioistuimessa voidaan vaatia työnantajaa täyttämään ArbVG:n 91 §:n säädetty velvollisuus antaa yritysneuvostolle tietoa kaikista seikoista, jotka koskevat työntekijöiden taloudellisia, sosiaalisia tai sivistyksellisiä etuja tai terveyttä. Lisäksi ArbVG:n 96 a §:n nojalla muun muassa "työntekijöitä koskevien muiden tietojen kuin yleisten henkilötietojen ja ammatillisia edellytyksiä koskevien tietojen automaattista keräämistä, käsittelyä ja edelleen toimittamista koskevien järjestelmien käyttöönotto edellyttää yritysneuvoston hyväksyntää". Kyseisestä säännöksestä ilmenee kuitenkin, että "hyväksyminen ei ole tarpeen, jos näiden tietojen tosiasiallinen tai suunniteltu käyttö ei ylitä niitä velvollisuuksia, jotka johtuvat laista, työehtosopimuksista tai työsopimuksista". Yritysneuvoston on annettava hyväksymisensä, silloin kuin sellainen tarvitaan, (kirjallisella) ilmoituksella, jossa todetaan, että asiasta on yrityksessä sovittu. Jos yritysneuvosto ja työnantaja eivät pääse yksimielisyyteen, työnantaja voi toteuttaa järjestelyn sovitteluelimen kautta. Jos työnantaja toteuttaa toimenpiteen hankkimatta siihen sovitteluelimen tai yritysneuvoston hyväksyntää, voi yritysneuvosto vaatia tuomioistuimia kumoamaan tämän toimenpiteen.

Kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä oleva asia ja ennakkoratkaisukysymykset

22 Komission Wienissä sijaitsevan edustuston paikalliset toimihenkilöt valitsivat 12.3.1998 ArbVG:n säännösten mukaisesti yritysneuvoston. Komissio, jolle viipymättä ilmoitettiin valinnasta ja sitä heti seuranneesta yritysneuvoston järjestäytymisestä, ei riitauttanut vaalia. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa välipäätöksessä kansallinen tuomioistuin toteaa, että komission Wienin edustusto pitää yritysneuvoston puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa paikallisten toimihenkilöiden paikallisina edustajina.

23 Helmikuussa 1999 järjestettiin komission henkilöstösääntöjen 9 artiklassa tarkoitetun henkilöstökomitean vaali, johon myös komission Wienin edustuston palveluksessa olevat paikalliset toimihenkilöt osallistuivat. Ketään heistä ei valittu henkilöstökomiteaan.

24 Vuoden 1998 lokakuun lopussa yritysneuvosto sai tietää valvontajärjestelmästä, jossa voidaan tallettaa työntekijöiden kulkemista koskevia tietoja sen johdosta, että toimistoihinsa mennessään työntekijöiden täytyy käyttää henkilökohtaista sirukorttia ja näppäillä tietty koodi.

25 Yritysneuvosto, joka katsoi komission rikkoneen tämän järjestelmän käyttöönotossa ja käyttämisessä ArbVG:n 91 ja 96 a §:ssä yritysneuvostolle myönnettyjä oikeuksia, saattoi asian Arbeits- und Sozialgericht Wienin (Itävalta) käsiteltäväksi, jotta komissio määrättäisiin ilmoittamaan sille, mitkä työntekijöiden kulkemista koskevat tiedot talletetaan automaattisesti ja miten komissio aikoo käsitellä niitä ja toimittaa ne edelleen, ja jotta komissio velvoitettaisiin purkamaan kaikki työntekijöiden kulkemista koskevien tietojen keräämistä koskevat

järjestelmät, joiden käyttöön ottaminen on ollut lainvastaista, koska niille ei ole saatu yritysneuvoston hyväksyntää.

26 Arbeits- und Sozialgericht Wien, joka käsitteli asiaa ensimmäisenä oikeusasteena, hylkäsi kanteen muun muassa sillä perusteella, että yhteisön oikeuden ja erityisesti henkilöstösääntöjen 9 artiklan ensisijaisuuden vuoksi ArbVG:n säännöksiä ei voida soveltaa, minkä seurauksena yritysneuvoston vaali on absoluuttisesti mitätön, joten yritysneuvostolla ei ole asianosais- eikä oikeudenkäyntikelpoisuutta.

27 Oberlandesgericht Wien (Itävalta), jonka käsiteltäväksi asia valituksella saatettiin, pysytti tämän päätöksen perustellen ratkaisuaan olennaisilta osilta myös yhteisön oikeuden ensisijaisuudella, jonka kanssa ristiriidassa on se, että yhteisöjen toimielimissä olisi samanaikaisesti henkilöstösääntöjen 9 artiklassa tarkoitettu henkilöstökomitea, jolla toimielimen sisäisenä elimenä ei ole oikeus- eikä asianosaiskelpoisuutta, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi itse nostaa kanteen tuomioistuimessa, ja ArbVG:ssä tarkoitetun yritysneuvoston kaltainen henkilöstöelin, jolla ASGG 53 §:n nojalla on asianosaiskelpoisuus.

28 Yritysneuvosto on tehnyt tästä Oberlandesgericht Wienin tuomiosta Revisionvalituksen Oberster Gerichtshofille. Koska Oberster Gerichtshof pitää selvänä, että komission Wienin edustusto ei kuulu ArbVG:n 33 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalaan ja että edustusto on tämän lain 34 §:n 1 momentissa tarkoitettu yritys ja että sen palveluksessa on jatkuvasti vähintään viisi tämän lain 49 §:n 1 momentissa tarkoitettua äänioikeutettua työntekijää, kyseinen tuomioistuin katsoo, että edustuston on perustettava yritysneuvosto ArbVG:n 40 §:n 1 momentin mukaisesti siinä tapauksessa, että tämän lain II osaa sovelletaan siihen.

29 Oberster Gerichtshof, joka on todennut tässä yhteydessä, että yhteisöjen tuomioistuin ei vielä ole ottanut kantaa siihen, viitataanko palvelussuhteen ehtojen 79 artiklassa myös ArbVG:n II osassa olevan lainsäädännön kaltaiseen lainsäädäntöön, eikä siihen, voivatko henkilöstösääntöjen henkilöstökomiteaa koskevat säännökset rajoittaa tämän kansallisen lain soveltamista, on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko palvelussuhteen ehtojen 79 artiklaa [29.2.1968 annetun neuvoston asetuksen N:o 259/68 3 artikla], jonka mukaan paikallisten toimihenkilöiden palvelussuhdetta, muun muassa a) palvelukseen ottamista ja työsopimuksen irtisanomista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä, b) lomia ja virkavapautta sekä c) palkkaa koskevat ehdot vahvistetaan kussakin toimielimessä niiden määräysten ja käytäntöjen mukaisesti, jotka ovat voimassa siinä paikassa, missä toimihenkilö hoitaa tehtäviään, tulkittava siten, että sitä on pidettävä viittauksena kulloinkin kysymykseen tulevaan kansalliseen työoikeuteen, mikä Itävallan tapauksessa merkitsee myös Itävallan Arbeitsverfassungsgesetzin II osassa säädettyjen yrityksen perussuhteita koskevien säännösten soveltamista?

2) Onko Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 9 artiklaa (29.2.1968 annetun neuvoston asetuksen N:o 259/68 2 artikla) ja näiden henkilöstösääntöjen liitteessä II olevia säännöksiä, jotka koskevat myös yhteisön paikallisten toimihenkilöiden henkilöstöedustusta, tulkittava siten, että niissä säännellään tyhjentävästi paikallisten toimihenkilöiden kollektiivisista oikeuksista työssä ja myötämääräämisoikeudesta ja että sen vuoksi Euroopan yhteisöjen komission Wienin edustustossa työskenteleviin paikallisiin toimihenkilöihin ei sovelleta Itävallan Arbeitsverfassungsgesetzin II osan yrityksen perussuhteita koskevia säännöksiä?"

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

30 Koska esitetyt kaksi kysymystä liittyvät läheisesti toisiinsa, niitä on tarkasteltava yhdessä.

31 Esitettyihin kysymyksiin vastaamiseksi on palautettava mieliin ensiksikin se, että henkilöstösääntöjen 9 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jokaiseen yhteisön toimielimeen perustetaan henkilöstökomitea. Saman artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan henkilöstökomitea edustaa henkilöstön etua toimielimessä huolehtimalla jatkuvasta yhteydenpidosta toimielimen ja sen henkilöstön välillä ja se pyrkii edistämään toimielimen yksiköiden toimintaa antamalla henkilöstölle mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä.

32 Henkilöstön edun edustamista koskevan tehtävän täyttämiseksi henkilöstökomitealla on henkilöstösääntöjen 9 artiklan 3 kohdan toisen, kolmannen ja neljännen alakohdan nojalla oikeus saattaa toimielimen toimivaltaisten elinten tietoon kaikki henkilöstösääntöjen tulkintaan ja soveltamiseen liittyvät yleiset ongelmat ja oikeus tulla kuulluksi tällaisista ongelmista, oikeus tehdä kaikenlaisia ehdotuksia, jotka koskevat kyseisen toimielimen yksiköiden organisaatiota ja toimintaa tai joilla pyritään parantamaan henkilöstön työoloja tai elinoloja yleensä, sekä oikeus osallistua toimielimen henkilöstöään varten perustamien sosiaalisten elinten hallintoon ja valvontaan. Lisäksi henkilöstösääntöjen liitteessä II olevan 2 jakson mukaisesti henkilöstökomitea nimittää jäseniä kunkin toimielimen pariteettikomiteaan tai -komiteoihin, ja henkilöstösääntöjen 9 artiklan 4 kohdan mukaan pariteettikomiteaa tai -komiteoita voidaan kuulla kaikista niistä yleisluonteisista kysymyksistä, joista nimittävä viranomainen tai henkilöstökomitea katsoo aiheelliseksi kuulla sitä tai niitä.

33 Lisäksi on todettava, että palvelussuhteen ehtojen 7 artiklan mukaan toimihenkilöillä — mukaan lukien paikalliset toimihenkilöt — joilla on työsopimus yhteisöjen kanssa, on tiettyjen työsopimuksensa kestoon tai tehtävien hoidon tosiasialliseen kestoon liittyvien edellytysten täyttyessä äänioikeus sen toimielimen, joka heidät on ottanut palvelukseensa, henkilöstökomitean vaaleissa, ja heidät voidaan valita kyseiseen komiteaan kaikkien muiden kyseisen toimielimen virkamiesten tavoin.

34 On myöskin huomautettava, että henkilöstösääntöjen liitteessä II olevan 1 artiklan neljännessä kohdassa säädetään, että kunkin toimielimen henkilöstökomitea tai paikallisjaosto, jos henkilöstökomitea on jaettu paikallisjaostoihin, on muodostettava siten, että kaikkien palvelussuhteen ehtojen 7 artiklassa säädettyjen toimihenkilöiden, mukaan lukien paikalliset toimihenkilöt, joilla on yli vuoden ajaksi tehty työsopimus tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, edustus turvataan. Tämän tuomion 10 kohdasta ilmenee, että komissio on nimenomaisesti sisällyttänyt tämän velvoitteen henkilöstösääntöjen 9 artiklan 2 kohdan ja liitteen II nojalla antamiinsa henkilöstökomitean kokoonpanoa ja toimintaa koskeviin sääntöihin.

35 Edellä esitetystä seuraa, että antaessaan asetuksen N:o 259/68 yhteisön lainsäätäjä on huolehtinut siitä, että paikalliset toimihenkilöt voivat osallistua sen toimielimen, joka on ottanut heidät palvelukseensa, henkilöstön etujen puolustamiseen niiden samojen henkilöstön edustusta koskevien menettelytapojen mukaisesti, jotka se on ottanut käyttöön Euroopan yhteisöjen virkamiesten ja palvelussuhteen ehtojen alaisuuteen kuuluvien muiden toimihenkilöiden osalta.

36 Näin ollen on toiseksi tarkasteltava, onko palvelussuhteen ehtojen 79 artiklaa tulkittava siten, että siinä sallitaan tai jopa edellytetään, että toimielimen paikallisilla toimihenkilöillä on myös oikeus osallistua etujensa puolustamiseen siinä jäsenvaltiossa, jossa he hoitavat tehtäviään, voimassa olevan kansallisen lainsäädännön nojalla.

37 Kun otetaan huomioon palvelussuhteen ehtojen 79 artiklassa käytetty ilmaisu "muun muassa", sen ratkaisemiseksi tässä yhteydessä, kuuluvatko myös paikallisten toimihenkilöiden edustusta ja heidän etujensa puolustamista koskevat menettelytavat kyseisessä säännöksessä tarkoitettuihin työehtoihin, viimeksi mainittua käsitettä on tarkasteltava asiayhteydessään ja sitä on tulkittava kyseisen säännöksen tarkoituksen ja palvelussuhteen ehtojen, joihin se kuuluu, yleisen rakenteen valossa.

38 Tältä osin on ensinnäkin todettava, että palvelussuhteen ehtojen 79 artiklassa säädetään, että ellei palvelussuhteen ehtojen IV osaston säännöksistä, jotka koskevat paikallisiin toimihenkilöihin sovellettavaa sosiaaliturvajärjestelmää sekä paikallisten toimihenkilöiden ja asianomaisen toimielimen välisten riitojen ratkaisua, muuta johdu, paikallisten toimihenkilöiden työehdot vahvistetaan kussakin toimielimessä niiden määräysten ja käytäntöjen mukaisesti, jotka ovat voimassa siinä valtiossa, jossa toimihenkilö hoitaa tehtäviään.

39 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa C-126/99, Vitari, 9.11.2000 antamassaan tuomiossa (Kok. 2000, s. I-9425, 23 kohta), tästä seuraa, että sen jäsenvaltion lainsäädäntö, jonka alueella paikallinen toimihenkilö hoitaa tehtäviään, ei sellaisenaan sovellu yhteisöjen toimielimen ja paikallisen toimihenkilön väliseen työsuhteeseen.

40 Tämän lisäksi on huomattava, että palvelussuhteen ehdot jakautuvat useaan osastoon, joista ensimmäinen nimensä mukaisesti sisältää yleiset säännökset, joita sovelletaan kaikkiin palvelussuhteen ehtojen 1 artiklassa tarkoitettuihin toimihenkilöiden ryhmiin, ja seuraavissa osastoissa annetaan erityiset säännöt, joita sovelletaan kuhunkin näihin toimihenkilöiden ryhmiin.

41 On kuitenkin todettava, että edellytykset, joiden täyttyessä työsuhteessa olevilla toimihenkilöillä on äänioikeus henkilöstökomitean vaaleissa ja vaalikelpoisuus niissä, määritetään palvelussuhteen ehtojen 7 artiklassa, joka soveltuu kaikkiin palvelussuhteen ehtojen soveltamisalaan kuuluviin toimihenkilöihin, koska se on osa palvelussuhteen ehtojen I osastoa.

42 Kun palvelussuhteen ehtojen II ja III osastossa, jotka koskevat väliaikaisia ja ylimääräisiä toimihenkilöitä, määritetään yksityiskohtaisesti näihin sovellettavat säännöt, jotka koskevat muun muassa palvelukseen ottamista ja palvelussuhteen päättymistä, työehtoja, mukaan lukien lomat ja virkavapaudet, sekä palkkaa, palvelussuhteen ehtojen 79 artiklassa, joka sijaitsee palvelussuhteen ehtojen paikallisia toimihenkilöitä koskevassa IV osastossa, viitataan paikallisten toimihenkilöiden työehtojen vastaavien osatekijöiden osalta niihin määräyksiin ja käytäntöihin, jotka ovat voimassa siinä paikassa, missä toimihenkilö hoitaa tehtäviään.

43 Näin ollen on katsottava, että kun yhteisöjen lainsäätäjä viittaa palvelussuhteen ehtojen IV osastossa, joka koskee paikallisia toimihenkilöitä, kyseisten toimihenkilöiden työehtojen osalta määräyksiin ja käytäntöihin, jotka ovat voimassa siinä paikassa, missä toimihenkilö hoitaa tehtäviään, lainsäätäjä ei tarkoita sen koskevan muita osatekijöitä siinä työsuhteessa, joka sitoo kyseiset toimihenkilöt asianomaisiin toimielimiin, kuin niitä osatekijöitä, joista II ja III osastossa säädetään muihin ryhmiin kuuluvien toimihenkilöiden osalta.

44 On vielä korostettava, että yhteisön jonkin toimielimen yksikköjen asianmukaisen toiminnan vaarantamisen uhalla palvelussuhteen ehtojen 79 artiklaa ei voida tulkita siten, että se voisi johtaa siihen, että tietyn kysymyksen ja kyseisen toimielimen saman työntekijäryhmän osalta toteutettaisiin erilaisia tai jopa keskenään ristiriitaisia toimenpiteitä erilaisissa puitteissa ja erilaisten sääntöjen mukaisesti.

45 Näin voisi kuitenkin käydä siinä tapauksessa, että toisaalta yhteisön jonkin toimielimen koko henkilöstö käyttäisi kyseisen toimielimen henkilöstökomiteassa sellaisia henkilöstön edustusta ja henkilöstön etujen puolustamista koskevia oikeuksia, jotka heille myönnetään henkilöstösäännöissä, ja toisaalta tietty toimihenkilöiden ryhmä käyttäisi sen jäsenvaltion, jossa henkilöstö hoitaa tehtäviään, kansallisen lainsäädännön nojalla perustetussa elimessä sellaisia saman alan oikeuksia, jotka myönnetään kyseisessä kansallisessa lainsäädännössä.

46 Edellä esitetystä seuraa, että yhteisön jonkin toimielimen paikallisten toimihenkilöiden edustusta ja etujen puolustamista koskevat menettelytavat eivät kuulu palvelussuhteen ehtojen 79 artiklassa tarkoitettuihin työehtoihin ja että näistä menettelytavoista säädetään tyhjentävästi henkilöstösääntöjen 9 artiklassa ja liitteessä II sekä palvelussuhteen ehtojen 7 artiklassa.

47 Niinpä palvelussuhteen ehtojen 79 artiklassa tehty viittaus sen paikan voimassa oleviin määräyksiin ja käytäntöihin, jossa paikalliset toimihenkilöt hoitavat tehtäviään, ei voi kattaa kyseisessä paikassa sovellettavaa ArbVG:n II osan kaltaista kansallista lainsäädäntöä, joka koskee työntekijöiden osallistumista työnantajanaan olevan yrityksen toimintaan.

48 Päinvastoin kuin yritysneuvosto ja Itävallan sekä Ruotsin hallitukset ovat esittäneet, mitään päinvastaista perustelua ei ole johdettavissa väitteestä, jonka mukaan henkilöstösääntöjen ja palvelussuhteen ehtojen säännökset, jotka koskevat yhteisön toimielinten henkilöstön osallistumista henkilöstön edustukseen ja henkilöstön etujen puolustamiseen, olisivat hajanaisia tai alkeellisia.

49 Kuten julkisasiamies on esittänyt ratkaisuehdotuksensa 96 ja 97 kohdassa, henkilöstön edustusta ja henkilöstön etujen puolustamista koskeva järjestelmä, sellaisena kuin se on otettu käyttöön henkilöstösääntöjen ja palvelussuhteen ehtojen asianomaisissa säännöksissä, on nimittäin suunniteltu vastaamaan eri toimielinten samoin kuin niiden henkilöstön tarpeita ja mahdollistamaan se, että jokainen näistä toimielimistä voi oman tehtävänsä täyttämällä myötävaikuttaa Euroopan unionin tavoitteiden toteutumiseen.

50 Yhteisöjen tuomioistuimessa ei kuitenkaan ole väitetty, että kyseisen järjestelmän yksityiskohdat, sellaisina kuin ne ilmenevät asetuksesta N:o 259/68, olisivat ristiriidassa yhteisön oikeuden minkä tahansa ylemmänasteisen määräyksen tai säännöksen kanssa ja että ne eivät olisi riittäviä takaamaan yhteisön toimielinten henkilöstön etujen sellaista puolustamista, joka olisi mukautettu kyseisten toimielinten tarpeisiin ja niiden tehtävien täyttämiseen.

51 Yrityksen työntekijöiden osallistumista yrityksen toimintaan koskevat menettelytavat, sellaisina kuin ne on vahvistettu niissä valtioissa, joissa Euroopan yhteisöillä voi olla paikallisia toimihenkilöitä, eivät välttämättä ole samanlaiset kuin ArbVG:n II osastossa säädetyt menettelytavat ja ne voivat vaihdella jopa yhden ja saman jäsenvaltion sisällä olosuhteiden mukaan, joten niiden soveltamisella paikallisiin toimihenkilöihin ei voida kaikissa tapauksissa taata kyseisille toimihenkilöille henkilöstösääntöihin ja palvelussuhteen ehtoihin perustuvaa osallistumista täydellisempää etujen puolustamista.

52 Kaikkien edellä esitettyjen huomioiden perusteella esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että henkilöstösääntöjen 9 artiklan ja liitteen II sekä palvelussuhteen ehtojen 79 artiklan säännöksiä on tulkittava siten, että ArbVG:n II osassa säädetyn yritysten perussuhteita koskevan Itävallan lainsäädännön soveltaminen komission Wienin edustuston palveluksessa oleviin paikallisiin toimihenkilöihin on ristiriidassa niiden kanssa.

Oikeudenkäyntikulut

53 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Alankomaiden, Itävallan, Ruotsin ja Saksan hallituksille ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Oberster Gerichtshofin 14.3.2001 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 9 artiklan ja liitteen II sekä Euroopan yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen

ehtojen 79 artiklan säännöksiä on tulkittava siten, että 13.12.1973 annetun Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassungin (Arbeitsverfassungsgesetz) (liittovaltion laki työelämän perussuhteista ja yritysten sosiaalisesta organisaatiosta) II osassa säädetyn yritysten perussuhteita koskevan Itävallan lainsäädännön soveltaminen komission Wienin (Itävalta) edustuston palveluksessa oleviin paikallisiin toimihenkilöihin on ristiriidassa niiden kanssa.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

La Pergola Jann Skouris

Macken Colneric

von Bahr Cunha Rodrigues

Julistettiin Luxemburgissa 10 päivänä heinäkuuta 2003.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti