DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

29. marts 2001 *

I sag C-62/99,

angående en anmodning, som Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tyskland) i medfør af EF-traktatens artikel 177 (nu artikel 234 EF) har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG

mod

bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 11, stk. 1 og 2, 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 (Sjette Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C. Gulmann, og dommerne V. Skouris, J.-P. Puissochet, R. Schintgen og F. Macken (refererende dommer),

generaladvokat:A. Saggio
justitssekretær: R. Grass,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG ved Rechtsanwalt T. Schmidt

— bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG ved Rechtsanwalt E. Huber

— den tyske regering ved W-D. Plessing og C-D. Quassowski, som befuldmægtigede

— den østrigske regering ved C. Pesendorfer, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved D. Gouloussis og J.C. Schieferer, som befuldmægtigede,

på grundlag af den refererende dommers rapport,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 26. september 2000,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 21. januar 1999, indgået til Domstolen den 22. februar 1999, har Landesarbeitsgericht Düsseldorf i medfør af EF-traktatens artikel 177 (nu artikel 234 EF) forelagt tre præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 11, stk. 1 og 2, 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 mellem Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (samarbejdsudvalget i bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, herefter »samarbejdsudvalget«) og bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, Straelen (Tyskland) (herefter »arbejdsgiveren«), vedrørende sidstnævntes afslag på — med henblik på nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg — at meddele samarbejdsudvalget oplysninger om antallet af medarbejdere og virksomhedsstrukturen i bofrost*-koncernen, som arbejdsgiveren indgår i.

De relevante retsregler

Fællesskabsbestemmelserne

3 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.«

4 Direktivets artikel 2, stk. 1, litra a), b), c) og e), bestemmer:

»1. 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

[...]

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

5 Direktivets artikel 3, stk. 1 og 2, definerer begrebet »virksomhed, der udøver kontrol« 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.«

6 Det følger af direktivets artikel 4, stk. 1, at »[d]en 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.«

7 Endelig bestemmer direktivets artikel 11, stk. 1 og 2, følgende:

»1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i [bedrifter 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).«

National lovgivning

8 Forbundsrepublikken Tyskland har gennemført direktivet ved Gesetz über Europäische Betriebsräte (lov af 28.10.1996 om europæiske samarbejdsudvalg, BGBl. 1996 I, s. 1548, herefter »EBRG«).

9 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.

10 EBRG's § 5, der er vedtaget med henblik på at gennemføre direktivets artikel 11, bestemmer:

»1. Den centrale ledelse skal på anmodning fra en arbejdstagerrepræsentation meddele denne 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.«

11 EBRG's § 6 definerer begrebet »kontrollerende virksomhed« på tilsvarende måde som direktivets artikel 3.

Tvisten i hovedsagen

12 Bofrost*-koncernen, som arbejdsgiveren indgår i, består af en række virksomheder i Tyskland og andre medlemsstater.

13 Samarbejdsudvalget i hovedsagen er samarbejdsudvalget i en af de virksomheder, der indgår i bofrost*-koncernen.

14 I april måned 1997 indgik virksomhederne i bofrost*-koncernen i Europa en såkaldt »Gleichordnungskonzernvertrag«, dvs. en særlig aftale, der havde til formål at indføre ligestilling mellem de forskellige virksomheder, der hørte til koncernen, således at der ikke bestod noget over- eller underordnelsesforhold mellem dem.

15 Ved denne internationale aftale overdrog de ledelsen af koncernen i Europa til et såkaldt »Lenkungsausschuß« (et styringsudvalg). De nedsatte endvidere et rådgivende udvalg af selskabsdeltagere med Josef H. Boquoi som formand, hvis samtykke er nødvendigt i forbindelse med beslutninger om bestemte forretninger og foranstaltninger, der rækker ud over den normale erhvervsmæssige virksomhed.

16 Virksomhederne i bofrost*-koncernen i Tyskland havde allerede i april 1993 indgået en tilsvarende aftale.

17 Efter at samarbejdsudvalget gentagne gange havde anmodet arbejdsgiveren om oplysninger om antallet af medarbejdere og virksomhedernes struktur i bofrost*-koncernen for at forberede nedsættelsen af et europæisk samarbejdsudvalg, som foreskrevet i direktivet, afviste arbejdsgiveren ved skrivelse af 9. januar 1997 endeligt at meddele udvalget disse oplysninger.

18 Den 3. marts 1998 fremsatte samarbejdsudvalget begæring for Arbeitsgericht Wesel med henblik på, at oplysningerne blev meddelt. Samarbejdsudvalget gjorde gældende, at betingelserne i EBRG's § 2, stk. 1, og § 5, stk. 1, var opfyldt, idet Josef H. Boquoi i det mindste i de i Tyskland beliggende virksomheder i bofrost*-koncernen var indehaver af majoritetsandele, hvilket medførte, at formodningen i EBRG's § 6, stk. 1 og 2, måtte gælde.

19 Samarbejdsudvalget gjorde gældende, at arbejdsgiveren ikke kunne afkræfte formodningen ved at henvise til den internationale aftale, der var indgået i koncernen. Ifølge samarbejdsudvalget havde Josef H. Boquoi — i kraft af sin position som formand for det rådgivende udvalg af selskabsdeltagere — bestemmende indflydelse på koncernens styringsudvalg i Europa og i praksis også på hele den europæiske koncern.

20 Arbejdsgiveren nedlagde påstand om, at begæringen ikke blev taget til følge under henvisning til, at EBRG ikke fandt anvendelse, og følgelig, at den omtvistede ret til oplysninger ikke kunne gøres gældende af samarbejdsudvalget.

21 Ifølge arbejdsgiveren forudsætter EBRG's § 5, at betingelserne i samme lovs § 2, stk. 1, er opfyldt, dvs. at der findes en koncern, der har virksomheder i flere medlemsstater, og at den kontrollerende virksomhed har sit hjemsted i Tyskland,

hvilket ikke er tilfældet i den foreliggende sag. Ifølge arbejdsgiveren kan hverken Josef H. Boquoi eller en enkelt virksomhed retligt eller faktisk udøve kontrol i koncernen. For så vidt angår Josef H. Boquoi er han ikke i nogen af selskaberne i bofrost*-koncernen selskabsdeltager i de komplementar-anpartsselskaber, som udpeger direktionen, men højst kommanditist. Desuden har han heller ikke som medlem af det rådgivende udvalg af selskabsdeltagere mulighed for at kontrollere koncernens tyske og europæiske virksomheder.

22 Ved kendelse af 5. august 1998 gav Arbeitsgericht samarbejdsudvalget medhold i dets påstande.

23 Den 23. november 1998 kærede arbejdsgiveren kendelsen til Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Landesarbeitsgericht Düsseldorf fandt, at EBRG's § 5, stk. 1, skulle fortolkes således, at samarbejdsudvalget kunne forlange, at arbejdsgiveren skulle meddele oplysninger om det samlede antal arbejdstagere og deres fordeling på medlemsstaterne samt oplysninger om strukturen, herunder også om ejerforholdene i relation til Josef H. Boquoi som erhvervsdrivende, selv om det ikke var fastslået, at der fandtes en kontrollerende virksomhed i den forstand, hvori dette udtryk anvendes i EBRG's § 2, stk. 1, og § 6.

24 Da den forelæggende ret imidlertid fandt, at denne fortolkning af de nationale bestemmelser ikke var tilladt, hvis den var i strid med direktivets artikel 11, stk. 2, besluttede den at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 11, stk. 1 og 2, i Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 fortolkes således, at det deri omhandlede krav på meddelelse af oplysninger allerede består, selv om det (endnu) ikke er fastslået, om der i koncernen som

omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 94/45/EF findes en virksomhed, der udøver kontrol, jf. artikel 3 i direktiv 94/45/EF?

2) Såfremt dette spørgsmål besvares bekræftende:

Omfatter kravet på meddelelse af oplysninger i henhold til artikel 11, stk. 1 og 2, i direktiv 94/45/EF da også en ret for samarbejdsudvalget til at forlange oplysninger fra den adspurgte virksomhed, som udløser formodningsvirkningen i artikel 3, stk. 2, i direktiv 94/45/EF?

3) Omfatter artikel 11, stk. 1 og 2, i direktiv 94/45/EF da også en ret for samarbejdsudvalget til at forlange, at virksomheden udleverer dokumenter med henblik på nærmere præcisering og uddybning af oplysningerne?«

Det første spørgsmål

25 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 11, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at en virksomhed, der tilhører en koncern, er forpligtet til at meddele oplysninger til den interne arbejdstagerrepræsentations organer, selv om det endnu ikke er fastslået, om der i koncernen findes en kontrollerende virksomhed.

26 Efter arbejdsgiverens opfattelse følger det af ordlyden af direktivets artikel 11, stk. 2, at der kun foreligger en forpligtelse for en virksomhed til at meddele oplysninger, hvis det allerede er fastslået, at virksomheden er den kontrollerende virksomhed i koncernen. Efter arbejdsgiverens opfattelse ville enhver anden fortolkning gøre det umuligt at få oplyst, hvilke virksomheder der har en forpligtelse til at meddele oplysninger, eller hvordan og på hvilken måde den virksomhed, der skulle meddele oplysningerne, skulle indhente de krævede informationer om andre virksomheder, som den ikke var tilknyttet inden for en koncern i direktivets forstand.

27 Samarbejdsudvalget, den tyske regering, den østrigske regering og Kommissionen har anført, at det for at opnå direktivets hovedformål — dvs. informationen og høringen af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne — er nødvendigt at sikre de pågældende arbejdstagere adgang til informationer, der kan sætte dem i stand til afgøre, om de har ret til at kræve, at der indledes forhandlinger med henblik på nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne, og i givet fald formulere deres krav korrekt. Dette krav må også omfatte informationer om, hvorvidt der findes et kontrolforhold mellem de enkelte berørte virksomheder i direktivets artikel 3's forstand.

28 I denne forbindelse bemærkes indledningsvis, at direktivet — som det også følger af dets 11. betragtning — har til formål 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.

29 Som det følger 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 i direktivets artikel 2, stk. 1, litra e)'s forstand, og arbejdstagerrepræsentanterne.

30 Det bemærkes endvidere, at direktivets artikel 11, stk. 1, bestemmer, at ledelsen i [bedrifter i] fællesskabsvirksomheder og i virksomheder i en fællesskabskoncern skal opfylde forpligtelserne i henhold til det nævnte direktiv.

31 Det følger af bestemmelsens ordlyd, at disse forpligtelser, på arbejdsgiverens side, ikke kan begrænses til den centrale ledelse i direktivets artikel 2, stk. 1, litra e)'s forstand.

32 For at direktivet skal kunne have effektiv virkning, er det — som samarbejdsudvalget, den tyske regering, den østrigske regering og Kommissionen med rette har anført — 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 — når det er fastslået, at der findes en sådan — og arbejdstagerrepræsentanterne.

33 En sådan ret til information udgør en nødvendig forudsætning for afgørelsen af, om der består en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern, hvilket på sin side er en 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.

34 For så vidt angår arbejdstagerne i en virksomhed, der tilhører en koncern, som defineret i direktivets artikel 2, stk. 1, litra b), består denne ret til information for dem således allerede, før det er fastslået, at der i koncernen findes en kontrollerende virksomhed i direktivets artikel 3's forstand.

35 Denne fortolkning støttes af ordlyden af direktivets artikel 11, stk. 2, hvori der generelt tales om »de parter, der berøres af dette direktiv«, uden at dette begrænses til den centrale ledelse i direktivets artikel 2, stk. 1, litra e)'s forstand eller til arbejdstagerrepræsentanterne.

36 Heraf følger, at det første spørgsmål skal besvares med, at direktivets artikel 11, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at en virksomhed, der tilhører en koncern, er forpligtet til at meddele oplysninger til den interne arbejdstagerrepræsentations organer, selv om det endnu ikke er fastslået, at den ledelse, som arbejdstagerne henvender sig til, er ledelsen i en kontrollerende virksomhed i koncernen.

Det andet og tredje spørgsmål

37 For så vidt angår det andet og tredje spørgsmål, der vedrører omfanget af informationspligten i henhold til direktivets artikel 11, stk. 1 og 2, bemærkes, at den information om antallet af arbejdstagere i en koncern i direktivets artikel 2, stk. 1, litra b)'s forstand, i hver medlemsstat — som der stilles krav om i henhold til direktivets artikel 11, stk. 2 — ikke kan adskilles fra information om, hvorvidt der består et kontrolforhold mellem de enkelte berørte virksomheder i direktivets artikel 3's forstand.

38 Som det følger af denne doms præmis 32, indebærer direktivets formål, at de forpligtelser, som det fastsætter, opfyldes på en sådan måde, at de berørte arbejdstagere eller deres repræsentanter har adgang til de informationer, der er nødvendige for, at de kan tage stilling til, om de har ret til at kræve, at der

indledes forhandlinger eller ej, samt at de i givet fald kan formulere deres krav herom korrekt.

39 Det følger heraf, at når oplysninger om en koncerns struktur eller organisation hører til de informationer, der er nødvendige i forbindelse med indledning af forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller at indføre en procedure med henblik på information og høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne, skal en 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.

40 Det følger endvidere heraf, at for så vidt som de pågældende arbejdstageres eller deres repræsentanters mulighed for at få adgang til de nødvendige informationer — for at de kan bedømme, om de har ret til at kræve, at der indledes forhandlinger — gør det nødvendigt, kan de endvidere forlange at få meddelt dokumenter, som præciserer og forklarer de nødvendige informationer med henblik på samme formål, i det omfang det er nødvendigt at få meddelt dokumenterne.

41 Det andet og det tredje spørgsmål skal følgelig besvares med, at når oplysninger om en koncerns struktur eller organisation hører til de informationer, der er nødvendige i forbindelse med indledning af forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller at indføre en procedure med henblik på information eller høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne, skal en 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. Meddelelse af dokumenter, som præciserer og forklarer de nødvendige informationer med henblik på samme formål, kan endvidere forlanges, i det omfang det er nødvendigt at få meddelt dokumenterne, for at de pågældende arbejdstagere eller deres repræsentanter kan få adgang til informationer, der kan sætte dem i stand til at bedømme, om de har ret til at kræve, at der indledes forhandlinger.

Sagens omkostninger

42 De udgifter, der er afholdt af den tyske regering, af den østrigske regering og 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 (Sjette Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Landesarbeitsgericht Düsseldorf ved kendelse af 21. januar 1999, for ret:

1) Artikel 11, stk. 1 og 2, 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

arbejdstagere skal fortolkes således, at en virksomhed, der tilhører en koncern, er forpligtet til at meddele oplysninger til den interne arbejdstagerrepræsentations organer, selv om det endnu ikke er fastslået, at den ledelse, som arbejdstagerne henvender sig til, er ledelsen i en kontrollerende virksomhed i koncernen.

2) Når oplysninger om en koncerns struktur eller organisation hører til de informationer, der er nødvendige i forbindelse med indledning af forhandlinger med henblik på at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller at indføre en procedure med henblik på information eller høring af arbejdstagerne på tværs af landegrænserne, skal en 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. Meddelelse af dokumenter, som præciserer og forklarer de nødvendige informationer med henblik på samme formål, kan endvidere forlanges, i det omfang det er nødvendigt at få meddelt dokumenterne, for at de pågældende arbejdstagere eller deres repræsentanter kan få adgang til informationer, der kan sætte dem i stand til at bedømme, om de har ret til at kræve, at der indledes forhandlinger.

Gulmann Skouris Puissochet

Schintgen Macken

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 29. marts 2001.

R. Grass

Justitssekretær

C. Gulmann

Formand for Sjette Afdeling