YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

29 päivänä maaliskuuta 2001 *

Asiassa C-62/99,

jonka Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Saksa) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

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

vastaan

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

ennakkoratkaisun eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkinnasta (EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64),

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. Gulmann sekä tuomarit V. Skouris, J.-P. Puissochet, R. Schintgen ja F. Macken (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: A. Saggio,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

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

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

— Saksan hallitus, asiamiehinään W.-D. Plessing ja C.-D. Quassowski,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään C. Pesendorfer,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. D. Gouloussis ja J. C. Schieferer,

ottaen huomioon esittelevän tuomarin kertomuksen,

kuultuaan julkisasiamiehen 26.9.2000 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Landesarbeitsgericht Düsseldorf on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 21.1.1999 tekemällään välipäätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.2.1999, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla kolme ennakkoratkaisukysymystä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkinnasta (EYVL L 254, s. 64; jäljempänä direktiivi).

2 Nämä kysymykset on esitetty riita-asiassa, jossa asianosaisina ovat Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG:n yritysneuvosto; jäljempänä yritysneuvosto) ja bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, toimipaikka Straelen (Saksa) (jäljempänä työnantaja) ja jossa jälkimmäinen on kieltäytynyt toimittamasta ensin mainitulle tietoja bofrost*-yritysryhmän, johon tämä jälkimmäinen kuuluu, työntekijöistä ja yritysrakenteesta eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista varten.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivin 1 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

"1. Tämän direktiivin tavoitteena on parantaa yhteisönlaajuisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja oikeutta tulla kuulluksi.

2. Tätä tarkoitusta varten perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto tai otetaan käyttöön työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettely kussakin yhteisönlaajuisessa yrityksessä ja yritysryhmässä sitä 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun menettelyn mukaisesti pyydettäessä, jotta kyseisille työntekijöille voidaan tiedottaa ja heitä voidaan kuulla tässä direktiivissä säädetyin edellytyksin, direktiivissä säädettyjen yksityiskohtaisten sääntöjen mukaisesti ja siinä säädetyin vaikutuksin."

4 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a, b, c ja e alakohta kuuluvat seuraavasti:

"1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) 'yhteisönlaajuisella yrityksellä' yritystä, jolla on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää;

b) 'yritysryhmällä' ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä määräysvallassa olevat yritykset;

c) 'yhteisönlaajuisella yritysryhmällä' yritysryhmää, joka täyttää seuraavat edellytykset:

— sillä on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa,

— se käsittää vähintään kaksi ryhmän jäsenyritystä eri jäsenvaltioissa

ja

— vähintään yksi ryhmän jäsenyritys työllistää vähintään 150 työntekijää jäsenvaltiossa ja vähintään toinen ryhmän jäsenyrityksistä työllistää vähintään 150 työntekijää toisessa jäsenvaltiossa;

— —

e) 'keskushallinnolla' yhteisönlaajuisen yrityksen tai, kun on kyse yhteisönlaajuisesta yritysryhmästä, määräysvaltaa käyttävän yrityksen ylintä johtoa."

5 Direktiivin 3 artiklan 1 ja 2 kohdassa käsite "määräysvaltaa käyttävä yritys" määritellään seuraavasti:

"1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan 'määräysvaltaa käyttävällä yrityksellä' yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toiseen yritykseen eli 'määräysvallassa olevaan yritykseen' nähden, esimerkiksi omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai yrityksen sääntöjen perusteella.

2. Yrityksellä katsotaan olevan määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä, jollei toisin todisteta, kun se suoraan tai välillisesti:

a) omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta

tai

b) hallitsee yritysten osakkeisiin perustuvan äänioikeuden enemmistön

tai

c) voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä."

6 Direktiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaan "keskushallinto vastaa 1 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseen tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoon tarvittavien edellytysten ja keinojen luomisesta yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä".

7 Direktiivin 11 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään lisäksi seuraavaa:

"1. Kunkin jäsenvaltion on varmistettava, että sen alueella sijaitseva, yhteisönlaajuisen yrityksen liikkeiden johto ja yhteisönlaajuisen yritysryhmän jäsenyritysten johto sekä niiden työntekijöiden edustajat tai tapauksen mukaan niiden työntekijät noudattavat tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita riippumatta siitä, sijaitseeko keskushallinto sen alueella.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yritykset asettavat 2 artiklan 1 kohdan a ja c alakohdassa tarkoitetut työntekijöiden lukumäärää koskevat tiedot saataville niiden osapuolten pyynnöstä, joita tämän direktiivin soveltaminen koskee."

Kansallinen lainsäädäntö

8 Saksan liittotasavalta on saattanut direktiivin voimaan 28.10.1996 annetulla lailla Gesetz über Europäische Betriebsräte (eurooppalaisista yritysneuvostoista annettu laki; BGBl. 1996 I, s. 1548; jäljempänä EBRG).

9 EBRG:n 2 §:n 1 momentin mukaan laki koskee yhteisön alueella toimivia ja siellä kotipaikan omaavia yrityksiä sekä yritysryhmiä, joiden kotipaikka on yhteisössä ja joihin nähden määräysvaltaa käyttää yritys, jolla on Saksassa kotipaikka.

10 EBRG:n 5 §:llä saatettiin voimaan direktiivin 11 artikla, ja siinä säädetään seuraavaa:

"1. Keskushallinnon on annettava työntekijöiden edustajille pyynnöstä tietoja keskimääräisestä työntekijämäärästä, työntekijöiden jakautumisesta eri valtioiden ja yritysten kesken sekä yrityksen tai yritysryhmän rakenteesta.

2. Yritysneuvosto tai yritysneuvostojen keskusneuvosto voi vedota edellä 1 momentissa sille myönnetyn oikeuden perustella laitoksen tai yrityksen paikallishallintoon; tämän on hankittava keskusjohdolta pyydettyihin selvityksiin vastaamiseksi tarvittavat tiedot ja asiakirjat."

11 EBRG:n 6 §:ssä "määräysvaltaa käyttävän yrityksen" käsite määritellään samalla tavoin kuin direktiivin 3 artiklassa.

Pääasian oikeudenkäynti

12 Työnantaja kuuluu bofrost*-yritysryhmään, joka koostuu useista Saksassa ja muissa jäsenvaltioissa toimivista yrityksistä.

13 Yritysneuvosto on yksi sen konsernin yritysneuvostoista, johon työnantaja kuuluu.

14 Euroopan eri maissa toimivat bofrost*-ryhmän yritykset tekivät huhtikuussa 1997 konsernin sisäistä yhteistyötä koskevan kansainvälisen sopimuksen ("Gleichordnungskonzernvertrag", jäljempänä kansainvälinen konsernisopimus), jonka tarkoituksena oli tasapainottaa yritysryhmään kuuluvien eri yritysten keskinäisiä suhteita ja välttää määräävän aseman ja hierarkian syntymistä yritysten välille.

15 Kansainvälisessä konsernisopimuksessa yritysryhmän johtaminen Euroopassa osoitettiin johtokunnalle ("Lenkungsausschuß"). Yritykset perustivat myös osakasneuvoston, jonka puheenjohtaja on Josef H. Boquoi. Sen hyväksyntää edellytetään sekä tiettyjen kaupallisten päätösten että yrityksen tavanomaisen liiketoiminnan ulkopuolelle jäävien ratkaisujen tekemiseksi.

16 Kyseisen bofrost*-ryhmän yritykset, joilla oli kotipaikka Saksassa, olivat jo huhtikuussa 1993 tehneet vastaavanlaisen konsernin sisäistä yhteistyötä koskevan sopimuksen ("Gleichordnungsvertrag").

17 Yritysneuvosto oli toistuvasti vaatinut työnantajan johdolta tietoja bofrost*-yritysryhmän työntekijämääristä ja yritysrakenteista valmistellakseen direktiivissä tarkoitetun eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista, mutta työnantaja kieltäytyi toimittamasta näitä tietoja 9.1.1997 päivätyllä kirjeellään.

18 Saadakseen nämä tiedot yritysneuvosto saattoi asian 3.3.1998 jättämällään hakemuksella Arbeitsgericht Weselin käsiteltäväksi. Se väitti EBRG:n 5 §:n 1 momentissa ja EBRG:n 2 §:n 1 momentissa säädettyjen edellytysten täyttyvän, koska Josef H. Boquoin hallussa oli ainakin Saksassa toimivien yritysten osakeenemmistö, minkä perusteella EBRG:n 6 §:n 1 ja 2 momentissa säädetyn laillisen olettaman voitiin katsoa syntyneen.

19 Yritysneuvosto väitti, että työnantaja ei voinut kiistää kyseistä tosiseikkaa viittaamalla kansainväliseen konsernisopimukseen. Sen mukaan osakasneuvoston puheenjohtajana Josef H. Boquoi käytti määräävää vaikutusvaltaa johtokunnassa ja siten käytännössä myös kaikissa yritysryhmän Euroopassa toimivissa yrityksissä.

20 Työnantaja vaati yritysneuvoston hakemuksen hylkäämistä väittäen, että asia jäi EBRG:n soveltamisalan ulkopuolelle ja että yritysneuvostolla ei tästä syystä ollut oikeutta saada kyseisiä tietoja.

21 Työnantajan mukaan EBRG:n 5 §:ssä edellytetään saman lain 2 §:n 1 momentissa säädettyjen vaatimusten täyttymistä eli kyseessä on oltava yhteisönlaajuinen yritysryhmä, jossa määräysvaltaa käyttävän yrityksen kotipaikka on Saksassa,

eivätkä nämä vaatimukset täyttyneet nyt tarkasteltavassa asiassa. Se katsoi, ettei Josef H. Boquoi tai yksikään yritys voinut käyttää oikeudellista tai tosiasiallista määräysvaltaa yritysryhmän sisällä. Boquoi ei ollut työnantajan mukaan vastuunalaisena yhtiömiehenä yhdessäkään bofrost*-yrityksessä vaan ainoastaan äänettömänä yhtiömiehenä. Boquoilla ei ole osakasneuvoston jäsenenäkään mahdollisuutta käyttää määräysvaltaa yritysryhmän Saksassa ja muualla Euroopassa toimiviin yrityksiin nähden.

22 Arbeitsgericht Weselin 3. jaosto hyväksyi 5.8.1998 antamallaan päätöksellä yritysneuvoston tiedonsaantivaatimuksen kokonaisuudessaan.

23 Työnantaja haki muutosta päätökseen Landesarbeitsgericht Düsseldorfiin 23.11.1998 jättämällään valituksella. Landesarbeitsgericht totesi, että EBRG:n 5 §:n 1 momenttia oli tulkittava siten, että yritysneuvosto voi vaatia työnantajalta tietoja keskimääräisistä työntekijämääristä, työntekijöiden jakautumisesta jäsenvaltioiden kesken, yritysrakenteista ja Josef H. Boquoin osakkuuksista keskushallintoon kuuluvana yrittäjänä, vaikka EBRG:n 2 §:n 1 momentissa ja 6 §:ssä tarkoitetun määräysvaltaa käyttävän yrityksen olemassaoloa ei ollut lopullisesti selvitetty.

24 Landfesarbeitsgericht kuitenkin katsoi, että tällainen tapa tulkita kansallisia säännöksiä ei ollut mahdollinen siinä tapauksessa, että säännöksiä olisi pidettävä direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 2 kohdan vastaisina, mistä syystä se päätti lykätä asian ratkaisemista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"a) Onko 22.9.1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että siinä säädetty tiedotusvaatimus on voimassa jo silloin, kun ei (vielä) ole varmaa, kuuluuko saman direktiivin 2 artiklan

1 kohdan b alakohdan mukaiseen yritysryhmään direktiivin 3 artiklassa tarkoitettu määräysvaltaa käyttävä yritys?

b) Jos kysymykseen a vastataan myöntävästi, onko yritysneuvostolla direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla myös oikeus vaatia yritykseltä tietoja sen selvittämiseksi, onko saman direktiivin 3 artiklan 2 kohdan mukainen olettama syntynyt?

c) Onko yritysneuvostolla direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla myös oikeus vaatia asiakirjojen esittämistä saamiensa tietojen täsmentämiseksi ja tulkitsemiseksi?"

Ensimmäinen kysymys

25 Ensimmäisen kysymyksensä yhteydessä ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 11 artiklan 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että yritysryhmään kuuluvalla yrityksellä on velvollisuus toimittaa yrityksen sisäiselle työntekijöitä edustavalle elimelle tietoja, vaikkei olisikaan varmaa, että kyse on yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävästä yrityksestä.

26 Työnantaja katsoo direktiivin 11 artiklan 2 kohdan tiedotusvelvollisuuden koskevan yritystä vain silloin, kun on ensin osoitettu, että kyse on yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävästä yrityksestä. Se katsoo, että jos asiaa tulkittaisiin päinvastoin, olisi mahdotonta tietää, mitä yrityksiä tiedotusvelvollisuus koskee tai millä tavoin velvollisuuden piiriin kuuluvan yrityksen on hankittava vaadittavia tietoja muista sellaisista yrityksistä, joihin sillä ei ole direktiivissä tarkoitettua yritysryhmän sisäistä yhteyttä.

27 Yritysneuvosto, Saksan hallitus, Itävallan hallitus ja komissio katsovat, että direktiivin pääasiallisen tavoitteen eli rajatylittävän työntekijöille tiedottamisen saavuttamiseksi on välttämätöntä varmistaa, että asianomaisilla työntekijöillä on mahdollisuus tutustua tietoihin, joiden perusteella he voivat arvioida, onko heillä oikeus vaatia neuvottelujen aloittamista eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi taikka rajatylittävän työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseksi ja jotta he voivat muotoilla vaatimuksensa asianmukaisella tavalla. Tämä oikeus koskee myös tietoja direktiivin 3 artiklassa tarkoitetusta yritysten välisestä määräysvallan käytöstä.

28 Tältä osin on muistettava ensinnäkin, että direktiivin johdanto-osan 11 perustelukappaleen mukaan direktiivin tarkoituksena on varmistaa, että yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä työskenteleville työntekijöille tiedotetaan ja heitä kuullaan asianmukaisesti, kun heitä koskevia päätöksiä tehdään muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa he työskentelevät.

29 Direktiivin yleisestä systematiikasta voidaan päätellä, että rajatylittävästä työntekijöille tiedottamisesta huolehditaan ennen kaikkea direktiivin 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa tarkoitetun keskushallinnon ja työntekijöiden edustajien välisen neuvottelujärjestelmän avulla.

30 Direktiivin 11 artiklan 1 kohdassa säädetään sitä paitsi, että yhteisönlaajuisen yrityksen liikkeiden johto ja yhteisönlaajuisen yritysryhmän jäsenyritysten johto noudattavat kyseisessä direktiivissä säädettyjä velvoitteita.

31 Saman säännöksen sanamuodon perusteella velvoitteita ei rajata työnantajien puolelta koskemaan pelkästään direktiivin 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa tarkoitettua keskushallintoa.

32 Direktiivin tehokas vaikutus edellyttää sen varmistamista, kuten yritysneuvosto, Saksan ja Itävallan hallitus ja komissio perustellusti toteavat, että asianomaisilla työntekijöillä on mahdollisuus tutustua tietoihin, joiden perusteella he voivat arvioida, onko heillä oikeus vaatia neuvottelujen aloittamista työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon välillä, sen jälkeen kun jälkimmäinen on määritelty.

33 Tällainen tiedonsaantioikeus on ennakkoehtona, jotta voidaan arvioida, onko yritys tai yritysryhmä yhteisönlaajuinen, mikä taas on edellytyksenä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiselle tai rajatylittävän työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn aloittamiselle.

34 Kun kyse on direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa määriteltyyn yritysryhmään kuuluvasta yrityksestä, työntekijöiden tiedonsaantioikeus on näin ollen olemassa jo ennen kuin on selvitetty, onko yritysryhmässä yksi tietty yritys, joka käyttää direktiivin 3 artiklan mukaista määräysvaltaa.

35 Tätä tulkintaa tukee direktiivin 11 artiklan 2 kohdan sanamuoto, jossa käytetään yleistä ilmaisua "niiden osapuolten pyynnöstä, joita tämän direktiivin soveltaminen koskee" eikä näin ollen rajoituta pelkästään direktiivin 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa tarkoitettuun keskushallintoon tai työntekijöiden edustajiin.

36 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 11 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että siinä yritysryhmään kuuluvalle yritykselle asetetaan velvollisuus toimittaa yrityksen sisäisille työntekijöitä edustustaville elimille tietoja, vaikkei olekaan vielä selvitetty, onko yritys, jonka johdon puoleen työntekijät kääntyvät, yritysryhmän sisällä määräysvaltaa käyttävä yritys.

Toinen ja kolmas kysymys

37 Toisen ja kolmannen kysymyksen osalta, jotka koskevat direktiivin 11 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaista tiedottamisvelvollisuutta, on todettava, että direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetun yritysryhmän työntekijämäärää kussakin jäsenvaltiossa koskevaa, direktiivin 11 artiklan 2 kohdan nojalla saatavaa tietoa ei voida tarkastella erillään tiedoista, jotka koskevat kyseisten yritysten välisiä valtasuhteita direktiivin 3 artiklassa tarkoitetulla tavalla.

38 Kuten tämän tuomion 32 kohdasta käy ilmi, direktiivin tavoitteen saavuttaminen edellyttää, että direktiivin mukaisia velvollisuuksia noudatetaan siitä huolehtimiseksi, että asianomaisilla työntekijöillä tai heidän edustajillaan on mahdollisuus tutustua tietoihin, joiden perusteella he voivat arvioida, onko heillä oikeus

vaatia neuvottelujen aloittamista, ja tarvittaessa muotoilla vaatimuksensa asianmukaisella tavalla.

39 Jos tiedot yritysryhmän organisaatiorakenteesta ovat välttämättömiä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevien neuvottelujen aloittamiseksi tai työntekijöiden rajatylittävän tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseksi, yritysryhmään kuuluvan yrityksen on toimitettava yrityksen sisäisille työntekijöitä edustustaville elimille pyynnöstä tiedot, jotka ovat sen hallussa tai jotka se kykenee hankkimaan.

40 Jos sen arvioiminen, onko työntekijöillä oikeus vaatia neuvottelujen aloittamista, edellyttää asianomaisten työntekijöiden tai heidän edustajiensa mahdollisuutta tutustua tietoihin, työntekijät voivat vaatia myös sellaisten tarpeellisten asiakirjojen toimittamista, joissa täsmennetään ja selitetään näitä tietoja, jos niiden toimittaminen on tarpeen.

41 Toiseen ja kolmanteen kysymykseen on siten vastattava toteamalla, että jos tiedot yritysryhmän organisaatiorakenteesta ovat välttämättömiä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevien neuvottelujen aloittamiseksi tai työntekijöiden rajatylittävän tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseksi, yritysryhmään kuuluvan yrityksen on toimitettava yrityksen sisäisille työntekijöitä edustaville elimille pyynnöstä tiedot, jotka ovat sen hallussa tai jotka se kykenee hankkimaan. Voidaan myös vaatia sellaisten tarpeellisten asiakirjojen toimittamista, joissa täsmennetään ja selitetään kyseisen päämäärän kannalta välttämättömiä tietoja, jos tämä on tarpeen, jotta asianomaiset työntekijät tai heidän edustajansa voivat tutustua tarvittaviin tietoihin sen arvioimiseksi, onko heillä oikeus vaatia neuvottelujen aloittamista.

Oikeudenkäyntikulut

42 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan hallitukselle, Itävallan hallitukselle 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 (kuudes jaosto)

on ratkaissut Landesarbeitsgericht Düsseldorfin 21.1.1999 tekemällään välipäätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston**

direktiivin 94/45/EY 11 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että siinä yritysryhmään kuuluvalle yritykselle asetetaan velvollisuus toimittaa yrityksen sisäisille työntekijöitä edustustaville elimille tietoja, vaikkei olekaan vielä selvitetty, onko yritys, jonka johdon puoleen työntekijät kääntyvät, yritysryhmän sisällä määräysvaltaa käyttävä yritys.

2) **Jos tiedot yritysryhmän organisaatiorakenteesta ovat välttämättömiä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevien neuvottelujen aloittamiseksi tai rajatylittävän työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseksi, yritysryhmään kuuluvan yrityksen on toimitettava yrityksen sisäisille työntekijöitä edustaville elimille pyynnöstä tiedot, jotka ovat sen hallussa tai jotka se kykenee hankkimaan. Voidaan myös vaatia sellaisten asiakirjojen toimittamista, joissa täsmennetään ja selitetään kyseisen päämäärän kannalta välttämättömiä tietoja, jos tämä on tarpeen, jotta asianomaiset työntekijät tai heidän edustajansa voivat tutustua tarvittaviin tietoihin sen arvioimiseksi, onko heillä oikeus vaatia neuvottelujen aloittamista.**

Gulmann Skouris Puissochet

Schintgen Macken

Julistettiin Luxemburgissa 29 päivänä maaliskuuta 2001.

R. Grass C. Gulmann

kirjaaja kuudennen jaoston puheenjohtaja