SENTENZA DELLA CORTE

(Sesta Sezione)

29 marzo 2001

«Domanda di pronuncia pregiudiziale - Art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE - Informazioni da rendere disponibili da parte delle imprese su richiesta - Informazioni dirette a dimostrare l'esistenza di un impresa controllante all'interno di un gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie»

Nel procedimento C-62/99,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dal Landesarbeitsgericht di Düsseldorf (Repubblica federale di Germania), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

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

e

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

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (GU L 254, pag. 64),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai sigg. C. Gulmann, presidente di sezione, V. Skouris, J.-P. Puissochet, R. Schintgen e sig.ra F. Macken (relatore), giudici,

avvocato generale: A. Saggio,

cancelliere: R. Grass,

viste le osservazioni scritte presentate

- per il Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, dall'avv. T. Schmidt, Rechtsanwalt,

- per la bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, dall'avv. E. Huber, Rechtsanwalt,

- per il governo tedesco, dai sigg. W.-D. Plessing e C.-D. Quassowski, in qualità di agenti,

- per il governo austriaco, dalla sig.ra C. Pesendorfer, in qualità di agente,

- per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. D. Gouloussis e J.C. Schieferer, in qualità di agenti,

vista la relazione del giudice relatore,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 settembre 2000,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1. Con ordinanza 21 gennaio 1999, pervenuta alla cancelleria della Corte il 22 febbraio seguente, il Landesarbeitsgericht di Düsseldorf ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), tre questioni pregiudiziali sull'interpretazione dell'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva del Consiglio, 22 settembre 1994, 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (GU L 254, pag. 64; in prosieguo: la «direttiva»).

2. Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra il Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co KG (comitato aziendale della società bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG; in prosieguo: il «comitato aziendale») e la società bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, con sede in Straelen (Repubblica federale di Germania) (in prosieguo: il «datore di lavoro»), riguardo al rifiuto di quest'ultima di fornirle, per l'istituzione di un comitato aziendale europeo, informazioni sugli effettivi e sulla struttura delle imprese del gruppo bofrost* di cui essa fa parte.

L'ambito normativo

La normativa comunitaria

3. L'art. 1 della direttiva prevede ai nn. 1 e 2:

«1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva».

4. L'art. 2, n. 1, lett. a)-c) ed e), della direttiva precisa:

«1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) ”impresa di dimensioni comunitarie”, un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

b) ”gruppo di imprese”, un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

c) ”gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”, un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:

- il gruppo impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri,

- almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi,

e

- almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;

(...)

e) ”direzione centrale”, la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante».

5. L'art. 3, nn. 1 e 2, della direttiva definisce la nozione d'impresa controllante come segue:

«1. Ai fini della presente direttiva si intende per ”impresa controllante” un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa (”impresa controllata”), in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.

2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:

a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa,

oppure

b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa,

oppure,

c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa».

6. Risulta dall'art. 4, n. 1, della direttiva che «(l)a direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previstidall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie».

7. Infine, l'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva stabilisce che:

«1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'imprese di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.

2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c)».

La normativa nazionale

8. La Repubblica federale di Germania ha trasposto la direttiva con il Gesetz über Europäische Betriebsräte del 28 ottobre 1996 (legge tedesca relativa ai comitati aziendali europei, BGBl. 1996 I, pag. 1548; in prosieguo: l'«EBRG»).

9. Ai sensi dell'art. 2, n. 1, dell'EBRG, tale legge si applica alle imprese che esercitano le loro attività nella Comunità e hanno la loro sede nel territorio tedesco e ai gruppi d'imprese con sede nella Comunità allorché l'impresa controllante ha la sua sede in territorio tedesco.

10. L'art. 5 dell'EBRG che è stato adottato per trasporre l'art. 11 della direttiva, stabilisce che:

«1. La direzione centrale deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori che ne abbiano fatto richiesta le informazioni sul numero medio dei dipendenti e sulla loro distribuzione negli Stati membri, sulle imprese e gli stabilimenti, nonché sulla struttura della società o del gruppo di società.

2. Un comitato aziendale o un comitato aziendale centrale può esercitare il diritto conferito dal paragrafo 1 nei confronti della direzione locale dello stabilimento o dell'impresa; questa è tenuta a procurarsi presso la direzione centrale le informazioni e i documenti necessari per fornire i chiarimenti richiesti».

11.

L'art. 6 dell'EBRG definisce la nozione d'«impresa controllante» in modo analogo a quello dell'art. 3 della direttiva.

La controversia nella causa principale

12.

Il gruppo bofrost*, di cui fa parte il datore di lavoro, comprende diverse società con sede sia in Germania sia in altri Stati membri.

13.

Il comitato aziendale è il comitato aziendale di una delle società che fanno parte del gruppo bofrost*.

14.

Nell'aprile 1997 le imprese del gruppo bofrost* con sede nel territorio europeo hanno concluso tra di esse un «Gleichordnungskonzernvertrag», vale a dire un accordo particolare che mira a stabilire una parità tra le diverse imprese che appartengono al gruppo affinché nessuna eserciti un'influenza dominante e non esista alcun rapporto di subordinazione tra di esse.

15.

Con tale accordo internazionale esse hanno affidato la direzione del gruppo in Europa ad un «Lenkungsausschuss» (comitato di direzione). Esse hanno altresì creato un comitato consultivo dei soci, presieduto dal sig. Josef H. Boquoi, la cui autorizzazione è necessaria per l'adozione di talune decisioni relative agli affari e di quelle che non rientrano nell'ambito normale dell'attività commerciale.

16.

Già nell'aprile 1993 le imprese del gruppo bofrost* con sede in Germania avevano concluso tra di esse un accordo simile.

17.

In risposta a diverse domande inviate dal comitato aziendale al datore di lavoro che miravano ad ottenere la comunicazione di informazioni sugli effettivi e sulla struttura delle imprese del gruppo bofrost*, onde preparare l'istituzione di un comitato aziendale europeo, come previsto dalla direttiva, il datore di lavoro, con lettera 9 gennaio 1997, si è definitivamente rifiutato di fornire a tale comitato le informazioni di cui trattasi.

18.

Il 3 marzo 1998 il comitato aziendale ha adito l'Arbeitsgericht di Wesel per ottenere tali informazioni. Esso ha sostenuto che sussistevano i presupposti di cui agli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, dell'EBRG poiché il sig. Boquoi deteneva, almeno nelle società del gruppo bofrost* aventi sede in Germania, una partecipazione maggioritaria tale da far valere la presunzione di cui all'art. 6, nn. 1 e 2, dell'EBRG.

19.

Il comitato aziendale ha sostenuto che il datore di lavoro non poteva opporsi a tale presunzione facendo riferimento all'accordo internazionale concluso all'interno del gruppo. A suo avviso, il sig. Boquoi, nella sua qualità di presidente del comitato consultivo dei soci, esercitava un'influenza dominante sul comitato di direzione del gruppo in Europa e, di fatto, anche su tutte le società del gruppo stabilite in Europa.

20.

Il datore di lavoro ha chiesto il rigetto della domanda del comitato aziendale sostenendo che l'EBRG non era applicabile e che, di conseguenza, il diritto d'informazione controverso non poteva sussistere a favore del comitato aziendale.

21.

Secondo il datore di lavoro, l'art. 5 dell'EBRG presuppone che siano soddisfatti i requisiti di cui all'art. 2, n. 1, della stessa legge, vale a dire che esista un gruppo d'imprese di dimensione europea e che la sede dell'impresa che ne esercita il controllosia situata in Germania, il che non si verificherebbe nel caso di specie. A suo avviso, né il sig. Boquoi né alcun'altra impresa potrebbe esercitare il sindacato giuridico o effettivo all'interno del gruppo. Il sig. Boquoi, dal canto suo, non sarebbe socio di nessuna delle società del gruppo bofrost* investite della direzione delle società in accomandita, ma solo delle società accomandatarie. Inoltre, nella sua qualità di membro facente parte del comitato consultivo dei soci, egli non avrebbe nemmeno la possibilità di controllare le imprese tedesche ed europee del gruppo.

22.

Con sentenza 5 agosto 1998 l'Arbeitsgericht ha accolto la domanda relativa al diritto all'informazione del comitato aziendale.

23.

Il 23 novembre 1998 il datore di lavoro ha proposto appello avverso tale sentenza davanti al Landesarbeitsgericht di Düsseldorf. Quest'ultimo ha considerato che l'art. 5, n. 1, dell'EBRG va interpretato nel senso che il comitato aziendale è legittimato a chiedere al datore di lavoro informazioni sugli effettivi complessivi occupati in media e sulla loro ripartizione negli Stati membri, nonché sulla struttura, ivi compresi i vincoli di partecipazione del sig. Boquoi nella sua qualità d'imprenditore, anche in mancanza dell'accertamento dell'esistenza di un'impresa controllante ai sensi dell'art. 2, n. 1, e dell'art. 6 dell'EBRG.

24.

Tuttavia, ritenendo che tale interpretazione delle disposizioni nazionali non potesse essere adottata qualora si rivelasse in contrasto con l'art. 11, n. 2, della direttiva, il giudice a quo ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 94/45/CE, debba essere interpretato nel senso che il diritto di richiedere informazioni ivi regolamentato sussiste già quando non sia (ancora) certo che nel gruppo di imprese, di cui all'art. 2, n. 1, lett. b), della direttiva 94/45/CE, vi sia un'impresa controllante ai sensi dell'art. 3 della direttiva 94/45/CE.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

Se il diritto di richiedere informazioni di cui all'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE comprenda anche il diritto del comitato aziendale di richiedere alle imprese cui ne sia stata fatta richiesta informazioni che diano adito alla presunzione di cui all'art. 3, n. 2, della direttiva 94/45/CE.

3) Se l'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva 94/45/CE includa anche il diritto del comitato aziendale di richiedere all'impresa il rilascio di documenti a precisazione e chiarimento delle informazioni».

Sulla prima questione

25.

Con la prima questione il giudice a quo chiede in sostanza se l'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva vada interpretato nel senso che esso impone ad un'impresa che fa parte di un gruppo d'imprese l'obbligo di fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori informazioni anche se non è stata ancora accertata l'esistenza di un'impresa controllante all'interno di un gruppo di imprese.

26.

Il datore di lavoro considera come dal dettato dell'art. 11, n. 2, della direttiva emerga che l'obbligo d'informazione grava su un'impresa solo a condizione che sia anzitutto stabilito che si tratta di un'impresa controllante all'interno di un gruppo d'imprese. A suo avviso qualsiasi intrepretazione in senso contrario renderebbe impossibile stabilire quali imprese abbiano l'obbligo di fornire le informazioni o come e in che modo l'impresa incaricata di fornire le informazioni debba procurarsi le informazioni richieste concernenti altre imprese con le quali essa non è collegata nell'ambito di un gruppo di imprese ai sensi della direttiva.

27.

Il comitato aziendale, i governi tedesco e austriaco nonché la Commissione considerano che, per raggiungere lo scopo principale della direttiva - vale a dire l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori - è indispensabile garantire ai lavoratori interessati l'accesso alle informazioni che permettano loro di valutare se essi abbiano il diritto di richiedere l'avvio di trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura d'informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori ed, eventualmente, di formulare correttamente la loro domanda. Tale diritto includerebbe parimenti le informazioni sull'esistenza di una relazione di controllo tra le diverse imprese interessate, ai sensi dell'art. 3 della direttiva.

28.

A tal proposito occorre rammentare anzitutto che la direttiva ha come scopo, come emerge dal suo undicesimo 'considerando', di garantire che i lavoratori occupati in imprese di dimensioni comunitarie o in gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano correttamente informati e consultati quando decisioni che li interessano vengono adottate in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.

29.

Come risulta dalla sua struttura generale, la direttiva prevede che l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori siano garantite essenzialmente da un sistema di

trattative tra la direzione centrale, ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. e), della direttiva, e i rappresentanti dei lavoratori.

30. Occorre inoltre osservare che l'art. 11, n. 1, della direttiva prevede che la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese che fanno parte di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie rispettino gli obblighi previsti dalla detta direttiva.

31. Dalla formulazione stessa di tale disposizione risulta che la portata di tali obblighi non può essere limitata, dal lato dei datori di lavoro, alla sola direzione centrale, ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. e), della direttiva.

32. Infine, affinché la direttiva possa avere un effetto utile,è indispensabile come giustamente hanno osservato il comitato aziendale, i governi tedesco e austriaco e la Commissione, garantire ai lavoratori interessati l'accesso alle informazioni che permettano loro di stabilire se abbiano il diritto di richiedere l'avvio di trattative tra la direzione centrale, una volta accertata la sua esistenza, e i rappresentanti dei lavoratori.

33. Infatti, tale diritto all'informazione costituisce un presupposto necessario per determinare l'esistenza di un'impresa o di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, a sua volta presupposto dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura d'informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori.

34. Per quanto riguarda i lavoratori di un'impresa che fa parte di un gruppo di imprese, come definito dall'art. 2, n. 1, lett. b) della direttiva, tale diritto d'informazione a loro favore sussiste pertanto già persino prima che sia accertato che all'interno del gruppo vi è un'impresa che esercita il controllo ai sensi dell'art. 3 della direttiva.

35. Tale interpretazione è corroborata dalla lettera dell'art. 11, n. 2, della direttiva, disposizione la cui formulazione riguarda in generale le «parti interessate dall'applicazione della detta direttiva», senza limitarsi alla direzione centrale, ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. e), della direttiva, o ai rappresentanti dei lavoratori.

36. Alla luce di quanto precede si deve risolvere la prima questione dichiarando che l'art. 11, nn. 1 e 2 della direttiva, va interpretato nel senso che esso impone ad un'impresa che fa parte di un gruppo d'imprese l'obbligo di fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori informazioni, anche qualora non sia stato ancora accertato che la direzione alla quale i lavoratori si rivolgono è quella di un'impresa che esercita il controllo all'interno di un gruppo di imprese.

Sulla seconda e sulla terza questione

37. Per quanto riguarda la seconda e terza questione relative alla portata dell'obbligo d'informazione di cui all'art. 11, nn. 1 e 2 della direttiva occorre osservare che l'informazione riguardante il numero di lavoratori di un gruppo di imprese, ai sensi dell'art. 2, n. 1, lett. b), della direttiva, in ciascuno Stato membro, informazione richiesta ai sensi dell'art. 11, n. 2, della direttiva, non può essere dissociata dalla questione relativa all'esistenza di un rapporto di controllo tra le diverse imprese considerate, ai sensi dell'art. 3 della medesima direttiva.

38. Infatti, come emerge dal punto 32 della presente sentenza, la finalità della direttiva implica che gli obblighi che essa prevede siano soddisfatti in modo da permettere ai lavoratori interessati o ai loro rappresentanti di accedere alle informazioni necessarie perché essi possano valutare se abbiano o meno il diritto di chiedere l'avvio di trattative, nonché eventualmente, di formulare correttamente la domanda a tale scopo.

39. Ne consegue che, quando i dati sulla struttura o l'organizzazione di un gruppo di imprese fanno parte dalle informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori, tocca ad un'impresa di tale gruppo fornire i dati che essa possiede o che essa è in grado di ottenere agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che ne fanno richiesta.

40. Ne risulta parimenti che, nella misura in cui lo richiede la facoltà per i lavoratori interessati o i loro rappresentanti di accedere alle informazioni necessarie per poter valutare se essi abbiano il diritto di richiedere l'avvio di trattative, può del pari essere richiesta la trasmissione di documenti

che precisano e chiariscano informazioni indispensabili per lo stesso scopo, purché essi siano necessari.

41. Occorre di conseguenza risolvere la seconda e terza questione nel senso che, se i dati sulla struttura o l'organizzazione di un gruppo di imprese fanno parte delle informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori, tocca ad un'impresa di tale gruppo fornire detti dati che essa possiede o che è in grado di ottenere agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che ne fanno richiesta. La trasmissione di documenti che precisino e che chiariscano informazioni indispensabili allo stesso scopo può parimenti essere richiesta, purché tale trasmissione sia necessaria perché i lavoratori interessati o i loro rappresentanti possono accedere alle informazioni che permettano di valutare se essi abbiano il diritto di richiedere l'avvio di trattative.

Sulle spese

42. Le spese sostenute dai governi tedesco e austriaco nonché dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione)

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Landesarbeitsgericht di Düsseldorf, con ordinanza 21 gennaio 1999, dichiara:

1) L'art. 11, nn. 1 e 2, della direttiva del Consiglio 22 settembre 1994, 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, va interpretato nel senso che esso impone ad un'impresa che fa parte di un gruppo di imprese l'obbligo di fornire agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori informazioni, anche qualora non sia stato ancora accertato che vi sia un'impresa che esercita il controllo all'interno di un gruppo di imprese.

2) Se i dati sulla struttura o l'organizzazione di un gruppo d'imprese fanno parte delle informazioni indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e di consultazione transnazionale dei lavoratori, tocca ad un'impresa di tale gruppo fornire detti dati che essa possiede o che è in grado di ottenere agli organi interni di rappresentanza dei lavoratori che ne fanno richiesta. La trasmissione di documenti che precisino e che chiariscano informazioni indispensabili allo stesso scopo può parimenti essere richiesta, purché tale trasmissione sia necessaria perché i lavoratori interessati o i loro rappresentanti possano accedere alle informazioni necessarie per poter valutare se essi abbiano il diritto di richiedere l'avvio di trattative.