DOMSTOLENS DOM
8. juni 1994 *

I sag C-383/92,

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Karen Banks, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos Georgios Kremlis, Kommissionens Juridiske Tjeneste, Wagner-Centret, Kirchberg,

sagsøger,

mod

Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, oprindelig ved Sue Cochrane, derefter ved John E. Collins, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af Barrister Derrick Wyatt, og med valgt adresse i Luxembourg på Det Forenede Kongeriges Ambassade, 14, Boulevard Roosevelt,

sagsøgt,

angående en påstand om, at det fastslås, at Det Forenede Kongerige har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det i henhold til EØF-traktaten, idet det ikke har gennemført en række bestemmelser i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29) korrekt i national ret,

har

* Processprog: engelsk.

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten, O. Due, afdelingsformændene G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida og M. Diez de Velasco samt dommerne C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (refererende dommer), P. J. G. Kapteyn og J. L. Murray,

generaladvokat: W. Van Gerven
justitssekretær: J.-G. Giraud,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at parterne har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 12. januar 1994,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 2. marts 1994,

afsagt følgende

Dom

1 Ved stævning indleveret til Domstolens Justitskontor den 21. oktober 1992 har Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber i medfør af EØF-traktatens artikel 169 anlagt sag med påstand om, at det fastslås, at Det Forenede Kongerige har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det i henhold til EØF-traktaten, idet det ikke har gennemført en række bestemmelser i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17.

februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29, herefter benævnt »direktivet«) korrekt i national ret.

2 Formålet med direktivet, som bl.a. er udstedt under henvisning til EØF-traktatens artikel 100, er »at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet« (første betragtning). Det konstateres, at selv om udviklingen i Fællesskabets medlemsstater går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser, som angår reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af disse afskedigelser for arbejdstagerne (anden betragtning). Det understreges, at disse forskelle kan indvirke direkte på det fælles markeds funktion (tredje betragtning). Det findes derfor nødvendigt at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser »på et stadigt stigende niveau i henhold til artikel 117 i traktaten« (femte betragtning).

3 Direktivet finder i henhold til artikel 1, stk. 1, litra a), anvendelse på »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser« opfylder det af de to i direktivet fastsatte kriterier, som medlemsstaten har valgt.

4 Direktivets artikel 2 indfører en procedure for forhandlinger med og information af arbejdstagerrepræsentanterne.

5 I direktivets artikel 3 og 4 fastsættes reglerne om fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser. Efter artikel 3 er arbejdsgiveren forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektive afskedigelser. Arbejdstagerrepræsentanterne underrettes om meddelelsen og kan fremsætte deres bemærkninger over for den offentlige myndighed. Artikel 4 bestemmer bl.a., at planlagte kollektive afskedigelser først kan finde sted 30 dage efter, at den offentlige myndighed har fået meddelelse om dem. Den kompetente offentlige myndig-

hed skal benytte denne frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.

6 I medfør af direktivets artikel 6, stk. 1, skulle medlemsstaterne vedtage de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme direktivet, inden to år efter dets meddelelse. Da direktivet blev meddelt medlemsstaterne den 19. februar 1975, udløb denne frist den 19. februar 1977.

7 Direktivets bestemmelser blev gennemført i Det Forenede Kongerige ved visse bestemmelser i Employment Protection Act 1975 (herefter benævnt »EPA«).

8 Kommissionen er af den opfattelse, at den britiske lovgivning hverken opfylder kravene i direktivet eller de forpligtelser, der følger af traktatens artikel 5, af følgende grunde. For det første er det efter EPA ikke muligt at sikre, at arbejdstagerrepræsentanterne informeres, og at der indledes forhandlinger med dem i alle de i direktivet omhandlede tilfælde, da der hverken efter denne lov eller nogen anden bestemmelse i britisk lovgivning skal udpeges arbejdstagerrepræsentanter, når arbejdsgiveren nægter at anerkende sådanne repræsentanter. For det andet er EPA's anvendelsesområde, som kun omfatter »afskedigelser af økonomiske årsager« (»redundancies«), mere begrænset end direktivets, som omfatter alle afskedigelser, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv. For det tredje sikrer EPA ikke, at forhandlingerne med arbejdstagerrepræsentanterne finder sted med henblik på at nå frem til en aftale, og at de dækker mulighederne for at undgå eller begrænse afskedigelserne eller for at afbøde følgerne heraf. For det fjerde indeholder EPA ikke effektive sanktioner over for den arbejdsgiver, som tilsidesætter den i direktivet fastsatte forpligtelse til at informere og indlede forhandlinger med arbejdstagerrepræsentanterne.

Første klagepunkt

9 Kommissionens første klagepunkt vedrører gennemførelsen af direktivets artikel 2 og 3 i britisk ret.

10 Direktivets artikel 2 bestemmer, at arbejdsgiveren, når han påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er forpligtet til at indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale. Forhandlingerne skal i det mindste dække mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse. Arbejdsgiveren er forpligtet til at give arbejdstagerrepræsentanterne alle relevante oplysninger og i hvert fald til at give skriftlig meddelelse om årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt for hvilken periode det forudses at afskedigelserne skal finde sted.

11 Efter direktivets artikel 3 er arbejdsgiveren forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektive afskedigelser. Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse, forhandlingerne med arbejdstagernes repræsentanter og de i direktivets artikel 2 nævnte spørgsmål (stk. 1). En genpart af meddelelsen sendes til arbejdstagerrepræsentanterne, som kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed (stk. 2).

12 Ifølge direktivets artikel 1, stk. 1, litra b), »forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne«.

13 Kommissionen har gjort gældende, at Det Forenede Kongerige har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det i medfør af direktivets artikel 2 og 3, idet det ikke har

indført en ordning med hen-blik på at udpege arbejdstagerrepræsentanter i virksomheden, når arbejdsgiveren nægter at anerkende sådanne repræsentanter. Ifølge Kommissionen indebærer hensynet til den effektive virkning af direktivets artikel 2 og 3, at medlemsstaterne skal træffe alle forholdsregler med henblik på, at der — med visse undtagelser — udpeges arbejdstagerrepræsentanter i virksomheden, idet forpligtelsen til at informere og forhandle med arbejdstagerrepræsentanterne samt disses ret til at fremsende deres bemærkninger til den offentlige myndighed i henhold til direktivet ellers ikke kan overholdes. Kommissionen har gjort gældende, at britisk ret ikke opfylder denne betingelse, idet den forhindrer, at der udpeges arbejdstagerrepræsentanter i virksomheden, når arbejdsgiveren ikke er indforstået hermed.

14 Det Forenede Kongerige har indrømmet, at arbejdstagerrepræsentationen i virksomheden i Det Forenede Kongerige traditionelt er baseret på arbejdsgiverens frivillige anerkendelse af fagforeningerne, og at forpligtelserne i henhold til direktivet følgelig ikke kommer til at gælde for den arbejdsgiver, som ikke anerkender fagforeninger. Det Forenede Kongerige har imidlertid anført, at det ikke har været hensigten med direktivet at ændre nationale regler eller national praksis med hensyn til at udpege arbejdstagerrepræsentanter. Det har understreget, at det i direktivets artikel 1, stk. 1, litra b), præciseres, at der ved repræsentanter for arbejdstagerne forstås repræsentanter for arbejdstagerne, »som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne«. Det har også gjort gældende, at der ved direktivet blot sker en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne ved kollektive afskedigelser, og at direktivet ikke pålægger medlemsstaterne at drage omsorg for en særlig arbejdstagerrepræsentation med henblik på at opfylde de forpligtelser, der fastsættes i direktivet.

15 Der kan ikke gives Det Forenede Kongerige medhold i dette synspunkt.

16 Ved at harmonisere de regler, der gælder for kollektive afskedigelser, har fællesskabslovgiver både villet sikre en sammenlignelig beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i de forskellige medlemsstater og en tilnærmelse af de byrder, disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Fællesskabet.

17 Med henblik herpå opstilles der i direktivets artikel 2 og artikel 3, stk. 2, et princip om, at arbejdstagerrepræsentanterne skal informeres, og at der skal føres forhandlinger med dem om enkelthederne i forbindelse med de påtænkte kollektive afskedigelser og om muligheden for at begrænse antallet af afskedigelser eller følgerne heraf, og at arbejdstagerrepræsentanterne skal kunne fremsætte bemærkninger over for den kompetente offentlige myndighed.

18 Efter direktivets artikel 6, stk. 1, havde medlemsstaterne en frist på to år fra meddelelsen af direktivet til om nødvendigt at ændre deres nationale lovgivning med henblik på at bringe den i overensstemmelse med direktivet på dette punkt.

19 I modsætning til, hvad Det Forenede Kongerige har gjort gældende, rejser affattelsen af direktivets artikel 1, stk. 1, litra b), ikke tvivl om fortolkningen af direktivets artikel 2 og artikel 3, stk. 2. Direktivets artikel 1, stk. 1, litra b), henviser ikke uforbeholdent til de gældende regler i medlemsstaterne om udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter. Bestemmelsen overlader det udelukkende til medlemsstaterne at afgøre, efter hvilke regler de arbejdstagerrepræsentanter, som i medfør af direktivets artikel 2 og artikel 3, stk. 2, henholdsvis skal eller kan deltage i proceduren ved kollektive afskedigelser, skal udpeges.

20 Den af Det Forenede Kongerige foreslåede fortolkning ville berettige medlemsstaterne til at afgøre, i hvilke tilfælde arbejdstagerrepræsentanterne kan blive informeret og konsulteret og kan gribe ind, eftersom det kun er muligt at informere og forhandle med arbejdstagerrepræsentanterne og for disse at henvende sig til den offentlige myndighed i de virksomheder, hvor der efter den nationale lovgivning skal udpeges arbejdstagerrepræsentanter. Efter denne fortolkning ville medlemsstaterne derfor kunne opnå, at direktivets artikel 2 og artikel 3, stk. 2, ikke fik deres fulde virkning.

21 Domstolen har imidlertid allerede, navnlig i dommen af 6. juli 1982 (sag 61/81, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, Sml. s. 2601), fastslået, at en natio-

nal lovgivning, hvorefter der kan lægges hindringer i vejen for den beskyttelse, som ubetinget er tilsikret arbejdstagerne ved et direktiv, er i strid med fællesskabsretten.

22 Det Forenede Kongerige har også gjort gældende, at direktivet ikke pålægger medlemsstaterne at indføre en særlig ordning med henblik på arbejdstagerrepræsentation med det ene formål at opfylde forpligtelserne i direktivet, når der ikke findes arbejdstagerrepræsentanter i virksomheden i medfør af national ret.

23 Selv om direktivet ikke indeholder nogen bestemmelse, der udtrykkelig skal regulere et sådant tilfælde, berører dette ikke bestemmelserne i direktivets artikel 2 og 3 sammenholdt med artikel 6, som pålægger medlemsstaterne at træffe alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at arbejdstagerne informeres i forbindelse med kollektive afskedigelser, at der føres forhandlinger med dem, og at de kan gribe ind via deres repræsentanter.

24 Endelig kan Det Forenede Kongerige ikke påberåbe sig, at direktivet kun gennemfører en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne, og at hensigten med det ikke har været at ændre de nationale regler om arbejdstagerrepræsentation.

25 Direktivet sikrer ganske vist kun en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser (jf. for så vidt dom af 12.2.1985, sag 284/83, Nielsen & Søn, Sml. s. 553). Der tilsigtes derfor ikke med direktivet en harmonisering af alle de nationale ordninger med hensyn til arbejdstagerrepræsentation i virksomheden. Imidlertid kan en sådan begrænset harmonisering ikke fratage bestemmelserne i direktivet, herunder i artikel 2 og 3, deres effektive virkning. Den kan navnlig ikke være til hinder for, at medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle de fornødne foranstaltninger til, at der udpeges arbejdstagerrepræsentanter med henblik på at opfylde de i direktivets artikel 2 og 3 fastsatte forpligtelser.

26 Det Forenede Kongerige har selv indrømmet, at de arbejdstagere, der berøres af kollektive afskedigelser, på britisk rets nuværende udviklingstrin ikke nyder godt af beskyttelsen efter direktivets artikel 2 og 3, når arbejdsgiveren modsætter sig arbejdstagerrepræsentation i sin virksomhed.

27 Under disse omstændigheder må den britiske lovgivning, som giver en arbejdsgiver mulighed for at gøre indgreb i den beskyttelse, direktivets artikel 2 og 3 har indført til fordel for arbejdstagerne, anses for at være i modstrid med bestemmelserne i disse artikler (jf. analogt den ovenfor nævnte dom i sagen Kommissionen mod Det Forenede Kongerige).

28 Heraf følger, at der må gives Kommissionen medhold i dens første klagepunkt.

Andet klagepunkt

29 Kommissionen har gjort gældende, at bestemmelserne i EPA har et mere begrænset anvendelsesområde end det, der er fastsat i direktivet. Kommissionen har anført, at EPA ifølge section 99 og 100 kun finder anvendelse på »afskedigelser af økonomiske årsager«, nemlig — efter den fortolkning de britiske domstole anlægger af dette udtryk — i tilfælde, hvor virksomheden ophører eller indskrænkes, eller hvor efterspørgslen efter en bestemt type arbejde falder, hvorimod direktivet ifølge artikel 1, stk. 1, litra a), finder anvendelse på »kollektive afskedigelser«, dvs. på afskedigelser af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, hvilket omfatter andre tilfælde end »afskedigelse af økonomiske årsager«.

30 Det Forenede Kongerige har i sit svar på Kommissionens åbningsskrivelse indrømmet, at den britiske lovgivning ikke gennemfører direktivet fuldt ud på dette punkt.

31 Ifølge direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), »forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser« opfylder det af de to i direktivet fastsatte kriterier, som medlemsstaten har valgt.

32 Det er tilstrækkeligt at konstatere, at begrebet»afskedigelser af økonomiske årsager«, som er afgørende for EPA's anvendelsesområde, og som Det Forenede Kongerige ikke anfægter Kommissionens fortolkning af, ikke omfatter alle de tilfælde af »kollektive afskedigelser«, direktivet har for øje. Som Kommissionen har anført, omfatter det navnlig ikke de tilfælde, hvor arbejdstagerne afskediges som følge af en rekonstruktion af virksomheden, som ikke har noget at gøre med dennes aktivitetsniveau.

33 Der må derfor gives Kommissionen medhold i det andet klagepunkt.

Tredje klagepunkt

34 Kommissionen har gjort gældende, at EPA's gennemførelse af direktivets artikel 2, stk. 1 og 2, er ufuldstændig, idet arbejdsgiveren efter denne lov kun er forpligtet til at indlede forhandlinger med repræsentanterne for fagforeningerne om de påtænkte afskedigelser, at »tage hensyn til« disse repræsentanters bemærkninger, at svare på bemærkningerne og, hvis han ser bort fra dem, at »angive grunden hertil«, hvorimod han efter direktivets artikel 2, stk. 1, skal indlede forhandlinger med arbejdstagerrepræsentanterne »med henblik på at nå frem til en aftale«, og forhandlingerne efter direktivets artikel 2, stk. 2, »i det mindste [skal] dække mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse«.

35 Det Forenede Kongerige har medgivet, at dets lovgivning ikke er i overensstemmelse med direktivet på disse punkter.

36 I den anledning er det tilstrækkeligt at bemærke, at bestemmelserne i EPA ikke pålægger arbejdsgiveren at indlede forhandlinger med arbejdstagerrepræsentanterne »med henblik på at nå frem til en aftale«, således som det kræves efter direktivets artikel 2, stk. 1, og at de ikke præciserer, at forhandlingerne i det mindste skal dække »mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse«, således som det kræves efter direktivets artikel 2, stk. 2.

37 Der må derfor gives Kommissionen medhold i det tredje klagepunkt.

Fjerde klagepunkt

38 Kommissionen har gjort gældende, at Det Forenede Kongerige har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det efter traktatens artikel 5, for så vidt som de sanktioner, der er fastsat i EPA for det tilfælde, at arbejdsgiveren ikke overholder sin forpligtelse til at føre forhandlinger med og informere arbejdstagerrepræsentanterne, ikke virker tilstrækkelig afskrækkende. Kommissionen har anført, at den godtgørelse, arbejdsgiveren eventuelt kan blive tilpligtet at betale til arbejdstagerne, hvis han ikke fører forhandlinger med og informerer arbejdstagerrepræsentanterne, helt eller delvis træder i stedet for de beløb, han er forpligtet til at udbetale til arbejdstagerne.

39 Det Forenede Kongerige har indrømmet, at dets lovgivning ikke opfylder traktatens krav på dette punkt, og har indskrænket sig til at gøre gældende, at der er forelagt Parlamentet et lovforslag, der skal råde bod herpå.

40 Når et fællesskabsdirektiv ikke fastsætter en særlig sanktion for overtrædelser eller med hensyn hertil henviser til nationale administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, skal medlemsstaterne i medfør af traktatens artikel 5 træffe alle foranstaltninger, som er egnede til at sikre fællesskabsrettens gennemslagskraft. Medlemsstaterne har et skøn med hensyn til valget af sanktioner, men skal dog drage omsorg for, at overtrædelser af fællesskabsretten sanktioneres efter samme materielle og processuelle regler, som efter national ret gælder for overtrædelser af samme art og grovhed, og sanktionen skal under alle omstændigheder være effektiv, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning (jf. for så vidt angår fællesskabsforordninger dom af 21.9.1989, sag 68/88, Kommissionen mod Grækenland, Sml. s. 2965, præmis 23 og 24, og af 2.10.1991, sag C-7/90, Vandevenne m.fl., Sml. I, s. 4371, præmis 11).

41 I det foreliggende tilfælde følger det af ordlyden af section 102 (3) i EPA, at den godtgørelse, arbejdsgiveren eventuelt kan blive tilpligtet at betale til en afskediget arbejdstager i henhold til en såkaldt »protective award«, hvis han ikke overholder den i loven fastsatte forpligtelse til at føre forhandlinger med og informere arbejdstagerrepræsentanterne, skal trækkes fra de beløb, han i øvrigt kan blive tilpligtet at betale arbejdstageren i medfør af den arbejdskontrakt, der er indgået med arbejdstageren, eller som følge af misligholdelse af kontrakten, hvis disse beløb overstiger godtgørelsen i henhold til »the protective award«, og omvendt skal de beløb, der således måtte tilkomme arbejdstageren, trækkes fra den godtgørelse, der tilkendes ved »the protective award«, hvis den overstiger disse beløb.

42 Idet den britiske lovgivning bestemmer, at den godtgørelse, der tilkendes ved en »protective award«, helt eller delvis træder i stedet for de beløb, arbejdsgiveren i øvrigt skal betale til arbejdstageren i henhold til den arbejdskontrakt, der er indgået med denne, eller som følge af misligholdelse af kontrakten, bevirker den i vid udstrækning, at denne sanktion mister sin praktiske betydning og sin afskrækkende virkning. Desuden straffes arbejdsgiveren kun — og endda kun i moderat eller ubetydelig grad — i det omfang den godtgørelse, han tilpligtes at betale i henhold til »the protective award«, overstiger det beløb, han i øvrigt skal betale den pågældende, og udelukkende i dette omfang.

43 Heraf følger, at der må gives Kommissionen medhold i det fjerde klagepunkt.

44 Efter det anførte har Det Forenede Kongerige tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det i henhold til direktivet og EØF-traktatens artikel 5, idet det ikke har fastsat bestemmelser om udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter, når der ikke opnås samtykke hertil fra arbejdsgiveren, har givet de lovbestemmelser, der skal gennemføre direktivet, et mere begrænset anvendelsesområde end det, der er fastsat i direktivet, ikke har forpligtet den arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, til at indlede forhandlinger med arbejdstagerrepræsentanterne med henblik på at nå frem til en aftale og om de spørgsmål, der nævnes i direktivet, og ikke har fastsat effektive sanktioner for det tilfælde, at forhandlingerne med arbejdstagerrepræsentanterne ikke finder sted, således som det kræves efter direktivet.

Sagens omkostninger

45 I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger.

46 Da Det Forenede Kongerige har tabt sagen, bør det betale sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

DOMSTOLEN

1) **Det Forenede Kongerige har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler det i henhold til direktivet og EØF-traktatens artikel 5, idet det ikke har fastsat bestemmelser om udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter, når der ikke opnås samtykke hertil fra arbejdsgiveren, har givet de lovbestemmelser, der**

skal gennemføre Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, et mere begrænset anvendelsesområde end det, der er fastsat i direktivet, ikke har forpligtet den arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, til at indlede forhandlinger med arbejdstagerrepræsentanterne med henblik på at nå frem til en aftale og om de spørgsmål, der nævnes i direktivet, og ikke har fastsat effektive sanktioner for det tilfælde, at forhandlingerne med arbejdstagerrepræsentanterne ikke finder sted, således som det kræves efter direktivet.

2) Det Forenede Kongerige betaler sagens omkostninger.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Kakouris Joliet

Schockweiler Rodríguez Iglesias Grévisse

Kapteyn Murray

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 8. juni 1994.

R. Grass O. Due

Justitssekretær Præsident