ARREST VAN HET HOF
8 juni 1994 *

In zaak C-383/92,

Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door K. Banks, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg bij G. Kremlis, lid van haar juridische dienst, Centre Wagner, Kirchberg,

verzoekster,

tegen

Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, aanvankelijk vertegenwoordigd door S. Cochrane, nadien door J. E. Collins, van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door D. Wyatt, QC, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg ter Britse ambassade, Boulevard Roosevelt 14,

verweerder,

betreffende een verzoek aan het Hof om vast te stellen dat het Verenigd Koninkrijk, door diverse bepalingen van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PB 1975, L 48, blz. 29) niet naar behoren in nationaal recht om te zetten, de krachtens het EEG-Verdrag op hem rustende verplichtingen niet is nagekomen,

* Procestaal: Engels.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: O. Due, president, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida en M. Diez de Velasco, kamerpresidenten, C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (rapporteur), P. J. G. Kapteyn en J. L. Murray, rechters,

advocaat-generaal: W. Van Gerven
griffier: J.-G. Giraud

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de pleidooien van partijen ter terechtzitting van 12 januari 1994,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 2 maart 1994,

het navolgende

Arrest

1 Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Hof op 21 oktober 1992, heeft de Commissie van de Europese Gemeenschappen krachtens artikel 169 EEG-Verdrag het Hof verzocht vast te stellen, dat het Verenigd Koninkrijk, door diverse bepalingen van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PB 1975, L 48, blz. 29; hierna: de „richtlijn") niet naar behoren in nationaal recht

om te zetten, de krachtens het EEG-Verdrag op hem rustende verplichtingen niet is nagekomen.

2 De richtlijn, die met name op artikel 100 EEG-Verdrag is gebaseerd, strekt ertoe „de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap" (eerste overweging van de considerans). Vastgesteld wordt, dat er niettegenstaande een convergente ontwikkeling verschillen blijven bestaan tussen de in de Lid-Staten van de Gemeenschap geldende voorschriften wat betreft de modaliteiten en de procedure voor collectief ontslag, alsmede de maatregelen die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten (tweede overweging). Deze verschillen kunnen rechtstreeks van invloed zijn op de werking van de gemeenschappelijke markt (derde overweging). Bijgevolg dient „deze onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het Verdrag, te worden bevorderd" (vijfde overweging).

3 Naar luid van artikel 1, lid 1, sub a, is de richtlijn van toepassing op „het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer (...) het aantal ontslagen werknemers" beantwoordt aan dat van de twee in de richtlijn vastgestelde criteria, dat door de Lid-Staat is gekozen.

4 In artikel 2 van de richtlijn is voor het overleg met en de informatie van de werknemersvertegenwoordigers een procedure vastgesteld.

5 In de artikelen 3 en 4 van de richtlijn is de procedure voor collectief ontslag vastgesteld. Krachtens artikel 3 is de werkgever verplicht, van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie. Hiervan wordt mededeling gedaan aan de werknemersvertegenwoordigers, die eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie kunnen richten. Artikel 4 bepaalt meer in het bijzonder, dat het collectief ontslag niet eerder dan 30 dagen na kennisgeving van het plan aan de overheidsinstantie kan ingaan. Deze termijn moet

door de bevoegde overheidsinstantie worden gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectief ontslag voortvloeien.

6 Ingevolge artikel 6, lid 1, van de richtlijn dienden de Lid-Staten binnen een termijn van twee jaar vanaf de kennisgeving van de richtlijn de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen vast te stellen om zich naar de voorschriften ervan te voegen. De richtlijn is op 19 februari 1975 ter kennis van het Verenigd Koninkrijk gebracht, zodat deze termijn op 19 februari 1977 is verstreken.

7 De bepalingen van de richtlijn zijn in het Verenigd Koninkrijk in nationaal recht omgezet bij een aantal bepalingen van de Employment Protection Act 1975 (wet van 1975 betreffende de bescherming van de werkgelegenheid, hierna: „EPA").

8 De Commissie is van mening, dat de Britse wetgeving op de volgende punten niet voldoet aan de vereisten van de richtlijn en aan de verplichtingen van artikel 5 van het Verdrag. In de eerste plaats garandeert de EPA niet, dat in alle in de richtlijn bedoelde gevallen informatie van en overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers plaatsvindt: noch de EPA, noch enige andere bepaling van Brits recht voorzien in de aanwijzing van vertegenwoordigers van de werknemers, wanneer de werkgever weigert een werknemersvertegenwoordiging te erkennen. In de tweede plaats is de werkingssfeer van de EPA, die alleen het „ontslag om economische redenen" betreft, beperkter dan die van de richtlijn, die elk ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer betreft. In de derde plaats garandeert de EPA niet, dat met de werknemers overleg plaatsvindt ten einde tot een akkoord te komen, en dat dit overleg betrekking heeft op de mogelijkheden om het ontslag te voorkomen of de gevolgen ervan te verzachten. In de vierde plaats voorziet de EPA niet in doeltreffende sancties tegen de werkgever die de bij de richtlijn opgelegde verplichtingen inzake informatie van en overleg met de werknemersvertegenwoordigers niet nakomt.

De eerste grief

9 De eerste grief van de Commissie betreft de omzetting in Brits recht van de artikelen 2 en 3 van de richtlijn.

10 Naar luid van artikel 2 van de richtlijn moet de werkgever die overweegt collectief ontslag te verlenen, de vertegenwoordigers van de werknemers raadplegen ten einde tot een akkoord te komen. Deze raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten. De werkgever is verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers alle nuttige gegevens te verstrekken, en in elk geval schriftelijk de redenen van het ontslag mee te delen, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat hij gewoonlijk in dienst heeft en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

11 Krachtens artikel 3 van de richtlijn is de werkgever verplicht, van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie. Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag, de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers en de in artikel 2 van de richtlijn bedoelde punten (lid 1). De vertegenwoordigers van de werknemers ontvangen een afschrift van deze kennisgeving, en kunnen eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten (lid 2).

12 Ingevolge artikel 1, lid 1, sub b, van de richtlijn „wordt verstaan onder (...) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens het recht of het gebruik in de Lid-Staten".

13 De Commissie betoogt, dat het Verenigd Koninkrijk de krachtens de artikelen 2 en 3 van de richtlijn op hem rustende verplichtingen niet is nagekomen, door niet

te bepalen hoe de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming zullen worden aangewezen wanneer de werkgever niet van een werknemersvertegenwoordiging wil weten. De nuttige werking van de artikelen 2 en 3 van de richtlijn is slechts verzekerd wanneer de Lid-Staten alle nodige maatregelen treffen opdat, behoudens uitzondering, binnen de onderneming vertegenwoordigers van de werknemers worden aangewezen; anders kunnen de bij de richtlijn opgelegde verplichtingen inzake informatie en overleg niet worden nageleefd en kan geen gebruik worden gemaakt van het aldaar verleende recht om opmerkingen aan de overheidsinstantie te richten. Het Britse recht voldoet niet aan die vereisten, doordat het zich ertegen verzet, dat binnen de onderneming vertegenwoordigers van de werknemers worden aangewezen tegen de wil in van de werkgever.

14 De Britse regering erkent, dat in het Verenigd Koninkrijk de vertegenwoordiging van de werknemers in de onderneming traditioneel op de vrijwillige erkenning van de vakbonden door de werkgever berust, zodat de werkgever die geen vakbond erkent, niet onderworpen is aan de bij de richtlijn opgelegde verplichtingen. Volgens haar beoogde de richtlijn evenwel niet de nationale regels of praktijken inzake de aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers te wijzigen. Zij wijst erop, dat ingevolge artikel 1, lid 1, sub b, van de richtlijn, onder vertegenwoordigers van de werknemers wordt verstaan, de vertegenwoordigers van de werknemers „volgens het recht of het gebruik in de Lid-Staten". Bovendien beperkt de richtlijn zich tot een gedeeltelijke harmonisatie van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag, en verplicht zij de Lid-Staten niet om, ten einde aan de door haar opgelegde verplichtingen te voldoen, in een specifieke werknemersvertegenwoordiging te voorzien.

15 Het standpunt van de regering van het Verenigd Koninkrijk kan niet worden aanvaard.

16 Met de harmonisatie van de regels voor collectief ontslag beoogde de gemeenschapswetgever een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende Lid-Staten te verzekeren, én ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Gemeenschap meebrengen, onderling minder sterk verschillen.

17 Daartoe is in de artikelen 2 en 3, lid 2, bepaald, dat de vertegenwoordigers van de werknemers moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd over de modaliteiten van het voorgenomen collectief ontslag, en over de mogelijkheden om het aantal collectieve ontslagen te verminderen en de gevolgen ervan te verzachten, en voorts dat de vertegenwoordigers van de werknemers in de gelegenheid moeten worden gesteld hun opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie te richten.

18 Ingevolge artikel 6, lid 1, van de richtlijn dienden de Lid-Staten binnen twee jaar na de kennisgeving van de richtlijn indien nodig hun nationaal recht aan te passen ten einde het op dit punt in overeenstemming te brengen met de richtlijn.

19 Anders dan de regering van het Verenigd Koninkrijk stelt, wordt de uitlegging van de artikelen 2 en 3, lid 2, van de richtlijn niet beïnvloed door de bewoordingen van artikel 1, lid 1, sub b. Deze bepaling is immers geen loutere verwijzing naar de in de Lid-Staten geldende regels inzake de aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers. Alleen laat zij de beslissing over de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers moeten worden aangewezen die krachtens de artikelen 2 en 3, lid 2, van de richtlijn in de procedure voor collectief ontslag moeten, respectievelijk kunnen tussenbeide komen, over aan de Lid-Staten.

20 Volgens de door het Verenigd Koninkrijk voorgestelde uitlegging staat het aan de Lid-Staten om te bepalen, in welke gevallen informatie van en overleg met de werknemersvertegenwoordigers mogelijk is, nu informatie van, overleg met en tussenkomst van de werknemersvertegenwoordigers bij de overheidsinstantie slechts mogelijk zijn in de ondernemingen waar het nationale recht in de aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers voorziet. Zodoende zouden de Lid-Staten dus de volle werking van de artikelen 2 en 3, lid 2, van de richtlijn kunnen tenietdoen.

21 Het Hof heeft evenwel reeds geoordeeld, met name in het arrest van 6 juli 1982 (zaak 61/81, Commissie/Verenigd Koninkrijk, Jurispr. 1982, blz. 2601), dat een

nationale wetgeving die het mogelijk maakt afbreuk te doen aan de onvoorwaardelijke bescherming die een richtlijn de werknemers garandeert, in strijd is met het gemeenschapsrecht.

22 De regering van het Verenigd Koninkrijk voert voorts ook aan, dat de richtlijn de Lid-Staten niet verplicht om specifieke regels inzake een werknemersvertegenwoordiging vast te stellen met het uitsluitende doel aan de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen te voldoen, wanneer het nationale recht niet in een werknemersvertegenwoordiging binnen de onderneming voorziet.

23 Dat de richtlijn een dergelijk geval niet uitdrukkelijk regelt, neemt niet weg, dat de Lid-Staten ingevolge de gecombineerde bepalingen van de artikelen 2, 3 en 6 van de richtlijn alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de werknemers in geval van collectief ontslag worden geïnformeerd en geraadpleegd, en via hun vertegenwoordigers tussenbeide kunnen komen.

24 Ten slotte kan het Verenigd Koninkrijk zich niet beroepen op de omstandigheid dat de richtlijn slechts een gedeeltelijke harmonisatie van de regels betreffende de bescherming van de werknemers tot stand brengt, en er niet toe strekt de nationale regels inzake de vertegenwoordiging van de werknemers te wijzigen.

25 De richtlijn brengt inderdaad slechts een gedeeltelijke harmonisatie van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag tot stand (arrest van 12 februari 1985, zaak 284/83, Nielsen & Søn, Jurispr. 1985, blz. 553). Zij heeft dus niet de volledige harmonisatie op het oog van de nationale systemen inzake de vertegenwoordiging van de werknemers in de onderneming. Het beperkte karakter van die harmonisatie mag evenwel de bepalingen van de richtlijn, en met name die van de artikelen 2 en 3, niet van hun nuttige werking beroven. In het bijzonder doet het niet af aan de verplichting voor de Lid-Staten alle nodige maatregelen te treffen opdat ter voldoening aan de verplichtingen van de artikelen 2 en 3 van de richtlijn werknemersvertegenwoordigers worden aangewezen.

26 De regering van het Verenigd Koninkrijk erkent zelf, dat bij de huidige stand van het Britse recht de bij collectieve ontslagen betrokken werknemers niet de in de artikelen 2 en 3 van de richtlijn voorziene bescherming genieten, wanneer de werkgever zich tegen het bestaan van een werknemersvertegenwoordiging in zijn onderneming verzet.

27 Onder die voorwaarden moet het Britse recht, dat een werkgever de mogelijkheid biedt de bij de artikelen 2 en 3 van de richtlijn voorgeschreven bescherming van de werknemers teniet te doen, worden geacht in strijd te zijn met die artikelen (zie, naar analogie, het arrest Commissie/Verenigd Koninkrijk, reeds aangehaald).

28 Daaruit volgt, dat de eerste grief van de Commissie gegrond moet worden verklaard.

De tweede grief

29 De Commissie betoogt, dat het toepassingsgebied van de bepalingen van de EPA beperkter is dan dat van de richtlijn. Haars inziens is de EPA ingevolge de artikelen 99 en 100 ervan enkel van toepassing op „ontslag om economische redenen", dat wil zeggen, volgens de uitlegging die de Britse rechters aan dit begrip geven, stopzetting of inkrimping van de activiteiten van een onderneming, en bij dalende vraag naar een bepaald soort werk. Ingevolge artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn daarentegen is deze van toepassing op „collectief ontslag", dat wil zeggen ontslag om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, hetgeen ook andere hypothesen dan „ontslag om economische redenen" omvat.

30 In haar antwoord op de schriftelijke ingebrekestelling door de Commissie erkent de regering van het Verenigd Koninkrijk zelf, dat het Britse recht op dit punt geen volledige uitvoering geeft aan de richtlijn.

31 Volgens artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn „wordt verstaan onder collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer (...) het aantal ontslagen werknemers" beantwoordt aan dat van de twee in de richtlijn bepaalde criteria, dat door de Lid-Staat is gekozen.

32 Volstaan kan worden met op te merken, dat het begrip „ontslag om economische redenen", dat bepalend is voor het toepassingsgebied van de EPA en waarvan de door de Commissie gegeven uitlegging door de regering van het Verenigd Koninkrijk niet wordt betwist, niet alle in de richtlijn bedoelde gevallen van „collectief ontslag" omvat. Zoals de Commissie opmerkt, dekt dit begrip met name niet de gevallen waarin werknemers worden ontslagen ten gevolge van een reorganisatie van de onderneming die geen verband houdt met de omvang van haar activiteiten.

33 De tweede grief van de Commissie moet dus gegrond worden verklaard.

De derde grief

34 De Commissie betoogt, dat de EPA een onvolledige omzetting van artikel 2, leden 1 en 2, van de richtlijn inhoudt, nu zij de werkgever enkel verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen in verband met de voorgenomen ontslagen, de opmerkingen van deze vertegenwoordigers „in overweging te nemen", ze te beantwoorden, en een eventuele afwijzing ervan te „motiveren", terwijl artikel 2, lid 1, van de richtlijn de verplichte raadpleging van de werknemers oplegt „ten einde tot een akkoord te komen" en deze raadpleging ingevolge artikel 2, lid 2, „ten minste betrekking (moet) hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten".

35 De regering van het Verenigd Koninkrijk erkent, dat de Britse wetgeving op deze punten niet in overeenstemming is met de richtlijn.

36 In dit verband kan worden volstaan met op te merken, dat de bepalingen van de EPA de werkgever niet de verplichting opleggen de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen „ten einde tot een akkoord te komen", zoals artikel 2, lid 1, van de richtlijn voorschrijft, en niet preciseren dat deze raadpleging ten minste „betrekking (moet) hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten", gelijk artikel 2, lid 2, verlangt.

37 De derde grief van de Commissie moet dus gegrond worden verklaard.

De vierde grief

38 De Commissie betoogt, dat de regering van het Verenigd Koninkrijk de krachtens artikel 5 van het Verdrag op haar rustende verplichtingen niet is nagekomen, voor zover de sancties waarin de EPA voorziet voor het geval dat de werkgever de verplichting van informatie van en overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers niet nakomt, onvoldoende afschrikkend zijn. Zij voert aan, dat de schadevergoeding waartoe de werkgever in voorkomend geval ten gunste van de werknemers kan worden veroordeeld wanneer hij nalaat hun vertegenwoordigers te raadplegen of te informeren, geheel of gedeeltelijk in de plaats komt van de bedragen die hij aan de werknemers verschuldigd is.

39 De regering van het Verenigd Koninkrijk erkent, dat de Britse wetgeving op dit punt niet in overeenstemming is met het Verdrag, en beperkt zich tot de opmerking, dat bij het Parlement een wetsontwerp is ingediend om deze situatie te verhelpen.

40 Wanneer een gemeenschapsrichtlijn geen specifieke sanctie stelt op de overtreding van de bepalingen ervan, of daarvoor verwijst naar de nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, zijn de Lid-Staten ingevolge artikel 5 van het Verdrag gehouden, alle passende maatregelen te nemen om de doeltreffende toepassing van het gemeenschapsrecht te verzekeren. Daartoe dienen de Lid-Staten erop toe te zien, dat overtredingen van het gemeenschapsrecht onder gelijke materiële en formele voorwaarden worden bestraft als vergelijkbare en even ernstige overtredingen van het nationale recht. Zij zijn daarbij vrij in hun keuze van de op te leggen straffen, maar deze moeten wel doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn (zie wat verordeningen betreft, de arresten van 21 september 1989, zaak 68/88, Commissie/Griekenland, Jurispr. 1989, blz. 2965, r. o. 23 en 24, en 2 oktober 1991, zaak C-7/90, Vandevenne e. a., Jurispr. 1991, blz. I-4371, r. o. 11).

41 In casu volgt uit artikel 102, lid 3, van de EPA, dat de zogeheten „beschermingsvergoeding" waartoe de werkgever in voorkomend geval ten gunste van een ontslagen werknemer kan worden veroordeeld in geval van niet-nakoming van de daarin neergelegde verplichting van overleg met en informatie van de werknemersvertegenwoordigers, in mindering wordt gebracht op de andere bedragen die hij die werknemer eventueel verschuldigd kan zijn op grond van diens arbeidsovereenkomst of wegens de opzegging daarvan, wanneer die bedragen hoger zijn dan de „beschermingsvergoeding", en omgekeerd, dat de op die gronden aan de werknemer verschuldigde bedragen in mindering worden gebracht op de „beschermingsvergoeding", wanneer het bedrag daarvan hoger is.

42 Waar de Britse wetgeving bepaalt, dat de „beschermingsvergoeding" geheel of gedeeltelijk in de plaats komt van de andere bedragen die de werkgever op grond van de arbeidsovereenkomst of wegens de opzegging daarvan aan de werknemer verschuldigd is, ontneemt zij deze sanctie grotendeels haar nuttig effect en afschrikkende werking. Bovendien wordt de werkgever door de sanctie slechts geraakt — en dan nog maar matig of licht —, voor zover het bedrag van de „beschermingsvergoeding" waartoe hij is veroordeeld, hoger is dan de bedragen die hij op andere gronden aan de betrokkene verschuldigd is.

43 De vierde grief van de Commissie is dus gegrond.

44 Uit een en ander volgt, dat het Verenigd Koninkrijk, door niet te voorzien in de aanwijzing van vertegenwoordigers van de werknemers voor het geval dat de werkgever niet met die aanwijzing instemt, door het toepassingsgebied van de wettelijke bepalingen ter uitvoering van de richtlijn te beperken ten opzichte van dat van de richtlijn, door de werkgever die collectief ontslag overweegt niet te verplichten de vertegenwoordigers van de werknemers over de in de richtlijn vermelde materies te raadplegen ten einde tot een akkoord te komen, en door niet in een doeltreffende sanctie te voorzien voor het geval dat de raadpleging van de werknemers niet plaatsvindt zoals door de richtlijn is voorgeschreven, de krachtens de richtlijn en artikel 5 EEG-Verdrag op hem rustende verplichtingen niet is nagekomen.

Kosten

45 Ingevolge artikel 69, lid 2, van het Reglement voor de procesvoering moet de in het ongelijk gestelde partij in de kosten worden verwezen.

46 Aangezien het Verenigd Koninkrijk in het ongelijk is gesteld, dient het in de kosten te worden verwezen.

HET HOF VAN JUSTITIE

rechtdoende, verstaat:

1) Door niet te voorzien in de aanwijzing van vertegenwoordigers van de werknemers voor het geval dat de werkgever niet met die aanwijzing instemt, door het toepassingsgebied van de wettelijke bepalingen ter uitvoering van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende

de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag te beperken ten opzichte van dat van de richtlijn, door de werkgever die collectief ontslag overweegt niet te verplichten de vertegenwoordigers van de werknemers over de in de richtlijn vermelde materies te raadplegen ten einde tot een akkoord te komen, en door niet in een doeltreffende sanctie te voorzien voor het geval dat de raadpleging van de werknemers niet plaatsvindt zoals door de richtlijn is voorgeschreven, is het Verenigd Koninkrijk de krachtens de richtlijn en artikel 5 EEG-Verdrag op hem rustende verplichtingen niet nagekomen.

2) Het Verenigd Koninkrijk wordt verwezen in de kosten.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Kakouris Joliet

Schockweiler Rodríguez Iglesias Grévisse

Kapteyn Murray

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 8 juni 1994.

De griffier

R. Grass

De president

O. Due