

EUROOPA KOHTU OTSUS

8. juuni 1994*

Kollektiivsed koondamised

[...]

Kohtuasjas C-383/92,

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigustalituse ametnik Karen Banks, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis: õigustalituse ametniku Georgios Kremlise büroo, Centre Wagner, Kirchberg,

Hageja,

versus

Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik, esindajad: esialgu Treasury Solicitor's Departmenti ametnik Sue Cochrane ja hiljem Treasury Solicitor's Departmenti ametnik John E. Collins ja Derrick Wyatt, *QC*, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis, Suurbritannia suursaatkond, 14 boulevard Roosevelt,

kostja,

mille esemeks on hagi tuvastamiseks, et kuna Ühendkuningriik on siseriiklikku õigusesse puudulikult üle võtnud mitmed nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ, kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta (EÜT L 48, lk 29), sätted, on Ühendkuningriik rikkunud oma EMÜ asutamislepingust tulenevaid kohustusi,

EUROOPA KOHUS

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida ja M. Diez de Velasco, kohtunikud C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, ettekandja F. Grévisse, kohtunikud P. J. G. Kapteyn ja J. L. Murray,

kohtujurist: W. Van Gerven,

kohtusekretär: J.-G. Giraud,

kuulanud ära suuliseks menetluseks koostatud ettekande,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

kuulanud 12. jaanuari 1994. aasta istungil ära poolte kohtukõned,
kuulanud 2. märtsi 1994. aasta kohtuistungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1. Euroopa Kohtu kantseleisse 21. oktoobril 1992. aastal saabunud taotlusega esitas Euroopa Ühenduste Komisjon kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 169 alusel hagi tuvastamiseks, et kuna Ühendkuningriik on mitmed nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta sätteid siseriiklikkusse õigusesse puudulikult üle võtnud, siis on Ühendkuningriik rikkunud EMÜ asutamislepingust tulenevaid kohustusi.

2. Direktiivi, mis põhineb täpsemalt EMÜ asutamislepingu artiklil 100, eesmärgiks on “suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires” (esimene põhjendus). Selles märgitakse, et hoolimata pidevast lähenemisest on siiski jäänud püsima erinevused liikmesriikides kehtivate selliste koondamiste praktilist korraldust ja menetlust käsitlevate sätete ja meetmete vahel, mille eesmärk on kergendada koondamise tagajärgi töötajatele (teine põhjendus). Direktiiv juhib tähelepanu, et sellised erinevused võivad otseselt mõjutada ühisturu toimimist (kolmas põhjendus) ja sellest tulenevalt on oluline liikmesriikide kollektiivseid koondamisi käsitlevate õigusaktide ühtlustamise soodustamine “samal ajal säilitades nende paranemise asutamislepingu artikli 117 tähenduses” (viies põhjendus).

3. Vastavalt artikli 1 lõike 1 punktile a kohaldatakse direktiivi juhul, kui toimub “tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga” ja kus koondatavate isikute arv on vastavuses kriteeriumiga, mille liikmesriik on direktiivis antud tingimustest valinud.

4. Direktiivi artikkel 2 sätestab töötajate esindajate konsulteerimise ja informeerimise korra.

5. Direktiivi artiklid 3 ja 4 määravad kindlaks kollektiivse koondamise korra. Artikkel 3 nõuab, et tööandjad peavad teatama pädevale ametiasutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest. Töötajate esindajaid tuleb sellise teate edastamisest informeerida ja nad võivad esitada pädevatele ametiasutustele kõik omapoolsed märkused. Artikkel 4 sätestab täpsemalt, et kavandatav kollektiivne koondamine ei või jõustuda enne, kui pädevale ametiasutusele teatamisest on möödunud 30 päeva; selle ajavahemiku jooksul püüab pädev ametiasutus leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.

6. Direktiivi artikli 6 lõike 1 alusel olid liikmesriigid kohustatud direktiivi järgimiseks jõustama vajalikud õigus- ja haldusnormid kahe aasta jooksul alates kõnealuse direktiivi teatavakstegemisest. Nimetatud direktiiv tehti liikmesriikidele teatavaks 19. veebruaril 1975. aastal ja seega lõppes see periood 19. veebruaril 1977. aastal.

7. Direktiiv võeti Ühendkuningriigi õigusesse üle mõningate 1975 Employment Protection Act'i (1975. aasta töökaitseseadus, edaspidi “EPA”) sätetega.

8. Komisjon on seisukohal, et Ühendkuningriigi õigusnormid ei täida direktiivi nõudeid ega asutamislepingu artiklist 5 tulenevaid kohustusi järgmistel põhjustel. Esiteks ei taga EPA, et direktiivis kirjeldatud juhtudel töötajate esindajaid informeeritakse ja et nendega

konsulteritakse, sest ei EPA-s ega ka üheski teises Ühendkuningriigi õigusnormisei sätestata töötajate esindaja määramise korda juhtudel, kui tööandja keeldub sellise esindaja tunnustamisest. Teiseks, EPA reguleerimisala, mis on seotud „majanduslikel põhjustel toimuvate koondamistega”, on kitsam kui direktiivi reguleerimisala, mis hõlmab kõiki töölt vabastamisi, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga. Kolmandaks, EPA ei taga, et kokkuleppe saavutamiseks ja kollektiivsete koondamiste ärahoidmiseks või tagajärgede leevendamise võimaluste leidmiseks konsulteritakse töötajatega. Neljandaks ei näe EPA ette tõhusaid karistusi tööandjatele, kes rikuvad direktiiviga kehtestatud kohustust informeerida töötajate esindajaid ja nendega konsulterida.

Esimene etteheide

9. Komisjoni esimene väide puudutab direktiivi artiklite 2 ja 3 Ühendkuningriigi siseriikliku õigusesse ülevõtmist.

10. Direktiivi artikkel 2 nõuab, et tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustaks kokkulepe saavutamiseks konsultatsioone töötajate esindajatega. Sellistel konsultatsioonidel tuleb käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi. Tööandja on kohustatud esitama töötajate esindajatele kogu asjassepuutuva informatsiooni ja peab alati esitama kirjalikult koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.

11. Direktiivi artikkel 3 nõuab, et tööandjad peavad pädevale ametiasutusele kirjalikult teatama kõikidest kavandatavatest kollektiivsetest koondamistest. Selline teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva informatsiooni kavandatava kollektiivse koondamise ja töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide ja artiklis 2 nimetatud asjaolude kohta (artikkel 3 lõige 1). Selle teatise koopia tuleb esitada töötajate esindajatele, kes võivad esitada pädevatele ametiasutustele kõik omapoolsed märkused (artikkel 3 lõige 2).

12. Direktiivi artikli 1 lõike 1 punkt b sätestab, et mõiste “töötajate esindajad” tähendab töötajate esindajad vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale.

13. Komisjon väidab, et Ühendkuningriik on rikkunud direktiivi artiklitest 2 ja 3 tulenevaid kohustusi, sest ei ole sätestanud töötajate esindaja määramise korda ettevõtetes, kus tööandja keeldub selliste esindajate tunnustamisest. Komisjon on seisukohal, et direktiivi artiklite 2 ja 3 tõhususe kindlustamiseks peavad liikmesriigid kasutama kõiki meetmeid – kui eranditest ei tulene teisiti – selleks, et ettevõttes määrataks kindlaks töötajate esindaja, sest vastasel korral ei saa järgida direktiivis sätestatud informeerimise ja konsulterimise kohustust ning õigust pädevatele ametiasutustele märkuseid esitada. Komisjon väidab, et kuna Ühendkuningriigi õiguses välistatakse töötajate esindaja määramine ettevõttes, kus tööandja sellega ei nõustu, siis ei täida Ühendkuningriik seda tingimust.

14. Ühendkuningriik tunnistab, et traditsiooniliselt selles liikmesriigis on töötajate esindamine ettevõtetes põhinenud tööandjate vabatahtlikul ametiühingute tunnustamisel ja seega direktiiviga antud kohustused ei kohusta tööandjat, kes ametiühingut ei tunnusta. Ühendkuningriik väidab siiski, et direktiivi eesmärgiks polnud töötajate esindaja määramise korra siseriiklike reeglite või praktika muutmine. Ühendkuningriik juhib tähelepanu sellele, et direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti b kohaselt tuleb mõiste “töötajate esindajad” all silmas pidada töötajate esindajad “vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale”. Samuti väidab Ühendkuningriik, et direktiiviga ainult ühtlustatakse osaliselt reeglid töötajate kaitseks

kollektiivsete koondamiste korral ja see ei nõua liikmesriikidelt täpsema töötajate esindamise korra sätestamist selleks, et direktiiviga sätestatud kohustusi täita.

15. Ühendkuningriigi seisukoht ei ole vastuvõetav.

16. Ühtlustades kollektiivse koondamise puhul kohalduvaid norme, on ühenduse seadusandja pidanud silmas erinevates liikmesriikides töötajatele võrreldava kaitse pakkumist ning nendest kaitsenormidest tulenevate ühenduse tööandja kulutuste harmoniseerimist.

17. Selle saavutamiseks nähti direktiivi artikliga 2 ja artikli 3 lõikega 2 ette põhimõte, et töötajate esindajaid tuleb teavitada ning kavandatava kollektiivse koondamise üksikasjadega seoses ja võimaluste leidmiseks koondatavate töötajate arvu vähendamiseks ja tagajärgede leevendamiseks tuleb nendega konsulteerida ning esindajatel peab olema võimalik esitada pädevatele ametiasutustele kõik omapoolsed märkused.

18. Artikli 6 lõikele 1 kohaselt oli liikmesriikidel aega kahe aasta jooksul alates direktiivi teatavakstegemise hetkest vajaduse korral muuta siseriikliku õigust, et viia see antud osas direktiiviga vastavusse.

19. Vastupidiselt Ühendkuningriigi väitele, ei tekita direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti b sõnastus mingit kahtlust direktiivi artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 tõlgendamine suhtes. Artikli 1 lõike 1 punkt b ei ole lihtsalt viide liikmesriikides kehtivale regulatsioonile töötajate esindajate määramiseks. Sellega jäetakse liikmesriikide ülesandeks ainult kehtestada töötajate esindajate kindlaksmääramise kord, kes sõltuvalt asjaoludest peavad või võivad osaleda kollektiivse koondamise toimingutes artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 alusel.

20. Ühendkuningriigi esitatud tõlgendus lubaks liikmesriikidel määrata kindlaks juhtumid, kus töötajate esindajaid võib teavitada ja nendega konsulteerida ning kus nad võivad protsessis osaleda, sest töötajate esindajatele võib anda informatsiooni ja nendega võib konsulteerida ning nad võivad osaleda protsessis koos pädevate ametiasutusega ainult nendes ettevõtetes, kus siseriiklik õigus näeb ette töötajate esindajate määramise korra. Selline tõlgendus lubaks seega liikmesriikidel takistada artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 täielikku mõju saavutamist.

21. Euroopa Kohus on juba leidnud, täpsemalt oma otsusega kohtuasjas 61/81: komisjon v Ühendkuningriik, EKL 1982, lk 2601, et siseriiklik õigus, mis võimaldab takistada direktiiviga töötajatele tingimusteta tagatud kaitse rakendamist, on vastuolus ühenduse õigusega.

22. Ühendkuningriik leiab samuti, et direktiiv ei nõua liikmesriikidelt täpse töötajate esindaja määramise korra sätestamist üksnes selleks, et täita direktiivis kehtestatud nõudeid juhul, kui ettevõttes ei ole siseriikliku õiguse tulemusel töötajate esindajat.

23. Kuigi on tõsi, et direktiiv ei sisalda sätteid täpselt sellise olukorra reguleerimiseks, siis see ei mõjuta direktiivi artikleid 2, 3 ja 6 koosmõjus, mis nõuavad, et liikmesriigid võtaksid kasutusele kõik sobivad meetmed tagamaks, et töötajaid informeeritakse, nendega konsulteeritakse ja et kollektiivse koondamise korral saavad nad oma esindajate kaudu protsessis osaleda.

24. Ühendkuningriik ei saa tugineda asjaolule, et direktiiv ühtlustab reeglid töötajate kaitseks kollektiivsete koondamiste korral ainult osaliselt ja selle eesmärgiks ei olnud töötajate esindaja määramise korra siseriiklike reeglite muutmise.

25. Direktiiviga ühtlustatakse reeglid töötajate kaitseks kollektiivse koondamise korral küll ainult osaliselt (vt sellega seoses 12. veebruari 1985. aasta otsust kohtuasjas 284/83: Dansk Metalarbejderforbund v Nielsen & Søn, EKL 1985, lk 553) ja selle eesmärgiks pole seega täielikult ühtlustada siseriiklike süsteeme, mis on seotud töötajate esindamisega ettevõtetes.

Siiski ei või sellise ühtlustamise piiratud iseloom vähendada direktiivi sätete, eriti artiklite 2 ja 3, täielikku mõju. Veelgi täpsemalt, see ei või takistada kohustamast liikmesriike kasutama kõiki sobilikke meetmeid, et toimuks töötajate esindajate määramine, tagamaks kooskõla direktiivi artiklites 2 ja 3 sätestatud kohustustega.

26. Ühendkuningriik tunnistas ka ise, et antud hetkel Ühendkuningriigis kehtiva õiguse kohaselt ei ole töötajad ettevõtetes, kus tööandja ei nõustu töötajate esindamisega, kollektiivse koondamise korral direktiivi artiklite 2 ja 3 alusel kaitstud.

27. Seega, Ühendkuningriigi õigust, mis lubab tööandjal takistada töötajatele direktiivi artiklitega 2 ja 3 antud kaitse toimimist, tuleb pidada nende artiklitega vastuolus olevaks (vt analoogset, eespool viidatud kohtuotsust kohtuasjas *komisjon v Ühendkuningriik*).

28. Sellest järeldub, et komisjoni esimese väitega tuleb nõustuda.

Teine etteheide

29. Komisjon leiab, et EPA sätete kohaldamisala on kitsam kui direktiivi kohaldamisala. Komisjon väidab, et EPA't kohaldatakse, vastavalt EPA artiklitele 99 ja 100, ainult "majanduslikel põhjustel toimuvate koondamiste" korral ehk siis, nagu Ühendkuningriigi kohtud on seda mõistet tõlgendanud, juhtudel, kus ettevõtte äritegevus kas lakkab või väheneb või juhtudel, kus nõudlus teatud töö järgi väheneb, samas kui direktiiv kehtib, artikli 1 lõike 1 punkt a kohaselt, "kollektiivsete koondamiste" korral, mis on töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, mis hõlmab endas ka muid juhtumeid kui "majanduslikel põhjustel toimuvate koondamised".

30. Vastuses komisjoni märgukirjale nõustus Ühendkuningriik, et siseriiklik õigus ei rakenda selles suhtes direktiivi täielikult.

31. Direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt tähendab mõiste "kollektiivsed koondamised" tööandja algatusel töölt vabastamist ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning kus koondatavate isikute arv on vastavuses ühega kahest kriteeriumist, mille liikmesriik on direktiivist valinud.

32. Piisab, kui tuvastada, et "majanduslikel põhjustel toimuvate koondamiste" mõiste, mis määrab kindlaks EPA kohaldamisala ja mida komisjon on tõlgendanud viisil, mida Ühendkuningriik pole vaidlustanud, ei hõlma kõiki direktiivi esemeks olevaid „kollektiivse koondamise” juhtumeid. Nagu komisjon on märkinud, siis täpsemalt ei hõlma see juhtumeid, kus töötajad on töölt vabastatud seoses ettevõttesisese ümberstruktureerimisega, mis pole seotud ettevõtte äritegevuse mahuga.

33. Komisjoni teise väitega tuleb seega nõustuda.

Kolmas etteheide

34. Komisjon väidab, et EPA ei võta täielikult üle direktiivi artikli 2 lõigete 1 ja 2 sätteid, sest sellega kohustatakse tööandjat seoses kavandatava tööltvabastamisega ametiühinguesindajatega ainult konsulteerima, "kaaluma" esindajate ettepanekuid ja ettepanekute tagasilükkamise korral "oma otsust põhjendama"; samas kui direktiivi artikli 2

lõige 1 nõuab, et töötajate esindajatega tuleb konsulteerida “et saavutada kokkulepe” ning artikli 2 lõige 2 sätestab, et selliste konsultatsioonide käigus peab käsitlema “vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi”.

35. Ühendkuningriik nõustub, et siseriiklik õigus ei ole nendes punktides täielikult direktiiviga kooskõlas.

36. Piisab kui märkida, et EPA sätted ei nõua tööandjalt töötajate esindajatega konsulteerimist selleks “et saavutada kokkulepe”, nagu nõuab direktiivi artikli 2 lõige 1; ka ei täpsusta EPA, et selliste konsulteerimiste käigus tuleb käsitleda vähemalt “kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi”, nagu nõuab artikli 2 lõige 2.

37. Komisjoni kolmanda väitega tuleb seega nõustuda.

Neljäs etteheide

38. Komisjon väidab, et Ühendkuningriik on rikkunud asutamislepingu artiklist 5 tulenevat kohustust, kuivõrd EPA-ga ette nähtud karistused tööandjale, kes rikub direktiiviga kehtestatud kohustust teavitada töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida, pole piisavalt hoiatava mõjuga. Komisjon juhib tähelepanu, et kompensatsiooni, mida võib vajadusel kohustada tööandjat töötajale maksma, juhul kui tööandja pole konsulteerinud töötajate esindajaga või neile teavet edastanud, võib maha arvestada kas täielikult või osaliselt igast summast, mida tööandja on kohustatud oma töötajatele maksma.

39. Ühendkuningriik nõustub, et siseriiklik õigus on selles osas asutamislepingu nõuetega vastuolus, kuid juhib tähelepanu, et parlamendile on esitatud seaduseelnõu selle puuduse kõrvaldamiseks.

40. Kui ühenduse direktiiv ei näe sätete rikkumise eest ette konkreetset karistust viitab selles osas siseriiklikele õigus- ja haldusnormidele, kohustab asutamislepingu artikkel 5 liikmesriike võtma kõiki vajalikke meetmeid, et tagada ühenduse õiguse kohaldamine ja tõhusus. Selle eesmärgi saavutamiseks, jättes liikmesriikidele karistuste valikul kaalutusõiguse, peavad liikmesriigid hoolitsema selle eest, et ühenduse õiguse rikkumisi karistataks nii sisu kui menetluse osas samadel tingimustel, kui siseriikliku õiguse sarnase laadi ja tähtsusega rikkumisi ning et need tingimused igal juhul tagaksid karistuse tõhususe, proportsionaalsuse ja hoiatavuse (vt ühenduse määruste suhtes 21. septembri 1989. aasta otsust kohtuasjas 68/88: komisjon v Kreeka, EKL 1989, lk 2965, punktid 23. ja 24, ja 2. oktoobri 1991. aasta otsust kohtuasjas C-7/90: Vandevenne jt, EKL 1991, lk I-4371, punkt 11).

41. Antud juhul järeldub EPA artikli 102 lõikest 3, et “kaitsehüvitist”, mida tööandjat võib vajadusel kohustada töölt vabastatud töötajale maksma, kui tööandja on rikkunud kõnealuses artiklis sätestatud kohustust konsulteerida töötajate esindajaga ja neile teavet edastada, võib maha arvestada summast, mida tööandja oleks kohustatud maksma oma töötajatele viimase töölepingu alusel või selle lepingu rikkumise tulemusel, ja vastupidiselt, et iga summat, mis sellises olukorras töötajale makstakse, võib maha arvestada “kaitsehüvitisest”, kui viimase summa on suurem.

42. Sätestades, et “kaitsehüvitist” võib maha arvestada igast muust summast, mida tööandja peab töötajale viimase töölepingu või selle rikkumise alusel maksma, jätab Ühendkuningriigi

õigus selle karistuse olulisel määral ilma kasulikust ja hoiatavast mõjust. Veelgi enam, tööandjale ei määrata sellega isegi keskmist või kergest karistust, välja arvatud – ja siis ka vaid selles ulatuses –, kui tööandjalt töötaja kasuks väljamõistetud “kaitsehüvitis” on suurem, kui summa, mida ta oleks muidu pidanud asjaomasele isikule maksma.

43. Komisjoni neljanda väitega tuleb seega nõustuda.

44. Eelpool toodust järeldub, et jättes sätestamata töötajate esindaja määramise korra juhtudel, kui tööandja keeldub sellise esindaja tunnustamisest; kehtestades õigusnormidele, mille eesmärgiks on direktiivi rakendamine, direktiivist kitsama kohaldamisala; et tööandjat, kes kaalub otsust võtta vastu kollektiivse koondamise otsus, pole kohustatud konsulteerima töötajate esindajatega kokkuleppe saavutamiseks ja direktiivis täpsustatud asjaoludega seoses, ning jättes sätestamata tõhusad karistused tööandjatele, kes rikkuvad direktiiviga kehtestatud kohustusi konsulteerida töötajate esindajatega, on Ühendkuningriik rikkunud EMÜ asutamislepingu artiklist 5 tulenevaid kohustusi.

Kohtukulud

45. Kodukorra artikli 69 lõike 2 alusel on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama oma kohtukulud.

46. Kuna Ühendkuningriik on kohtuvaidluse kaotanud, siis tuleb kohtukulud välja mõista Ühendkuningriigilt.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS

otsustab:

1. Tunnistada, et jättes sätestamata töötajate esindaja määramise korra juhtudel, kui tööandja keeldub sellise esindaja tunnustamisest; kehtestades õigusnormidele, mille eesmärgiks oli 17. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta rakendamine, direktiivist kitsama kohaldamisala; et tööandjat, kes kaalub võtta vastu otsust kollektiivse koondamise kohta, pole kohustatud konsulteerima töötajate esindajatega kokkuleppe saavutamiseks ja direktiivis täpsustatud asjaoludega seoses; ning jättes sätestamata tõhusad karistused tööandjatele, kes rikkuvad direktiiviga kehtestatud kohustusi konsulteerida töötajate esindajatega, on Ühendkuningriik rikkunud oma EMÜ asutamislepingu artiklist 5 tulenevaid kohustusi.

2. Mõista kohtukulud välja Ühendkuningriigilt.

Due

Mancini

Moitinho de Almeida

Diez de Velasco

Kakouris

Joliet

Schockweiler

Rodríguez Iglesias

Grevisse

Kapteyn

Murray

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 8. juunil 1994. aastal Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

O. Due