



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

15. jaanuar 2014*

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2002/14/EÜ — Euroopa Liidu põhiõiguste harta — Artikkel 27 — Töötajate esindusorganite loomise sõltuvusse seadmine teatavast töötavate töötajate arvu künnisest — Künnise arvutamine — Liidu õigusega vastuolus olevad siseriiklikud õigusnormid — Siseriikliku kohtu roll

Kohtuasjas C-176/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Cour de cassationi (Prantsusmaa) 11. aprilli 2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 16. aprillil 2012, menetluses

Association de médiation sociale

versus

Union locale des syndicats CGT,

Hichem Laboubi,

Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône,

Confédération générale du travail (CGT),

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, asepresident K. Lenaerts, kodade presidendid R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič ja M. Safjan, kohtunikud J. Malenovský, E. Levits (ettekandja), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader, D. Šváby, M. Berger ja A. Prechal,

kohtujurist: P. Cruz Villalón,

kohtusekretär: ametnik V. Tourrès,

arvestades kirjalikus menetluses ja 23. aprilli 2013. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

— Union locale des syndicats CGT, H. Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône ja Confédération générale du travail (CGT), esindajad: advokaadid H. Didier ja F. Pinet,

— Prantsusmaa valitsus, esindajad: N. Rouam, G. de Bergues ja J. Rossi,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

- Saksamaa valitsus, esindaja: K. Petersen,
 - Madalmaade valitsus, esindajad: M. Noort ja C. Wissels,
 - Poola valitsus, esindajad: J. Faldyga, A. Siwek, B. Majczyna ja M. Szpunar,
 - Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren, D. Martin ja G. Rozet,
- olles 18. juuli 2013. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artiklit 27 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219).
- 2 Eelotsusetaotlus on esitatud Association de médiation sociale’i (edaspidi „AMS”) ning Union locale des syndicats CGT, H. Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône’i ja Confédération générale du travail’ (CGT) vahelises vaidluses, mis puudutab kohaliku pädevusega ametiühingute liidu poolset töötajate esindusorganite loomist AMS sisesealt.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

- 3 Harta artikkel 27 on sõnastatud järgmiselt:

„Töötajatele või nende esindajatele tuleb asjakohasel tasandil tagada, et nad saaksid õigel ajal informatsiooni ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega ettenähtud juhtudel ja tingimustel.”

- 4 Direktiivi 2002/14 artikkel 1 „Eesmärk ja põhimõtted” näeb ette:

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded ühenduse ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.

2. Teavitamise ja nõustamise viis määratakse kindlaks ja rakendatakse vastavalt iga liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadele nii, et oleks tagatud selle tõhus toimimine.

[...]”

- 5 Direktiivi artikkel 2 „Mõisted” on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

d) töötaja – isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse ja tava alusel;

[...]”

6 Kõnealuse direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala” lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse vastavalt liikmesriikide valikule:

- a) ettevõtete suhtes, mis annavad tööd vähemalt 50 töötajale ükskõik millises liikmesriigis, või
- b) üksuste suhtes, mis annavad tööd vähemalt 20 töötajale ükskõik millises liikmesriigis.

Liikmesriigid määravad kindlaks meetodi, mille alusel arvutatakse töötavate töötajate arvu künnis.”

7 Direktiivi 2002/14 artikli 4 „Teavitamise ja nõustamise viis” lõige 1 näeb ette:

„Kooskõlas artiklis 1 sätestatud põhimõtetega ja piiramata töötajate suhtes kehtivate soodsamate sätete ja/või tavade kohaldamist, määravad liikmesriigid vastavalt käesolevale artiklile kindlaks viisi, kuidas kasutada teavitamise ja nõustamise õigust asjaomasel tasandil.”

8 Direktiivi 2002/14 artikkel 11 näeb ette, et liikmesriigid võtavad direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 23. märtsiks 2005 või tagavad, et tööturu osapooled rakendavad nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada direktiiviga nõutud tulemused.

Prantsuse õigusnormid

9 Vastavalt tööseadustiku artiklile L. 2312-1 on töötajate usaldusisikute valimine kohustuslik üksustes, kus töötab vähemalt 11 töötajat.

10 Kui ettevõttes või üksuses on 50 või enam töötajat, määravad ametiühingud seadustiku artiklite L. 2142-1-1 ja L. 2143-3 alusel ametiühingute esindaja ja asutavad seadustiku L. 2322-1 alusel ettevõttekomitee.

11 Tööseadustiku artikkel L. 1111-2 sätestab:

„Käesoleva seadustiku kohaldamiseks arvutatakse ettevõtte töötajate arv järgmiste sätete alusel:

- 1) Ettevõtte töötajate arvu arvutamisel võetakse täielikult arvesse täistööajaga tähtajatu töölepingu alusel töötavaid töötajaid ja kodustöötajaid;
- 2) Tähtajatu töölepingu alusel töötavad töötajaid, tähtajatu lepingu alusel hooajalist tööd tegevad töötajaid, ettevõtte juurde alltöövõtjast ettevõtja lähetatud töötajaid, kes töötavad kasutajaettevõtja ruumides ja on seal töötanud vähemalt aasta aega, ning ajutisi töötajaid võetakse ettevõtte töötajate arvutamisel arvesse vastavalt eelnenud 12 kuu jooksul töötatud ajale. Tähtajalise töölepingu alusel töötavad töötajaid, alltöövõtjast ettevõtja lähetatud töötajaid, sh ajutisi töötajaid ei võeta siiski töötajate arvu arvutamisel arvesse, kui nad asendavad äraolevat töötajat või töötajat, kelle tööleping on peatatud eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsendamispuhkuse või lapsehoolduspuhkuse tõttu;
- 3) Osalise tööajaga töötavad töötajad võetakse olenemata nende töölepingu laadist arvesse, jagades nende töölepingujärgse tööaja seadusest või kollektiivlepingust tuleneva tööajaga”.

12 Tööseadustiku artikkel L. 1111-3 näeb ette:

„Töötajate arvu arvutamisel ei võeta arvesse:

- 1) praktikante;
- 2) artikli L. 5134-66 järgse lepingu kestuse ajal töötajaid, kellega on sõlmitud tulundussektoris tööellu siirdumise leping (*contrat initiative-emploi*);
- 3) [kehtetu];
- 4) artikli L. 5134-19-1 järgse lepingu kestuse ajal töötajaid, kellega on sõlmitud mittetulundussektoris tööellu siirdumise leping (*contrat d'accompagnement dans l'emploi*);
- 5) [kehtetu];
- 6) töötajaid, kellega on sõlmitud kutseala omandamise leping (*contrat de professionnalisation*), kuni selles lepingus ette nähtud tähtajani, kui tegemist on tähtajalise lepinguga, või kuni kutseala omandamise lõpuni, kui leping on sõlmitud tähtajatult.

Loetletud töötajatega arvestatakse sellegipoolest tööõnnetuste ja kutsehaiguste ohuga seotud maksete kindlaksmääramist reguleerivate õigusnormide kohaldamisel.”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 13 AMS on 1. juuli 1901. aasta mittetulundusühingute seadusega reguleeritud mittetulundusühing. AMS osaleb sotsiaalse vahenduse ja kuritegevuse ennetamise meetmete elluviimises Marseille' linnas (Prantsusmaa). Samuti on tema ülesanne aidata tööturule tagasi tuua töötud või isikud, kellel on sotsiaalseid ja kutsealaseid probleeme tööturule pääsemisel. Sellega seoses pakub AMS neile individuaalse kutsealase kava alusel kutseõppe omandamise võimalust sotsiaalse vahenduse valdkonnas.
- 14 Union départementale des syndicats CGT des Bouches-du-Rhône määras 4. juunil 2010 H. Laboubi esindajaks ametiühingu sektsiooni, mis oli loodud AMS siseselt.
- 15 AMS vaidlustab selle määramise. AMS leiab, et kuna tal on alla 11 töötaja ja *a fortiori* alla 50 töötaja, ei ole ta järelikult asjassepuutuvate siseriiklike õigusnormide kohaselt kohustatud võtma töötajate esindamiseks selliseid meetmeid nagu töötajate usaldusisiku valimine.
- 16 Nimelt tuleb selle kindlakstegemiseks, kas mittetulundusühingus on 11 või 50 töötaja künnis täidetud, AMS hinnangul tema töötajate künnise arvutamisel vastavalt tööseadustiku artiklile L. 1111-3 välja jätta praktikandid, töötajad, kellega on sõlmitud tulundussektoris tööellu siirdumise leping või mittetulundussektoris tööellu siirdumise leping, ning töötajad, kellega on sõlmitud kutseala omandamise leping (edaspidi „töötajad, kellega on sõlmitud tööhõive edendamise lepingud”).
- 17 Tribunal d'instance de Marseille, kelle poole AMS oli pöördunud nõudega tuvastada H. Laboubi ametiühingu CGT sektsiooni esindajaks määramise tühisus ning ametiühing vastunõudega, et AMS-i kohustataks korraldama valimisi AMS siseselt töötajate esindusorganite loomiseks, edastas Cour de cassationile eelisjärjekorras lahendamata küsimuse põhiseadusele vastavuse kohta, mis puudutas tööseadustikul artikli L. 1111-3 sätteid.
- 18 Cour de cassation esitas selle küsimuse Conseil constitutionnelile. 29. aprilli 2011. aasta otsusega leidis Conseil constitutionnel, et tööseadustiku artikkel L. 1111-3 on põhiseadusega kooskõlas.

- 19 Tribunal d'instance de Marseille's väitsid H. Laboubi ja Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord – kellega Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône ja CGT vabatahtlikult liitusid –, et tööseadustiku artikli L. 1111-3 sätted on siiski vastuolus nii liidu õiguse kui ka Prantsuse Vabariigi rahvusvaheliste kohustustega.
- 20 Tribunal d'instance de Marseille tegi 7. juulil 2011 asjas uue otsuse, milles nõustus selle argumentatsiooniga ning jättis tööseadustiku artikli L. 1111-3 sätted kohaldamata vastuolu tõttu liidu õigusega. Kõnealune kohus kinnitas seega H. Laboubi määramise ametiühingu sektsiooni esindajaks pärast seda, kui oli tuvastanud, et kui tööseadustiku artiklis L. 1111-3 ette nähtud välistamisi ei kohaldata, ületab kõnealuse mittetulundusühingu töötajate arv suuresti 50 töötaja künnise.
- 21 AMS kaebas selle kohtuotsuse Cour de cassationile edasi.
- 22 Neil asjaoludel otsustas Cour de cassation menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [harta] artiklis 27 tunnustatud töötajate põhiõigusele olla informeeritud ja ära kuulatud, nagu seda on sisustatud [...] direktiivis [2002/14], võib tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et kontrollida direktiivi üle võtva siseriikliku meetme kooskõla [ühenduse õigusega]?
2. Kas jaatava vastuse korral tuleb neid sätteid tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt ei võeta ettevõtte töötajate arvu arvutamisel – mis toimub eelkõige eesmärgiga määrata kindlaks töötajate esindusorganite loomiseks seaduses ette nähtud künniste täidetud – arvesse neid töötajaid, kellega on sõlmitud [töehõive edendamise] lepingud?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 23 Nende küsimustega, mida tuleb käsitleda koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas harta artiklit 27 tuleb eraldi või koosmõjus direktiivi 2002/14 sätetega tõlgendada nii, et kui ilmneb, et selline direktiivi üle võttev siseriiklik säte nagu tööseadustiku artikkel L. 1111-3 on liidu õigusega vastuolus, võib harta sellele artiklile tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et jätta kõnealune siseriiklik õigusnorm kohaldamata.
- 24 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et Euroopa Kohus on juba leidnud, et kuna ettevõtte töötajate arvu arvutamisel arvesse võetavate isikute ring on määratletud direktiivi 2002/14 artikli 2 punktis d, ei saa liikmesriigid jätta sellest arvutusest välja teatavat esialgu selles hõlmatud isikute kategooriat (vt 18. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-385/05: Confédération générale du travail jt, EKL 2007, lk I-611, punkt 34).
- 25 Nimelt on selliste siseriiklike õigusnormide tagajärg, nagu on vaatluse all põhikohtuasjas ja millega jäetakse ettevõtte töötajate arvu arvutamisel välja teatavate isikute kategooria, teatavate tööandjate vabastamine direktiivis 2002/14 ette nähtud kohustustest ja töötajate ilmajätmine direktiivis kehtestatud õigustest. Järelikult muudavad need nimetatud õigused sisutühjaks ja võtavad nii direktiivilt kasuliku mõju (vt eespool viidatud kohtuotsus Confédération générale du travail jt, punkt 38).
- 26 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb küll, et töehõive edendamine, mille Prantsuse valitsus põhikohtuasjas esile tõstis, kujutab endast sotsiaalpoliitika legitiimset eesmärki ning liikmesriikidel on lai kaalutusruum nende meetmete valikul, millega oma sotsiaalpoliitika eesmarke täita (vt eespool viidatud kohtuotsus Confédération générale du travail jt, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 27 Siiski ei saa kaalutlusruum, mis liikmesriikidel sotsiaalpoliitika valdkonnas on, kahjustada liidu õiguse aluspõhimõtte või liidu õiguse sätte kohaldamist (vt eespool viidatud kohtuotsus Confédération générale du travail jt, punkt 29).
- 28 Ent direktiivi 2002/14 tõlgendus, mille kohaselt lubab selle direktiivi artikli 3 lõige 1 liikmesriikidel töötavate töötajate arvu arvutamisel teatavate töötajate kategooriad välja jätta põhjustel, mille Prantsuse valitsus põhikohtuasjas esitas, on vastuolus direktiivi artikliga 11 (mis näeb ette, et liikmesriigid on kohustatud võtma vastu kõik vajalikud sätted, mis võimaldaksid neil tagada direktiiviga 2002/14 nõutud tulemused), kuna see tähendaks, et riikidel oleks lubatud vältida kohustust jõuda liidu õigusega ette nähtud selge ja täpse tulemuseni (vt eespool viidatud kohtuotsus Confédération générale du travail jt, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 29 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb seega järeldada, et direktiivi 2002/14 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm nagu tööseadustiku artikkel L. 1111-3, mille kohaselt ei võeta töötajate esindusorganite loomiseks seaduses ette nähtud künniste kindaksmääramise raames ettevõtte töötajate arvu arvutamisel arvesse neid töötajaid, kellega on sõlmitud tööhõive edendamise lepingud.
- 30 Teiseks tuleb analüüsida, kas direktiiv 2002/14 ja eelkõige selle artikli 3 lõige 1 täidab vahetu õigusjõu omamise tingimused ning kui see on nii, siis kas põhikohtuasja vastustajad võivad sellele AMS vastu tugineda.
- 31 Sellega seoses tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt võivad eraõiguslikud isikud kõigil juhtudel, kui direktiivi sätted on nende sätete sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, neile siseriiklikus kohtus riigi vastu tugineda nii juhul, kui viimane on jätnud direktiivi siseriiklikku õigusesse ette nähtud tähtajal üle võtmata, kui ka juhul, kui direktiiv on üle võetud ebaõigesti (vt 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01-C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 103 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Direktiivi 2002/14 artikli 3 lõige 1 näeb ette, et liikmesriigid määravad kindlaks meetodi, mille alusel arvutatakse töötavate töötajate arvu künnis.
- 33 Kuigi direktiivi 2002/14 artikli 3 lõige 1 jätab liikmesriikidele direktiivi rakendamiseks vajalike meetmete vastuvõtmisel teatava kaalutlusruumi, ei muuda see asjaolu siiski täpset ja tingimusteta olemust, mis iseloomustab kõnealuse artikliga ette nähtud kohustust kõiki töötajaid arvesse võtta.
- 34 Nagu on rõhutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 24, on Euroopa Kohus juba leidnud, et kuna arvutamisel arvesse võetavate isikute ring on määratletud direktiivis 2002/14, ei saa liikmesriigid jätta arvutusest välja teatavat esialgu selles hõlmatud isikute kategooriat. Niisiis ei kirjuta nimetatud direktiiv liikmesriikidele ette, mil viisil nad peavad selle direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid töötajaid töötavate töötajate arvu künnise arvutamisel arvesse võtma, kuid näeb siiski ette, et nad peavad neid arvesse võtma (vt eespool viidatud kohtuotsus Confédération générale du travail jt, punkt 34).
- 35 Arvestades niisugust direktiivi 2002/14 artikli 3 lõiget 1 käsitlevat kohtupraktikat (vt eespool viidatud kohtuotsus Confédération générale du travail jt, punkt 40), täidab see säte järelikult nõutud tingimused, et omada vahetut õigusmõju.
- 36 Olgu siiski meenutatud, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale ei saa isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda isikutele õigusi või panna neile kohustusi, sellisena kohaldada menetluses, mille pooled on üksnes eraõiguslikud isikud (vt eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 109, ning 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Kükükdeveci, EKL 2010, lk I-365, punkt 46).

- 37 Selles küsimuses on käesoleva kohtuotsuse punktis 13 tuvastatud, et AMS on vaatamata oma sotsiaalsele suunitlusele eraõiguslik mittetulundusühing. Järelikult ei saa põhikohtuasja vastustajad tulenevalt AMS õiguslikust vormist direktiivi 2002/14 sätetele kui sellistele selle mittetulundusühingu vastu tugineda (vt selle kohta 24. jaanuari 2012. aasta otsus kohtuasjas C-282/10: Dominguez, punkt 42).
- 38 Euroopa Kohus on siiski leidnud, et lahendades vaidlust, mille poolteks on ainult eraõiguslikud isikud, peab siseriiklik kohus direktiiviga ette nähtud kohustuste ülevõtmiseks vastu võetud siseriiklike õigusnormide rakendamisel võtma arvesse siseriikliku õiguse norme tervikuna ning lähtuma nende tõlgendamisel võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastusest ja eesmärgist, et saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (vt 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punkt 111, ning eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 119 ja kohtuotsus Dominguez, punkt 27).
- 39 Euroopa Kohus on siiski täpsustanud, et siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel on teatavad piirid. Nii on siseriikliku kohtu kohustus – viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivile – piiratud õiguse üldpõhimõttega ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendamisele (vt 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 100, ja eespool viidatud kohtuotsus Dominguez, punkt 25).
- 40 Eelotsusetaotlusest nähtub, et põhikohtuasjas seisab Cour de cassation silmitsi sellise piiranguga, mistõttu ei saa tööseadustiku artiklit L. 1111-3 direktiiviga 2002/14 kooskõlas tõlgendada.
- 41 Neid asjaolusid arvestades tuleb kolmandaks kontrollida, kas käesolevas asjas on tegemist olukorraga, mis sarnaneb eespool viidatud kohtuotsuses Küçükdeveci kõne all olnuga, mistõttu harta artiklile 27 võiks – eraldi või koosmõjus direktiivi 2002/14 sätetega – tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et vajaduse korral jätta kõnealuse direktiiviga vastuolus olev siseriiklik õigusnorm kohaldamata.
- 42 Harta artikliga 27 kui sellisega seoses tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et liidu õiguskorras tagatud põhiõigused laienevad kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele (vt 26. veebruari 2013. aasta otsus kohtuasjas C-617/10: Åkerberg Fransson, punkt 19).
- 43 Kuna põhikohtuasjas vaatluse all olevate siseriiklike õigusnormidega rakendatakse direktiivi 2002/14, on harta artikkel 27 käesolevas kohtuasjas kohaldatav.
- 44 Veel tuleb märkida, et harta artikkel 27 „Töötajate õigus olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud” näeb ette, et töötajatele tuleb eri tasanditel tagada, et nad saaksid õigel ajal informatsiooni ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega ette nähtud juhtudel ja tingimustel.
- 45 Harta artikli 27 sõnastusest nähtub niisiis selgelt, et selleks, et kõnealuse artikli mõju oleks täielik, tuleb seda sisustada liidu õiguse või siseriikliku õiguse sätetega.
- 46 Nimelt ei saa liikmesriikidele direktiivi 2002/14 artikli 3 lõikes 1 ette nähtud keeldu jätta ettevõtte töötajate arvu arvutamisel välja teatavate töötajate kategooria, kes esialgu sellesse arvutamisel arvessevõetavate isikute rühma kuuluvad, tuletada vahetult kohaldatava õigusliku normina harta artikli 27 sõnastusest ega seda artiklit puudutavatest selgitustest.
- 47 Sellega seoses tuleb märkida, et põhikohtuasja asjaolud erinevad eespool viidatud kohtuotsuse Küçükdeveci asjaoludest, kuna harta artikli 21 lõikes 1 ette nähtud vanuse alusel mitte-diskrimineerimise põhimõtte, mis oli nimetatud kohtuasjas kõne all, ei ole iseenesest piisav, et anda isikutele subjektiivne õigus, millele sellisena saaks tugineda.

- 48 Järelikult ei saa harta artiklile 27 kui sellisele tugineda niisuguses vaidluses nagu põhikohtuasjas, et järeldada, et direktiiviga 2002/14 vastuolus olev siseriiklik õigusnorm tuleb jätta kohaldamata.
- 49 Seda järeldust ei lükka ümber harta artikli 27 käsitlemine koosmõjus direktiivi 2002/14 sätetega, kuna arvestades asjaolu, et see artikkel ei ole iseenesest piisav, et anda isikutele subjektiivne õigus, millele sellisena saaks tugineda, ei saa see olla teisiti niisuguse koosmõju puhul.
- 50 Isik, kelle huve on kahjustatud sellega, et siseriiklik õigus ei ole liidu õigusega kooskõlas, võib siiski tugineda kohtupraktikale, mis lähtub 19. novembri 1991. aasta otsusest liidetud kohtuasjades C-6/90 ja C-9/90: Francovich jt (EKL 1991, lk I-5357), et võimaluse korral saada talle tekitatud kahju eest hüvitist (vt eespool viidatud kohtuotsus Dominguez, punkt 43).
- 51 Kõigest eeltoodust tuleneb, et harta artiklit 27 tuleb eraldi või koosmõjus direktiivi 2002/14 sätetega tõlgendada nii, et kui ilmneb, et selline direktiivi üle võttev siseriiklik säte nagu tööseadustiku artikkel L. 1111-3 on liidu õigusega vastuolus, ei saa harta sellele artiklile tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et jätta kõnealune siseriiklik õigusnorm kohaldamata.

Kohtukulud

- 52 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

- 1. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 27 sätteid tuleb eraldi või koosmõjus Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, sätetega tõlgendada nii, et kui ilmneb, et selline direktiivi üle võttev siseriiklik säte nagu Prantsuse tööseadustiku artikkel L. 1111-3 on liidu õigusega vastuolus, ei saa harta sellele artiklile tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, et jätta kõnealune siseriiklik õigusnorm kohaldamata.**

Allkirjad