



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

15 päivänä tammikuuta 2014*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2002/14/EY — Euroopan unionin perusoikeuskirja — 27 artikla — Henkilöstöä edustavien elinten perustamisen edellytyksenä tietyt palveluksessa olevien työntekijöiden määrät — Määrien laskeminen — Unionin oikeuden vastainen kansallinen säännöstö — Kansallisen tuomioistuimen rooli

Asiassa C-176/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Cour de cassation (Ranska) on esittänyt 11.4.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 16.4.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Association de médiation sociale

vastaan

Union locale des syndicats CGT,

Hichem Laboubi,

Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône ja

Confédération générale du travail (CGT),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, varapresidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen ja M. Safjan sekä tuomarit J. Malenovský, E. Levits (esittelevä tuomari), A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader, D. Šváby, M. Berger ja A. Prechal,

julkisasiamies: P. Cruz Villalón,

kirjaaja: hallintovirkamies V. Tournès,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 23.4.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, l'Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône ja Confédération générale du travail (CGT), edustajinaan avocat H. Didier ja avocat F. Pinet,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

- Ranskan hallitus, asiamiehinään N. Rouam, G. de Bergues ja J. Rossi,
- Saksan hallitus, asiamiehenään K. Petersen,
- Alankomaiden hallitus, asiamiehinään M. Noort ja C. Wissels,
- Puolan hallitus, asiamiehinään J. Faldyga, A. Siwek, B. Majczyna ja M. Szpunar,
- Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren, D. Martin ja G. Rozet,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.7.2013 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 27 artiklan ja työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY (EYVL L 80, s. 29) tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Association de médiation sociale (jäljempänä AMS) ja toisaalta Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône ja Confédération générale du travail (CGT) ja jossa on kyse henkilöstöä edustavien elinten perustamisesta AMS:ssä paikallisesti toimivaltaisen ammattiliiton toimesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

- 3 Perusoikeuskirjan 27 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin.”

- 4 Direktiivin 2002/14 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tavoite ja periaatteet”, säädetään seuraavaa:

”1. Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevista yrityksistä tai toimipaikoista.

2. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

– –”

5 Direktiivin 2 artiklassa, joka koskee määritelmiä, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

--

d) ’työntekijällä’ henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö tai kansallinen käytäntö;

--”

6 Direktiivin 3 artiklan otsikko on ”Soveltamisala”, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tätä direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai

b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa.”

7 Direktiivin 2002/14 4 artiklan, jonka otsikko on ”Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt tämän artiklan mukaisesti 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkin rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista.”

8 Direktiivin 2002/14 11 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 23.3.2005 tai huolehdittava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat kyseiset toimenpiteet viimeistään tuona päivänä, minkä lisäksi jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata tämän direktiivin edellyttämät tulokset.

Ranskan säännöstö

9 Työlain (code du travail) L.2312-1 §:n mukaan kaikissa toimipaikoissa, joissa on vähintään 11 työntekijää, on valittava henkilöstön edustajat.

10 Kun yrityksessä tai toimipaikassa on vähintään 50 työntekijää, ammattijärjestöt nimittävät kyseisen lain L.2142-1-1 ja L.2143-3 §:n mukaisesti edustajan ammattiyhdistystoiminnassa ja perustavat kyseisen lain L.2322-1 §:n mukaisesti yritysneuvoston.

11 Työlain L.1111-2 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tämän lain säännöksiä täytäntöön pantaessa yrityksen henkilöstön määrä lasketaan seuraavien säännösten mukaisesti:

1° Kokopäiväiset työntekijät, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ja kotona työskentelevät työntekijät otetaan kokonaisuudessaan huomioon yrityksen henkilöstön määrässä.

- 2° Työntekijät, joilla on määräaikainen työsopimus, työntekijät, joilla on jaksoittaista työtä koskeva sopimus, ja työntekijät, jotka ulkopuolinen yritys on asettanut yrityksen käyttöön ja jotka ovat heitä käyttävän yrityksen toimitiloissa ja ovat työskennelleet siellä vähintään vuoden ajan, sekä tilapäiset työntekijät otetaan huomioon yrityksen henkilöstön määrässä suhteessa heidän läsnäoloaikaansa 12 edellisen kuukauden aikana. Työntekijöitä, joilla on määräaikainen työsopimus, ja työntekijöitä, jotka ulkopuolinen yritys on asettanut käyttöön, mukaan lukien tilapäiset työntekijät, ei kuitenkaan oteta huomioon yrityksen työntekijöiden määrässä, kun nämä toimivat sijaisena työntekijälle, joka on poissa tai jonka työsopimus on keskeytyneenä esimerkiksi äitiysloman, adoptiovapaan tai vanhempainvapaan vuoksi.
- 3° Osa-aikaiset työntekijät otetaan huomioon heidän työsopimustensa luonteesta riippumatta jakamalla heidän työsopimuksiinsa kirjattu kokonaistyöaika työn lainmukaisella tai työehtosopimuksen mukaisella kestolla.”

12 Työlain L.1111-3 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa jätetään huomiotta seuraavat työntekijäryhmät:

- 1° oppisopimuskoulutuksessa olevat
- 2° työelämään sopeuttamiseen tähtävällä sopimuksella (contrat initiative-emploi) työskentelevät henkilöt L.5134-66 §:ssä tarkoitetun sopimuksen voimassaolon ajan
- 3° (kumottu)
- 4° työelämään perehdyttämiseen tähtävällä sopimuksella (contrat d’accompagnement dans l’emploi) työskentelevät henkilöt L.5134-19-1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen voimassaolon ajan
- 5° (kumottu)
- 6° ammatilliseen pätevytyymiseen tähtävällä sopimuksella (contrat de professionnalisation) työskentelevät henkilöt joko määräaikaisen sopimuksen päättymiseen asti tai, mikäli sopimus on toistaiseksi voimassa oleva, ammatillisen pätevyyden hankkimiseen tähtävän jakson päättymiseen asti.

Edellä mainitut työntekijät on kuitenkin otettava huomioon sovellettaessa työtapataturman riskeihin ja ammattitauteihin liittyvien kustannusten määrittelyä koskevia oikeussääntöjä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 13 AMS on yhdistys, jota koskee yhdistyssopimuksesta 1.7.1901 annettu laki (loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d’association). Yhdistys osallistuu sosiaalisen sovittelun mekanismien perustamiseen ja rikollisuuden ehkäisemiseen Marseillen kaupungissa (Ranska). Sen tehtäviin kuuluu myös helpottaa työttömien tai sellaisten henkilöiden, joilla on sosiaalisia tai ammatillisia vaikeuksia saada töitä, sopeuttamista työelämään. AMS tarjoaa heille sosiaalisen sovittelun alalla ammattikoulutusta yksilöllisen ammattiin liittyvän suunnitelman päätteeksi.
- 14 Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône nimitti Laboubin 4.6.2010 AMS:ssä perustetun ammattijärjestön osaston edustajaksi.

- 15 AMS riitautti tämän nimityksen. Se toteaa, että sen henkilöstön määrä on alle 11 työntekijää ja näin ollen luonnollisesti alle 50 työntekijää ja että tämän vuoksi sillä ei ole asiaa koskevan kansallisen lainsäädännön mukaan velvollisuutta ryhtyä henkilöstön edustajan valinnan kaltaisiin työntekijöiden edustusta koskeviin toimenpiteisiin.
- 16 AMS:n mukaan sen selvittämiseksi, täytyvätkö nämä 11 tai 50 työntekijän määrät yhdistyksessä, sen henkilöstön määrän laskennassa on jätettävä huomiotta työlain L.1111-3 §:n mukaisesti oppisopimuskoulutuksessa olevat, työelämään sopeuttamiseen tähtäävällä sopimuksella työskentelevät, työelämään perehdyttämiseen tähtäävällä sopimuksella työskentelevät sekä ammatilliseen pätevytyymiseen tähtäävällä sopimuksella työskentelevät (jäljempänä tuettujen sopimusten perusteella työskentelevät työntekijät).
- 17 Tribunal d'instance de Marseille, jossa AMS esitti vaatimuksen siitä, että Laboubin nimitys CGT:n ammattijärjestöosaston henkilöstöedustajaksi on kumottava, ja jossa kyseinen ammattijärjestö esitti vastavaatimuksen siitä, että AMS määrätään järjestämään vaalit AMS:ssä henkilöstöä edustavien elinten perustamiseksi, toimitti Cour de cassationille perustuslainmukaisuutta koskevan ensisijaisesti käsiteltävän kysymyksen, joka koski työlain L.1111-3 §:n säännöksiä.
- 18 Cour de cassation saattoi kysymyksen Conseil constitutionnelin käsiteltäväksi. Viimeksi mainittu totesi 29.4.2011, että työlain L.1111-3 § on perustuslain mukainen.
- 19 Laboubi ja Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord, joiden kanteeseen Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône ja CGT yhtyivät vapaaehtoisesti, väittivät tribunal d'instance de Marseille, että työlain L.1111-3 §:n säännökset ovat kuitenkin sekä unionin oikeuden että Ranskan tasavallan kansainvälisten sitoumusten vastaisia.
- 20 Tribunal d'instance de Marseille antoi 7.7.2011 uuden ratkaisun, jossa se hyväksyi tämän väitteen ja jätti työlain L.1111-3 §:n säännöksiä soveltamatta, koska ne ovat ristiriidassa unionin oikeuden kanssa. Näin ollen kyseinen tuomioistuin vahvisti Laboubin nimityksen ammattijärjestön osaston edustajaksi todettuaan, että koska L.1111-3 §:n mukaisia pois sulkemisia ei sovelleta, kyseessä olevan yhdistyksen henkilöstön määrä oli selvästi yli 50 työntekijää.
- 21 AMS valitti tästä tuomiosta Cour de cassationiin.
- 22 Tässä tilanteessa Cour de cassation päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Voidaanko [perusoikeuskirjan] 27 artiklassa tunnustettuun perusoikeuteen, joka koskee työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä, sellaisena kuin tämä oikeus on täsmennetty [direktiivin 2002/14] säännöksissä, vedota yksityisten välisessä riita-asiassa sen selvittämiseksi, onko direktiivin kansallinen täytäntöönpanotoimi vaatimustenmukainen?
- 2) Mikäli vastaus on myöntävä, onko näitä samoja oikeussääntöjä tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa erityisesti henkilöstöä edustavien elinten perustamista varten vaadittujen lakisääteisten henkilöstön määrien määrittämiseksi jätetään yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa huomiotta [tuetuilla] sopimuksilla palkatut työntekijät – –?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksillään, joita on syytä tarkastella yhdessä, selvittää ennen kaikkea, onko perusoikeuskirjan 27 artiklaa yksin tai yhdessä direktiivin 2002/14 säännösten kanssa tulkittava siten, että kun työlain L.1111-3 §:n kaltainen kyseisen direktiivin

kansallinen täytäntöönpanosäännös on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, tähän perusoikeuskirjan artiklaan voidaan vedota yksityisten välisessä riita-asiassa kyseisen kansallisen säännöksen soveltamatta jättämiseksi.

- 24 Tämän osalta on ensiksi todettava, että yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut, että koska direktiivin 2002/14 2 artiklan d alakohdassa on määritetty niiden henkilöiden joukko, jotka on otettava huomioon yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa, jäsenvaltiot eivät mainitussa laskelmassa voi jättää huomiotta tiettyä henkilöiden ryhmää, joka alun perin kuuluu mainitun joukon piiriin (ks. asia C-385/05, Confédération générale du travail ym., tuomio 18.1.2007, Kok., s. I-611, 34 kohta).
- 25 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö, jossa yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa jätetään huomiotta tietty työntekijöiden ryhmä, johtaa siihen, että tietyt työnantajat vapautetaan direktiivissä 2002/14 säädetyistä velvollisuuksista ja että näiden työntekijöiltä evätään siinä tunnustettuja oikeuksia. Se on näin ollen sen luonteinen, että sillä tehdään mainittujen oikeuksien sisältö tyhjäksi ja estetään näin kyseisen direktiivin tehokas vaikutus (ks. em. asia Confédération générale du travail ym., tuomion 38 kohta).
- 26 Pitää paikkansa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työllisyyden edistäminen, johon Ranskan hallitus on vedonnut pääasiassa, muodostaa hyväksyttävän sosiaalipoliittisen tavoitteen ja että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta, kun ne valitsevat toimenpiteet, joilla ne voivat toteuttaa sosiaali- ja työllisyyspoliittiset tavoitteensa (ks. em. asia Confédération générale du travail ym., tuomion 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 27 Tämä jäsenvaltioiden harkintavalta sosiaalipoliittikan alalla ei kuitenkaan voi tehdä tyhjäksi unionin oikeuden peruseräkkeen tai säännöksen tai määräyksen toteuttamista (ks. em. asia Confédération générale du travail ym., tuomion 29 kohta).
- 28 Direktiiviä 2002/14 koskeva tulkinta, jonka mukaan direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa sallitaan jäsenvaltioiden jättää yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa huomiotta tietty työntekijäryhmä Ranskan hallituksen pääasiassa esittämien syiden kaltaisista syistä, on ristiriidassa mainitun direktiivin 11 artiklan kanssa, jossa säädetään, että jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet voidakseen taata direktiivin 2002/14 edellyttämät tulokset, sikäli kuin mainittu tulkinta merkitsee sitä, että jäsenvaltioilla olisi oikeus vapauttaa itsensä kyseisestä unionin oikeudessa asetetusta selvästä ja täsmällisestä velvollisuudesta saavuttaa tietty tulos (ks. em. asia Confédération générale du travail ym., tuomion 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 29 Edellä esitetyn perusteella on siis todettava, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä työlain L.1111-3 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa henkilöstöä edustavien elinten perustamista varten vaadittujen lakisääteisten henkilöstön määrien määrittämiseksi jätetään yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa huomiotta tuetuilla sopimuksilla palkatut työntekijät.
- 30 On tutkittava toiseksi, täyttävätkö direktiivi 2002/14 ja erityisesti sen 3 artiklan 1 kohta tarvittavat edellytykset, jotta niillä voidaan katsoa olevan välitön oikeusvaikutus, ja jos näin on, voivatko pääasian vastaajat vedota niihin AMS:ää vastaan.
- 31 On muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan aina, kun direktiivin säännökset ovat sisältönsä osalta ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset oikeussubjektit voivat kansallisissa tuomioistuimissa vedota niihin jäsenvaltiota vastaan, jos jäsenvaltio ei ole saattanut direktiiviä osaksi kansallista oikeusjärjestystä määrääjässä tai jos direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä virheellisesti (ks. yhdistetyt asiat C-397/01-C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok., s. I-8835, 103 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 32 Tässä tapauksessa direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa.
- 33 Vaikka direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdassa annetaan jäsenvaltioille tiettyä harkintavaltaa niiden toteuttaessa toimenpiteitä, jotka ovat tarpeen kyseisen direktiivin täytäntöön panemiseksi, tämä seikka ei kuitenkaan horjuta kyseisessä artiklassa säädetyn kaikkien työntekijöiden huomioon ottamista koskevan velvollisuuden täsmällistä ja ehdotonta luonnetta.
- 34 Unionin tuomioistuin on jo todennut, kuten edellä 24 kohdassa on korostettu, että koska direktiivissä 2002/14 on määritetty niiden henkilöiden joukko, jotka on otettava huomioon tässä laskelmassa, jäsenvaltiot eivät mainitussa laskelmassa voi jättää huomiotta tiettyä henkilöiden ryhmää, joka alun perin kuuluu mainitun joukon piiriin. Täten on niin, että vaikka esillä olevassa direktiivissä ei säädetä tavasta, jonka mukaisesti jäsenvaltioiden on työntekijöiden määrän laskemisessa otettava huomioon direktiivin soveltamisalaan kuuluvat työntekijät, siinä säädetään kuitenkin, että jäsenvaltioiden on otettava heidät huomioon (ks. em. asia Confédération générale du travail ym., tuomion 34 kohta).
- 35 Tämän direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohtaa koskevan oikeuskäytännön perusteella (ks. em. asia Confédération générale du travail ym., tuomion 40 kohta) tästä seuraa, että kyseinen säännös täyttää kaikki edellytykset tuottaakseen välittömän oikeusvaikutuksen.
- 36 On kuitenkin muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan edes sellaista direktiivin säännöstä, joka on selkeä, täsmällinen ja ehdoton ja jolla pyritään myöntämään yksityisille oikeussubjekteille oikeuksia tai asettamaan heille velvollisuuksia, ei voida soveltaa sellaisenaan pelkästään yksityisten oikeussubjektien välisessä oikeudenkäynnissä (ks. em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 109 kohta ja asia C-555/07, Küçükdeveci, tuomio 19.1.2010, Kok., s. I-365, 46 kohta).
- 37 Tältä osin edellä 13 kohdassa on todettu, että AMS on yksityisoikeudellinen yhdistys, vaikka sillä on yhteiskunnallinen tavoite. Tästä seuraa, että AMS:n oikeudellisen luonteen vuoksi pääasian vastaajat eivät voi vedota kyseistä yhdistystä vastaan direktiivin 2002/14 säännöksiin sellaisinaan (ks. vastaavasti asia C-282/10, Dominguez, tuomio 24.1.2012, 42 kohta).
- 38 Unionin tuomioistuin on kuitenkin todennut, että kun kansallisen tuomioistuimen ratkaistavana on asia, jossa vastakkain on ainoastaan yksityisiä oikeussubjekteja, sen on soveltaessaan kansallisen oikeuden säännöksiä, jotka on annettu direktiivissä säädettyjen velvollisuuksien saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, otettava huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tulkittava niitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun päämäärän kanssa yhdenmukaisen ratkaisun aikaansaamiseksi (ks. asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 111 kohta, yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 119 kohta ja em. asia Dominguez, tuomion 27 kohta).
- 39 Unionin tuomioistuin on kuitenkin täsmentänyt, että tällä kansallisen oikeuden direktiivin mukaista tulkintaa koskevalla periaatteella on tietyt rajat. Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat yleiset oikeusperiaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle (ks. asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 100 kohta ja em. asia Dominguez, tuomion 25 kohta).
- 40 Pääasiassa ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että Cour de cassationin käsiteltävänä olevassa asiassa on kyse tällaisesta rajasta siten, että työlain L.1111-3 §:ää ei voida tulkita direktiivin 2002/14 mukaisesti.

- 41 Näissä olosuhteissa on tutkittava kolmanneksi, onko pääasian tilanne samankaltainen kuin edellä mainitun asian Kükükdeveci tilanne siten, että perusoikeuskirjan 27 artiklaan voidaan vedota yksin tai yhdessä direktiivin 2002/14 säännösten kanssa yksityisten välisessä riita-asiassa tarvittaessa direktiivin vastaisen kansallisen säännöksen sivuuttamiseksi.
- 42 Perusoikeuskirjan 27 artiklasta sinällään on palautettava mieleen, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeusjärjestyksessä taatut perusoikeudet ovat sovellettavissa kaikkiin unionin oikeudessa säänneltyihin tilanteisiin (ks. asia C-617/10, Åkerberg Fransson, tuomio 26.2.2013, 19 kohta).
- 43 Koska pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella säännöstöllä pannaan täytäntöön direktiivi 2002/14, perusoikeuskirjan 27 artikla on sovellettavissa pääasiaan.
- 44 Lisäksi on todettava, että perusoikeuskirjan 27 artiklassa, jonka otsikko on ”Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä”, määrätään, että työntekijöille on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin.
- 45 Perusoikeuskirjan 27 artiklan sanamuodosta käy siis selvästi ilmi, että jotta kyseinen artikla saisi täyden vaikutuksensa, sitä on täsmennettävä unionin oikeussäännöillä tai kansallisilla oikeussäännöillä.
- 46 Direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdassa vahvistettua jäsenvaltioille osoitettua kieltoa, jonka mukaan ne eivät saa jättää huomiotta yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa tiettyä työntekijöiden ryhmää, joka alun perin kuuluu kyseisessä laskelmassa huomioon otettavien henkilöiden joukkoon, ei itse asiassa voida johtaa välittömästi sovellettavana oikeussääntönä perusoikeuskirjan 27 artiklan sanamuodosta eikä kyseistä artiklaa koskevista selityksistä.
- 47 Tämän osalta on huomattava, että pääasian olosuhteet poikkeavat edellä mainitussa asiassa Kükükdeveci annettuun tuomioon johtaneen asian olosuhteista, koska siinä kyseessä ollut ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva periaate, joka on vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklassa, riittää itsessään antamaan yksityisille subjektiivisen oikeuden, johon voidaan vedota sellaisenaan.
- 48 Perusoikeuskirjan 27 artiklaan sellaisenaan ei siis voida vedota pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa riita-asiassa sen päätelmän tekemiseksi, että direktiivin 2002/14 vastainen kansallinen säännös on sivuutettava.
- 49 Tätä toteamusta eivät horjuta perusoikeuskirjan 27 artikla ja direktiivin 2002/14 säännökset yhdessä, kun otetaan huomioon, että siltä osin kuin kyseinen artikla ei itsessään riitä antamaan yksityisille oikeutta, johon voidaan vedota sellaisenaan, toisin ei voi olla silloin, kun kyseessä on tällainen yhdistelmä.
- 50 Tarvittaessa asianosainen, jonka oikeuksia on loukattu sen vuoksi, että kansallinen oikeus on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, voi kuitenkin vedota yhdistetyissä asioissa C-6/90 ja C-9/90, Francovich ym., 19.11.1991 annetussa tuomiossa (Kok., s. I-5357, Kok. Ep. XI, s. I-467) vahvistettuun oikeuskäytäntöön saadakseen korvausta kärsimästään vahingosta (ks. em. asia Dominguez, tuomion 43 kohta).
- 51 Edellä esitetystä seuraa, että perusoikeuskirjan 27 artiklaa yksin tai yhdessä direktiivin 2002/14 säännösten kanssa on tulkittava siten, että kun työlain L.1111-3 §:n kaltainen kyseisen direktiivin kansallinen täytäntöönpanosäännös on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, tähän perusoikeuskirjan artiklaan ei voida vedota yksityisten välisessä riita-asiassa kyseisen kansallisen säännöksen soveltamatta jättämiseksi.

Oikeudenkäyntikulut

- 52 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklaa yksin tai yhdessä työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY säännösten kanssa on tulkittava siten, että kun Ranskan työlain L.1111-3 §:n kaltainen kyseisen direktiivin kansallinen täytäntöönpanosäännös on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, tähän perusoikeuskirjan artiklaan ei voida vedota yksityisten välisessä riita-asiassa kyseisen kansallisen säännöksen soveltamatta jättämiseksi.

Allekirjoitukset