



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2014. gada 15. janvārī*

Sociālā politika — Direktīva 2002/14/EK — Eiropas Savienības Pamattiesību harta — 27. pants — Personāla pārstāvju institūciju ieviešanas sasaiste ar atsevišķiem nodarbināto darbinieku sliekšņiem — Sliekšņu aprēķināšana — Valsts tiesiskais regulējums, kas ir pretrunā Savienības tiesībām — Valsts tiesas loma

Lieta C-176/12

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Cour de cassation* (Francija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2012. gada 11. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2012. gada 16. aprīlī, tiesvedībā

Association de médiation sociale

pret

Union locale des syndicats CGT,

Hichem Laboubi,

Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône,

Confédération générale du travail (CGT).

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], priekšsēdētāja vietnieks K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], palātu priekšsēdētāji R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*] un M. Safjans [*M. Safjan*], tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*], E. Levits (referents), Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], K. Toadere [*C. Toader*], D. Švābi [*D. Šváby*], M. Bergere [*M. Berger*] un A. Prehala [*A. Prechal*],

ģenerālvokāts P. Kruss Viljalons [*P. Cruz Villalón*],

sekretārs V. Turē [*V. Tourrès*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2013. gada 23. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Union locale des syndicats CGT, H. Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône un Confédération générale du travail (CGT) vārdā – H. Didier un F. Pinet, avocats,*

* Tiesvedības valoda – franču.

- Francijas valdības vārdā – *N. Rouam*, kā arī *G. de Bergues* un *J. Rossi*, pārstāvji,
 - Vācijas valdības vārdā – *K. Petersen*, pārstāve,
 - Nīderlandes valdības vārdā – *M. Noort* un *C. Wissels*, pārstāves,
 - Polijas valdības vārdā – *J. Faldyga* un *A. Siwek*, kā arī *B. Majczyna* un *M. Szpunar*, pārstāvji,
 - Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren*, *D. Martin* un *G. Rozet*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2013. gada 18. jūlija tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 27. pantu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Association de médiation sociale* [Sociālās mediācijas asociāciju] (turpmāk tekstā – “AMS”) un *Union locale des syndicats CGT* [Vispārējās darba konfederācijas arodbiedrību vietējo savienību], kā arī *H. Laboubi*, *Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône* [Bušdironas CGT departamenta apvienību] un *Confédération générale du travail (CGT)* par personāla pārstāvju institūciju ieviešanu AMS, ko veic vietējā mēroga kompetentā arodbiedrību savienība.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

- 3 Hartas 27. pantā ir noteikts:

“Darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem attiecīgajos līmeņos ir jābūt garantētai laikus sniegtai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē.”

- 4 Direktīvas 2002/14 1. pantā ar nosaukumu “Mērķis un principi” ir paredzēts:

“1. Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, ar ko nosaka minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklaušīšanu Kopienas uzņēmumos vai iestādēs.

2. Praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai nosaka un īsteno saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un darba attiecību praksi tā, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti.

[..]”

5 Šīs direktīvas 2. pantā, kas attiecas uz definīcijām, ir noteikts:

“Šajā direktīvā:

[..]

d) “darbinieks” ir ikviena persona, kas kā darbinieks ir aizsargāts saskaņā ar attiecīgās dalībvalsts darba tiesībām un valsts praksi;

[..].”

6 Minētās direktīvas 3. panta ar nosaukumu “Piemērošanas joma” 1. punktā ir noteikts:

“Šo direktīvu saskaņā ar dalībvalstu izvēli piemēro:

a) uzņēmumiem, kas nodarbina vismaz 50 darbinieku, jebkurā dalībvalstī, vai

b) iestādēm, kas nodarbina vismaz 20 darbinieku, jebkurā dalībvalstī.

Dalībvalstis nosaka metodi kā aprēķināmi nodarbināto darbinieku sliekšņi.”

7 Direktīvas 2002/14 4. panta ar nosaukumu “Praktiski pasākumi darbinieku informēšanai un uzklaušanāsai” 1. punktā ir noteikts:

“Saskaņā ar 1. pantā paredzētajiem principiem un neskarot spēkā esošos noteikumus un/vai praksi, kas ir vairāk labvēlīga darbiniekiem, dalībvalstis atbilstīgi šim pantam paredz praktiskos pasākumus, kā realizēt tiesības uz informēšanu un uzklauššanu attiecīgā līmenī.”

8 Direktīvas 2002/14 11. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis pieņem vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības ne vēlāk kā līdz 2005. gada 23. martam, vai nodrošina, ka līdz šim datumam darba devēji un darba ņēmēji ievieš šos noteikumus, dalībvalstīm tādējādi ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu minētajā direktīvā paredzētos rezultātus.

Francijas tiesiskais regulējums

9 Saskaņā ar Darba kodeksa L. 2312–1. pantu personāla pārstāvju ievēlēšana ir obligāta visās iestādēs, kurās ir vismaz vienpadsmit darbinieki.

10 Ja uzņēmumā vai iestādē ir piecdesmit vai vairāk darbinieku, arodbiedrības, piemērojot šī kodeksa L. 2142–1-1. un L. 2143–3. pantu, ieceļ arodbiedrības pārstāvi un, piemērojot minētā kodeksa L. 2322–1. pantu, izveido Uzņēmumu padomi.

11 Darba kodeksa L. 1111–2. pantā ir noteikts:

“Lai izpildītu šī kodeksa normas, uzņēmumā nodarbināto darbinieku skaits tiek aprēķināts, ievērojot turpmākos noteikumus.

1° Pilna laika darbinieki, ar kuriem noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku, un mājās strādājošie darbinieki tiek pilnībā ieskaitīti uzņēmumā nodarbināto darbinieku skaitā.

- 2° Darbinieki, ar kuriem noslēgts līgums uz noteiktu laiku, darbinieki, ar kuriem noslēgta vienošanās par līgumdarbu, darbinieki, kurus uzņēmuma rīcībā ir nodevis cits uzņēmums un kuri uzņēmuma, kas izmanto to pakalpojumus, telpās atrodas un tajās strādā vismaz vienu gadu, kā arī pagaidu darbinieki tiek ieskaitīti uzņēmumā nodarbināto darbinieku skaitā proporcionāli to atrašanās laikum uzņēmumā pēdējo divpadsmit mēnešu laikā. Taču darbinieki, ar kuriem noslēgts līgums uz noteiktu laiku, un darbinieki, kurus uzņēmuma rīcībā ir nodevis cits uzņēmums, kā arī pagaidu darbinieki netiek iekļauti nodarbināto skaitā, ja tie aizstāj promesošu darbinieku vai tādu darbinieku, kura darba līgums ir pārtraukts tostarp grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, adopcijas atvaļinājuma vai bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ.
- 3° Nepilna darba laika darbinieki neatkarīgi no to darba līguma veida tiek ņemti vērā, izdalot viņu darba līgumā noteikto kopējo darba laiku ar likumā noteikto vai nolīgto darba laiku.”

12 Darba kodeksa L. 1111–3. pantā ir paredzēts:

“Uzņēmuma darbinieku skaitā neietver:

- 1° mācekļus;
- 2° personas, ar kurām ir noslēgts darba iniciatīvas līgums, vienošanās spēkā esamības laikā saskaņā ar L. 5134–66. pantu;
- 3° (atcelts);
- 4° personas, ar kurām ir noslēgts līgums par darba uzraudzību, L. 5134–19-1. pantā minētās vienošanās spēkā esamības laikā;
- 5° (atcelts);
- 6° personas, ar kurām ir noslēgts kvalifikācijas celšanas līgums līdz šajā līgumā paredzētajam termiņam, ja tas ir uz noteiktu laiku, vai līdz kvalifikācijas celšanas darbības beigām, ja līgums ir uz nenoteiktu laiku.

Tomēr iepriekš minētie darbinieki tiek ņemti vērā, piemērojot tiesību noteikumus attiecībā uz samaksu par darba risku un arodslimībām.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 13 *AMS* ir apvienība, kuras darbību regulē 1901. gada 1. jūlija Apvienību līgumu likums. Šī apvienība palīdz ieviest sociālās mediācijas un noziedzības novēršanas mehānismus Marseļas pilsētā (Francija). Tās uzdevums ir arī veicināt bezdarbnieku vai personu, kurām ir sociāla un profesionāla rakstura grūtības iegūt darbu, profesionālo reintegrāciju. Šajā saistībā *AMS* viņiem piedāvā saņemt profesionālās mācības sociālās mediācijas jomā kā individuālu profesionālo projektu.
- 14 2010. gada 4. jūnijā *Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône* iecēla *H. Laboubi* par arodbiedrību nodaļas, kas tika izveidota *AMS*, pārstāvi.
- 15 *AMS* šo iecelšanu apstrīd. Tā uzskata, ka nodarbina mazāk par vienpadsmit cilvēkiem un attiecīgi tajā ir mazāk par piecdesmit darbiniekiem, un tādējādi atbilstoši piemērojamam valsts tiesiskajam regulējumam tai nav pienākuma veikt tādu darbinieku pārstāvēšanas pasākumus kā darbinieku pārstāvja ievēlšanu.

- 16 Lai noteiktu, vai apvienības ietvaros ir sasniegts šis vienpadsmit vai piecdesmit darbinieku sliekšnis, kā uzskata AMS, no tās darbinieku skaita atbilstoši Darba kodeksa L. 1111–3. pantam ir jāizslēdz mācekļi, darbinieki, ar kuriem ir noslēgts darba iniciatīvas līgums vai līgums par darba uzraudzību, kā arī darbinieki, ar kuriem ir noslēgts kvalifikācijas celšanas līgums (turpmāk tekstā – “darbinieki, ar kuriem ir noslēgts atbalsta līgums”).
- 17 *Tribunal d’instance de Marseille* [Marseļas tiesa], kas izskata AMS prasību, ar kuru lūgts *H. Laboubi* iecelšanu par *CGT* arodbiedrības nodaļas pārstāvi atzīt par spēkā neesošu, kā arī šis arodbiedrības pretprasību par to, lai AMS tiktu piespriests rīkot vēlēšanas, lai tajā tiktu ieviesta darbinieku pārstāvju institūcija, nosūtīja prioritāru jautājumu par atbilstību Konstitūcijai *Cour de cassation* [Kasācijas tiesai] saistībā ar Darba kodeksa L. 1111–3. pantu.
- 18 *Cour de cassation* šo jautājumu uzdeva *Conseil constitutionnel* [Konstitucionālajai padomei]. 2011. gada 29. aprīlī tā atzina, ka Darba kodeksa L. 1111–3. pants atbilst Konstitūcijai.
- 19 *H. Laboubi* un *Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord* [Ziemeļu kvartālu *CGT* arodbiedrību vietējā apvienība] – kurai bija brīvprātīgi pievienojušās *Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône* un *CGT – Tribunal d’instance de Marseille* norādīja, ka Darba kodeksa L. 1111–3. panta noteikumi tomēr ir pretrunā Savienības tiesībām un Francijas Republikas starptautiskajām saistībām.
- 20 No jauna lemjot 2011. gada 7. jūlijā, *Tribunal d’instance de Marseille* atzina šo argumentāciju un noraidīja Darba kodeksa L. 1111–3. panta noteikumu piemērošanu, jo tie neatbilst Savienības tiesībām. Tādējādi minētā tiesa apstiprināja *H. Laboubi* iecelšanu par arodbiedrības nodaļas pārstāvi, konstatējot, ka tad, ja netiek piemēroti Darba kodeksa L. 1111–3. pantā noteiktie izņēmumi, attiecīgās apvienības darbinieku skaits ievērojami pārsniedz piecdesmit darbinieku sliekšni.
- 21 AMS cēla apelācijas sūdzību par šo spriedumu *Cour de cassation*.
- 22 Šādos apstākļos *Cour de cassation* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai uz pamattiesībām, kas attiecas uz darbinieku tiesībām uz informāciju un konsultācijām, kuras ir atzītas [Hartas] 27. pantā un precizētas ar Direktīvas [2002/14] noteikumiem, var atsaukties strīdā starp personām, lai pārbaudītu valsts pasākuma [šīs] direktīvas transponēšanai atbilstību [Savienības tiesībām]?
- 2) Apstiprinošas atbildes gadījumā – vai šie paši noteikumi ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesību normu, ar kuru no uzņēmuma darbinieku skaita – it īpaši, lai noteiktu minimālo darbinieku skaitu personāla pārstāvības institūcijas ieviešanai – tiek izslēgti darbinieki, ar kuriem ir noslēgti [atbalsta] līgumi?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 23 Uzdodot jautājumus, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai Hartas 27. pants – viens pats vai kopā ar Direktīvas 2002/14 tiesību normām – ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja tāds valsts pasākums šīs direktīvas transponēšanai, kāds ir Darba kodeksa L. 1111–3. pants, nav saderīgs ar Savienības tiesībām, uz to var atsaukties strīdā starp indivīdiem, lai netiktu piemērota valsts tiesību norma, kas ir pretrunā Savienības tiesībām.

- 24 Šajā saistībā vispirms ir jānorāda, ka Tiesa jau ir noteikusi, ka, tā kā Direktīvas 2002/14 2. panta d) punktā ir definēts to personu loks, kas ir jāņem vērā, aprēķinot uzņēmuma darbinieku skaitu, dalībvalstis no šī aprēķina nevar izslēgt noteiktu personu kategoriju, kas sākotnēji bija tajā iekļauta (skat. 2007. gada 18. janvāra spriedumu lietā C-385/05 *Confédération générale du travail* u.c., Krājums, I-611. lpp., 34. punkts).
- 25 Tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, ar kuru, aprēķinot uzņēmuma darbinieku skaitu, no tā tiek izslēgta noteikta darbinieku kategorija, atsevišķus darba devējus var atbrīvot no Direktīvā 2002/14 noteiktajiem pienākumiem. Līdz ar to tas var padarīt minētās tiesības nenozīmīgas un tādējādi atņemt šīs direktīvas lietderīgo iedarbību (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Confédération générale du travail* u.c., 38. punkts).
- 26 Protams, atbilstoši iedibinātai judikatūrai nodarbinātības veicināšana, uz ko norāda Francijas valdība pamatlietā, ir sociālās politikas leģitīms mērķis un dalībvalstīm ir plaša novērtējuma brīvība attiecībā uz pasākumu izvēli savas sociālās politikas mērķu īstenošanai (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Confédération générale du travail* u.c., 28. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 27 Tomēr šī dalībvalstu novērtējuma brīvība sociālās politikas jomā nevar laupīt nozīmi kādam Savienības tiesību pamatprincipam vai kādai šo tiesību normai (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Confédération générale du travail* u.c., 29. punkts).
- 28 Direktīvas 2002/14 interpretācija, saskaņā ar kuru atbilstoši tās 3. panta 1. punktam dalībvalstis, aprēķinot uzņēmuma darbinieku skaitu, varot no tā izslēgt noteiktu darbinieku kategoriju tādu iemeslu dēļ, kurus norāda Francijas valdība pamatlietā, neesot saderīga ar minētās direktīvas 11. pantu, kurā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai garantētu Direktīvā 2002/14 paredzētos rezultātus, jo tajā netieši norādīts, ka dalībvalstīm ir atļauts izvairīties pildīt šo pienākumu sasniegt nepārprotamu un skaidru rezultātu, kāds noteikts Savienības tiesībās (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Confédération générale du travail* u.c., 40. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 29 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, tādējādi ir jāsecina, ka Direktīvas 2002/14 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, kāds ir Darba kodeksa L. 1111–3. pants, ar kuru, aprēķinot uzņēmuma darbinieku skaitu, lai noteiktu minimālo sliekšni personāla pārstāvības institūcijas ieviešanai, tiek izslēgti darbinieki, ar kuriem ir noslēgti atbalsta līgumi.
- 30 Otrkārt, ir jāizvērtē, vai Direktīva 2002/14 un īpaši tās 3. panta 1. punkts atbilst nosacījumiem, lai tam būtu tieša ietekme, un ja tas tā ir, vai atbildētājas pamatlietā var uz to atsaukties strīdā pret AMS.
- 31 Šajā saistībā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas iedibinātu judikatūru visos gadījumos, kad direktīvas tiesību normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīzas, privātpersonas var uz tām atsaukties valsts tiesās, vērsoties pret valsti gan tad, ja valsts nav transponējusi direktīvu noteiktajos termiņos valsts tiesībās, gan tad, ja tā to transponējusi nepareizi (skat. 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c., Krājums, I-8835. lpp., 103. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 32 Šajā gadījumā Direktīvas 2002/14 3. panta 1. punktā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jānosaka metode, kā aprēķināmi nodarbināto darbinieku sliekšņi.
- 33 Pat ja Direktīvas 2002/14 3. panta 1. punktā ir pieļauta dalībvalstīm noteikta novērtējuma brīvība, veicot vajadzīgos pasākumus šīs direktīvas īstenošanai, šis apstāklis tomēr neietekmē šajā pantā paredzētā pienākuma ņemt vērā visus darbiniekus precīzo un beznosacījuma raksturu.

- 34 Kā tas tika uzsvērts šī sprieduma 24. punktā, Tiesa jau konstatēja, ka, tā kā Direktīvā 2002/14 ir definēts to personu loks, kas ir jāņem vērā šajā aprēķinā, dalībvalstis no šī aprēķina nevar izslēgt noteiktu personu kategoriju, kas sākotnēji bija tajā iekļauta. Tādējādi, lai gan minētā direktīva nenosaka dalībvalstīm veidu, kādā tām nodarbināto darbinieku sliekšņu aprēķinā ir jāņem vērā darbinieki, uz kuriem attiecas šī direktīva, tā tomēr noteic, ka tie ir jāņem vērā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Confédération générale du travail* u.c., 34. punkts).
- 35 Ņemot vērā šo judikatūru saistībā ar Direktīvas 2002/14 3. panta 1. punktu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Confédération générale du travail* u.c., 40. punkts), no tās izriet, ka šī tiesību norma atbilst nepieciešamajiem nosacījumiem, lai tai būtu tieša iedarbība.
- 36 Tomēr jāatgādina, ka atbilstoši iedibinātajai judikatūrai pat skaidra, precīza un beznosacījumu direktīvas norma, kuras mērķis ir privātpersonām piešķirt tiesības vai noteikt pienākumus, nav piemērojama pati par sevi strīdā tikai starp privātpersonām (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Pfeiffer* u.c., 109. punkts, kā arī 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā *C-555/07 Küçükdeveci*, Krājums, I-365. lpp., 46. punkts).
- 37 Šajā saistībā šī sprieduma 13. punktā tika konstatēts, ka *AMS* ir privāttiesiska apvienība, pat ja tai ir sociāli mērķi. No tā izriet, ka, ņemot vērā *AMS* juridisko statusu, atbildētājas pamatlietā pret šo apvienību nevar atsaukties uz Direktīvas 2002/14 noteikumiem pašiem par sevi (šajā ziņā skat. 2012. gada 24. janvāra spriedumu lietā *C-282/10 Dominguez*, 42. punkts).
- 38 Tomēr Tiesa nosprieda, ka valsts tiesai, kura iztiesā lietu tikai starp privātpersonām, līdzko tai ir jāpiemēro valsts tiesību normas, kas ir pieņemtas, lai transponētu direktīvā paredzētos pienākumus, ir jāņem vērā valsts tiesību normu kopums un tas ir jāinterpretē, cik vien tas ir iespējams, direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim (skat. 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā *C-212/04 Adeneler* u.c., Krājums, I-6057. lpp., 111. punkts, kā arī iepriekš minētos spriedumus lietā *Pfeiffer* u.c., 119. punkts, un lietā *Dominguez*, 27. punkts).
- 39 Tomēr Tiesa precizēja, ka šim principam, ka valsts tiesības ir jāinterpretē atbilstoši, ir noteiktas robežas. Tādējādi valsts tiesas pienākuma ņemt vērā direktīvas saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (skat. 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā *C-268/06 Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 100. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Dominguez*, 25. punkts).
- 40 Pamatlietā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *Cour de cassation* nākas saskarties ar tādu ierobežojumu, ka Darba kodeksa L. 1111–3. pantu nevar interpretēt atbilstoši Direktīvai 2002/14.
- 41 Šādos apstākļos, treškārt, ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkojamā situācija ir līdzīga tai, kāda tika aplūkota iepriekš minētajā spriedumā lietā *Küçükdeveci*, un līdz ar to uz Hartas 27. pantu – vienu pašu vai kopā ar Direktīvas 2002/14 normām – var atsaukties strīdā starp indivīdiem, lai vajadzības gadījumā varētu nepiemērot valsts tiesību normu, kas neatbilst minētajai direktīvai.
- 42 Attiecībā uz pašu Hartas 27. pantu ir jāatgādina, ka no iedibinātās judikatūras izriet, ka Savienības tiesību sistēmā garantētās pamattiesības ir jāpiemēro visās situācijās, kuras regulē ar Savienības tiesībām (skat. 2013. gada 26. februāra spriedumu lietā *C-617/10 Åkerberg Fransson*, 19. punkts).
- 43 Tādējādi, tā kā ar attiecīgo valsts tiesisko regulējumu tiek ieviesta Direktīva 2002/14, Hartas 27. pants var tikt piemērots pamatlietā.

- 44 Turklāt ir jānorāda, ka Hartas 27. pantā ar nosaukumu “Darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā” ir paredzēts, ka darba ņēmējiem attiecīgajos līmeņos ir jābūt garantētai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē.
- 45 Tādējādi no Hartas 27. panta formulējuma skaidri izriet, ka, lai šis pants varētu tikt piemērots pilnā apmērā, tas ir jāprecizē ar Savienības tiesību vai valsts tiesību normām.
- 46 Direktīvas 2002/14 3. panta 1. punktā paredzēto aizliegumu, kas ir adresēts dalībvalstīm, aprēķinot uzņēmuma darbinieku skaitu, no tā izslēgt noteiktu darbinieku kategoriju, kas sākotnēji tika ieskaitīta to personu skaitā, kas ir jāņem vērā, veicot minēto aprēķinu, kā tieši piemērojama tiesību normu nevar izsecināt ne no Hartas 27. panta formulējuma, ne no šī panta skaidrojuma.
- 47 Šajā ziņā ir jānorāda, ka pamatlīetas apstākļi atšķiras no apstākļiem iepriekš minētajā lietā *Küçükdeveci*, ciktāl šajā pēdējā minētajā lietā norādītais princips par diskriminācijas aizliegumu vecuma dēļ, kas ir norādīts Hartas 21. panta 1. punktā, pats par sevi ir pietiekams, lai indivīdiem rastos subjektīvas tiesības, kas ir piemērojamas pašas par sevi.
- 48 Tādējādi uz Hartas 27. pantu pašu par sevi nevar atsaukties tiesvedībā, kāda ir pamatlīeta, lai secinātu, ka nav piemērojama valsts tiesību norma, kas neatbilst Direktīvai 2002/14.
- 49 Šo konstatējumu nevar apstrīdēt, apvienojot Hartas 27. pantu ar Direktīvas 2002/14 noteikumiem, jo, ciktāl pats šis pants nav pietiekams, lai indivīdiem rastos tiesības, kas ir piemērojamas pašas par sevi, citāds iznākums nav iespējams, ja minēto pantu apvieno ar šīs direktīvas noteikumiem.
- 50 Tomēr lietas dalībnieks, kuram kaitē valsts tiesību neatbilstība Savienības tiesībām, varētu atsaukties uz judikatūru, kas izriet no 1991. gada 19. novembra sprieduma apvienotajās lietās *C-6/90 un C-9/90 Francovich u.c. (Recueil, I-5357. lpp.)*, lai vajadzības gadījumā saņemtu atlīdzību par nodarītajiem zaudējumiem (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Dominguez*, 43. punkts).
- 51 No visa iepriekš minētā izriet, ka Hartas 27. pants – viens pats vai kopā ar Direktīvas 2002/14 tiesību normām – ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja tāds valsts pasākums šīs direktīvas transponēšanai, kāds ir Darba kodeksa L. 1111–3. pants, nav saderīgs ar Savienības tiesībām, uz to nevar atsaukties strīdā starp indivīdiem, lai netiktu piemērota valsts tiesību norma, kas ir pretrunā Savienības tiesībām.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 52 Attiecībā uz pamatlīetas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pants – viens pats vai kopā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā, tiesību normām, – ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījumā, ja tāds valsts noteikums šīs direktīvas transponēšanai, kāds ir Francijas Darba kodeksa L. 1111–3. pants, nav saderīgs ar Savienības tiesībām, uz to nevar atsaukties strīdā starp indivīdiem, lai netiktu piemērota valsts tiesību norma, kas ir pretrunā Savienības tiesībām.

[Paraksti]