



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2014. január 15.\*

„Szociálpolitika — 2002/14/EK irányelv — Az Európai Unió Alapjogi Chartája — 27. cikk — A munkavállalói képviselet létrehozásának a foglalkoztatott munkavállalók létszámának bizonyos küszöbértékeihez kötése — Küszöbértékek kiszámítása — Az uniós joggal ellentétes nemzeti szabályozás — A nemzeti bíróság szerepe”

A C-176/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Cour de cassation (Franciaország) a Bírósághoz 2012. április 16-án érkezett, 2012. április 11-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Association de médiation sociale**

és

az **Union locale des syndicats CGT,**

**Hichem Laboubi,**

az **Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône,**

a **Confédération générale du travail (CGT)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, K. Lenaerts elnökhelyettes, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, és M. Safjan tanácselnökök, J. Malenovský, E. Levits (előadó), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader, D. Šváby, M. Berger és A. Prechal bírák,

főtanácsnok: P. Cruz Villalón,

hivatalvezető: V. Tourrès tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2013. április 23-i tárgyalásra,

\* Az eljárás nyelve: francia.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Union locale des syndicats CGT és társai képviselőiben H. Laboubi, az Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône és a Confédération générale du travail (CGT) képviselőiben H. Didier és F. Pinet avocats,
- a francia kormány képviselőiben N. Rouam, G. de Bergues és J. Rossi, meghatalmazotti minőségben,
- a német kormány képviselőiben K. Petersen, meghatalmazotti minőségben,
- a holland kormány képviselőiben M. Noort és C. Wissels, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviselőiben J. Faldyga, A. Siwek, B. Majczyna és M. Szpunar, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőiben J. Enegren, D. Martin és G. Rozet, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2013. július 18-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,  
meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 27. cikkének, valamint az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK parlamenti és tanácsi irányelvnek (HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.) az értelmezésére irányul.
- 2 A jelen kérelmet az Association de médiation sociale-nál (a továbbiakban: AMS) munkavállalói képviselői illetékes union syndicale (szakszervezeti unió) általi létrehozásának a tárgyában az AMS, valamint az Union locale des syndicats CGT, H. Laboubi, az Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône és a Confédération générale du travail (CGT) (Munkavállalók Általános Szövetsége, CGT) között folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *Az uniós szabályozás*

- 3 A Charta 27. cikkének szövege a következő:  
„A munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.”
- 4 A 2002/14 irányelv „Célok és alapelvek” címet viselő 1. cikke a következőt írja elő:  
„(1) Ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása.

(2) A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak és szociális partnerek közötti munkakapcsolatok gyakorlatának megfelelően kerülnek megállapításra és végrehajtásra, oly módon, hogy hatékonyságuk biztosítva legyen.

[...]

- 5 Ezen irányelv fogalom meghatározásokkal kapcsolatos 2. cikkének szövege a következő:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

[...]

- d) »munkavállaló«: az érintett tagállamban a nemzeti munkajog alapján és a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalóként védelmet élvező bármely személy;

[...]

- 6 Az említett irányelv „Hatály” címet viselő 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ezt az irányelvet a tagállam választása alapján:

- a) egy tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, illetve
- b) egy tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni.

A tagállamok határozzák meg a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszert.”

- 7 A 2002/14 irányelv „A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések” címet viselő 4. cikkének (1) bekezdése a következőt mondja ki:

„Az 1. cikkben megállapított elveknek megfelelően és a hatályban lévő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb tagállami rendelkezések, illetve gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok határozzák meg e cikkel összhangban a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.”

- 8 A 2002/14 irányelv 11. cikke előírja, hogy a tagállamoknak el kell fogadniuk azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségeknek legkésőbb 2005. március 23-tól megfeleljenek, illetve biztosítaniuk kell, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján bevezetik ezeket a rendelkezéseket; a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az említett az irányelvben megállapított eredmények.

#### *A francia szabályozás*

- 9 A code du travail (a továbbiakban: a munka törvénykönyve) L. 2312-1. cikke értelmében kötelező az üzemi megbízott megválasztása a legalább tizenegy munkavállalót foglalkoztató üzemekben.
- 10 Amennyiben a vállalkozás vagy üzem legalább ötven munkavállalóval rendelkezik, a szakszervezetek – e törvénykönyv L. 2142-1-1. és L. 2143-3. cikke alapján – szakszervezeti képviselőt jelölnek ki, és az említett törvénykönyv L. 2322-1. cikke alapján üzemi tanácsot hoznak létre.

11 A munka törvénykönyvének L. 1111-2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„E törvénykönyv rendelkezéseinek végrehajtása céljából a vállalkozások munkavállalói létszámát a következő rendelkezéseknek megfelelően kell kiszámítani:

- 1° A határozatlan időtartamú munkaviszonnyal rendelkező, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat és a bedolgozókat hiánytalanul be kell számítani a vállalkozás létszámába;
- 2° A határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, az idenymunkát végző és a külföldi vállalkozás által rendelkezésre bocsátott, a kölcsönvevő vállalkozás helyiségeiben jelen lévő és legalább egy éve ott dolgozó munkavállalókat, valamint az ideiglenes munkavállalókat, az előző tizenkét hónapban folytatott munkavégzésük idejének arányában kell a vállalkozás munkavállalói létszámába beszámítani. A határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, az idenymunkát végző és a külföldi vállalkozás által rendelkezésre bocsátott munkavállalókat – köztük az ideiglenes munkavállalókat – azonban nem kell beszámítani a munkavállalói létszámába, ha távollévő vagy olyan munkavállalót helyettesítenek, akinek a munkaviszonya – különösen szülési szabadság, örökbefogadási szabadság, illetve nevelési szabadság miatt – szünetel;
- 3° A részmunkaidős munkavállalókat munkaszerződésüktől függetlenül a munkaszerződésükben szereplő teljes óraszámnak a törvényi vagy a szokásos munkaidőhöz viszonyított arányában kell beszámítani.”

12 A munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikke a következőt írja elő:

„A vállalkozások munkavállalói létszámának számítása során figyelmen kívül maradnak:

- 1° a szakmunkástanulók;
- 2° a munkába állást elősegítő szerződést kötő személyek az L. 5134-66. cikkben előírt megállapodás tartama alatt;
- 3° (hatályon kívül helyezve);
- 4° a nem kereskedelmi ágazatban munkába állást elősegítő szerződést kötő személyek a L. 5134-19-1. cikkben említett megállapodás tartama alatt;
- 5° (hatályon kívül helyezve);
- 6° a szakképzettség megszerzésére irányuló szerződést kötő személyek a szerződésben meghatározott időtartamig, ha a szerződés határozott idejű, vagy a szakképzettség megszerzésére irányuló tevékenység befejezéséig, amennyiben a szerződés határozatlan idejű.

Mindazonáltal a felsorolt munkavállalókat figyelembe kell venni a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések kockázataival kapcsolatos díjakra vonatkozó jogszabályi rendelkezések alkalmazásánál.”

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

13 Az AMS az egyesületekről szóló 1901. július 1-jei francia törvény által szabályozott egyesület. Közreműködik Marseille-ben (Franciaország) a szociális közvetítési struktúrák kialakításában, valamint a bűnözés megelőzésében. Feladata még a munkanélküliek, illetve a munkavállalás területén társadalmi és szakmai nehézségeket tapasztaló személyek munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése. Az AMS e tekintetben szakképzést kínál számukra valamely egyedi szakmai projekt végén a szociális közvetítés területén.

- 14 2010. június 4-én az Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône (a CGT szakszervezet Bouches-du-Rhône megyei szerveinek szövetsége) H. Laboubit jelölte ki az AMS-nál létrehozott szakszervezeti egység képviselőjeként.
- 15 Az AMS vitatja az említett kijelölést. Úgy véli, hogy létszáma kevesebb mint tizenegy fő, és, *a fortiori*, kevesebb mint ötven munkavállaló, ennél fogva pedig a releváns nemzeti szabályozás értelmében nem köteles a munkavállalók képviseletére vonatkozó, az üzemi megbízott megválasztásához hasonló intézkedéseket hozni.
- 16 Az AMS szerint ugyanis annak megállapításához, hogy az egyesületnél elérték-e a tizenegy vagy ötven munkavállalóval kapcsolatos küszöbértékeket, a munka törvénykönyve L. 1111-3. cikkének megfelelően a munkavállalói létszámának kiszámításából ki kell zárni a szakmunkástanulókat, a munkába állást elősegítő szerződést kötő munkavállalókat, illetve a nem kereskedelmi ágazatban munkába állást elősegítő szerződést kötő munkavállalókat, valamint szakképzettség megszerzésére irányuló szerződést kötő munkavállalókat (a továbbiakban együtt: támogatott szerződéssel alkalmazott munkavállalók).
- 17 A tribunal d'instance de Marseille (marseille-i elsőfokú bíróság) – amelyhez az AMS H. Laboubi CGT szakszervezeti egységének képviselőjeként való kijelölésének megsemmisítése iránti kérelemmel, e szakszervezet pedig azon viszontkeresettel fordult, hogy munkavállalói képviselet létrehozása céljából kötelezze a bíróság az AMS-t választások megszervezésére – a munka törvénykönyve L. 1111-3. cikkének rendelkezéseire vonatkozóan elsőbbségi alkotmányossági kérdést terjesztett a Cour de cassation (Semmitőszék) elé.
- 18 A Cour de cassation ezzel a kérdéssel a Conseil constitutionnelhez (Alkotmánytanács) fordult. Ezen utóbbi 2011. április 29-én megállapította, hogy a munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikke megfelel az alkotmánynak.
- 19 A tribunal d'instance de Marseille előtt H. Laboubi és az Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord – amelyek oldalán az Union départementale des Syndicats CGT des Bouches-du-Rhône és a Confédération Générale du Travail (CGT) önként avatkozott be – azzal érvelt, hogy a munka törvénykönyve L. 1111-3. cikkének rendelkezései mindazonáltal ellentétesek az uniós joggal mint a Francia Köztársaság nemzetközi kötelezettségvállalásaival.
- 20 A 2011. július 7-én ismét határozatot hozó tribunal d'instance de Marseille helyt adott ennek az érvelésnek, és az uniós jognak nem megfelelő rendelkezésekként mellőzte a munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikkében szereplő rendelkezések alkalmazását. Ily módon az említett bíróság helyben hagyta H. Laboubi szakszervezeti egységképviseelővé való kijelölését, miután megállapította, hogy a munka törvénykönyve L. 1111-3. cikke szerinti kizárások alkalmazásának hiányában a szóban forgó egyesület munkavállalóinak létszáma jelentős mértékben meghaladja az ötvenfős küszöböt.
- 21 Az AMS ezen ítélettel szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett a Cour de cassation elé.
- 22 E körülmények között a Cour de cassation felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
- „1) Magánszemélyek közötti perben lehet-e hivatkozni a munkavállalóknak a [Charta] 27. cikke által elismert, a [2002/14] irányelv által pontosított, tájékoztatáshoz és konzultációhoz való alapvető jogára az [ezen] irányelvet átültető nemzeti intézkedés megfelelőségének vizsgálata érdekében?
- 2) Igenlő válasz esetén ugyanezeket a rendelkezéseket úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti törvényi rendelkezés, amely a vállalkozás munkavállalói létszámának kiszámításánál – különösen a munkavállalók képviseleti intézményeinek létrehozásához szükséges törvényes küszöbök meghatározásánál – figyelmen kívül hagyja azokat a munkavállalókat, akik [támogatott] szerződések alanyai?”

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 23 Együttesen kezelendő kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a Charta – akár önmagában, akár a 2002/14 irányelv rendelkezéseivel összefüggésben értelmezett – 27. cikkét akként kell-e értelmezni, hogy amennyiben az ezen irányelvet átültető, a munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikkéhez hasonló valamely nemzeti rendelkezés az uniós joggal összeegyeztethetetlennek bizonyul, magánszemélyek közötti jogvitában lehet a Charta e cikkére hivatkozni az említett nemzeti rendelkezés alkalmazásának mellőzése céljából.
- 24 E tekintetben elsősorban megjegyzendő, hogy a Bíróság már megállapította, hogy mivel a 2002/14 irányelv 2. cikkének d) pontja meghatározza a vállalkozások munkavállalói számításnál figyelembeveendő létszámkeretet, a tagállamok nem zárhatnak ki ebből a számításból egy olyan meghatározott kategóriát, amely eredetileg beletartozott a létszámkeretbe (lásd a C-385/05. sz., Confédération générale du travail és társai ügyben 2007. január 18-án hozott ítéletet [EBHT 2007., I-611. o.] 34. pontját).
- 25 Az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló, a vállalkozások munkavállalói létszámának kiszámításából a munkavállalók egy meghatározott kategóriáját kizáró nemzeti szabályozás ugyanis kivon egyes munkáltatókat a 2002/14 irányelvben foglalt kötelezettségek alól, és megfosztja ezek munkavállalóit az irányelvvvel elismert jogoktól. Következésképpen kiüresíti az említett jogok tartalmát, és így meggátolja ezen irányelv hatékony érvényesülését (lásd a fent hivatkozott Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 38. pontját).
- 26 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a foglalkoztatásnak – a francia kormány által az alapeljárásban hivatkozott – elősegítése jogos szociálpolitikai célkitűzés, és a tagállamok a szociálpolitikai céljaik megvalósítására alkalmas intézkedések kiválasztásánál széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek (lásd a fent hivatkozott Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 28. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 27 Az a mérlegelési mozgástér azonban, amellyel a tagállamok a szociálpolitika terén rendelkeznek, nem üresítheti ki valamely uniós jogi alapelv vagy rendelkezés tartalmát (lásd a fent hivatkozott Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 29. pontját).
- 28 Márpedig a 2002/14 irányelv azon értelmezése, amely szerint az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése megengedi a tagállamoknak, hogy a francia kormány által az alapeljárásban hivatkozottakhoz hasonló okok miatt a munkavállalók egy meghatározott kategóriáját kizárják a vállalkozások munkavállalói létszámának kiszámításából, összeegyeztethetetlen lenne az említett irányelv 11. cikkével, amely azt írja elő, hogy a tagállamok kötelesek megtenni minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek a 2002/14 irányelvben megállapított eredmények, mivel magában foglalja azt, hogy a tagállamok kivonhatják magukat az uniós jog által meghatározott ezen világos és egyértelmű eredménykötelezettség alól (lásd a Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 40. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 29 A fenti megfontolásokra tekintettel tehát meg kell állapítani, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikkéhez hasonló azon nemzeti rendelkezés, amely a munkavállalók létszámának kiszámításánál – a munkavállalói képviselő létrehozásához szükséges törvényes küszöbértékek meghatározásával összefüggésben – figyelmen kívül hagyja azokat a munkavállalókat, akik támogatott szerződések alanyai.
- 30 Másodsorban azt kell megvizsgálni, hogy a 2002/14 irányelv – és különösen 3. cikkének (1) bekezdése – megfelel-e a közvetlen hatályhoz szükséges feltételeknek, és – ha ez a helyzet – hogy az alapeljárás alperesei hivatkozhatnak-e erre az AMS-szel szemben.

- 31 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétleneknek és kellően pontosoknak tűnnek, azokra a magánszemélyek a tagállammal szemben hivatkozhatnak, nevezetesen amennyiben az nem ültette át időben ezen irányelvet a nemzeti jogba, vagy amennyiben nem megfelelően ültette azt át (lásd a C-397/01-C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 103. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 32 A jelen ügyben a 2002/14 irányelv 1. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy a tagállamok feladata a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszer meghatározása.
- 33 Jóllehet a 2002/14 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése az ezen irányelv végrehajtásához szükséges intézkedések elfogadása során bizonyos mérlegelési mozgásteret enged a tagállamoknak, ez a körülmény nem érinti az e cikkben előírt, a valamennyi munkavállaló figyelembevételére irányuló kötelezettség egyértelmű és feltétlen jellegét.
- 34 A jelen ítélet 24. pontjában hangsúlyozottaknak megfelelően a Bíróság ugyanis már megállapította, hogy mivel a 2002/14 irányelv meghatározta a számításnál figyelembe veendő létszámkeretet, a tagállamok nem zárhatják ki ebből a számításból a személyeknek egy olyan meghatározott kategóriáját, amely eredetileg beletartozott a létszámkeretbe. Így ha az említett irányelv nem is határozza meg, hogy a tagállamoknak milyen módon kell figyelembe venniük a hatálya alá tartozó munkavállalókat a foglalkoztatott munkavállalók küszöbértékeinek kiszámításánál, azt azonban előírja, hogy figyelembe kell őket venniük (lásd a fent hivatkozott Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 34. pontját).
- 35 A 2002/14 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésére vonatkozó ezen ítélkezési gyakorlatra tekintettel (lásd a fent hivatkozott Confédération générale du travail és társai ügyben hozott ítélet 40. pontját), következésképpen ez a rendelkezés eleget tesz a közvetlen hatályhoz szükséges valamennyi feltételnek.
- 36 Emlékeztetni kell azonban arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít vagy rájuk kötelezettséget ró, magánszemélyek egymás közötti jogvitájában önmagában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 109. pontját, valamint a C-555/07. sz. Küçükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-365. o.] 46. pontját).
- 37 E tekintetben a Bíróság a jelen ítélet 13. pontjában megállapította, hogy az AMS annak ellenére magánjogi egyesület, hogy szociális céllal rendelkezik. Következésképpen az alapeljárás alperesei az AMS jogi jellege miatt nem hivatkozhatnak ezen egyesülettel szemben a 2002/14 irányelv rendelkezéseire mint olyanokra (lásd ebben az értelemben a C-282/10. sz. Dominguez-ügyben 2012. január 24-én hozott ítélet 42. pontját).
- 38 A Bíróság megállapította, hogy kizárólag magánszemélyek közötti jogvita esetén azonban egy irányelv által meghatározott kötelezettségek nemzeti jogba való átültetéséhez hozott rendelkezések alkalmazása során egy tagállami bíróság a nemzeti jogrend valamennyi szabályát köteles figyelembe venni, és azt minden lehetséges módon köteles úgy értelmezni, hogy az irányelv célját figyelembe véve azzal összhangban levő eredményre jusson (lásd a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.] 111. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 119. pontját, és a fent hivatkozott Dominguez-ügyben hozott ítélet 27. pontját).
- 39 A Bíróság azonban pontosította, hogy a nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezése ezen elvének vannak bizonyos korlátai. Így az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe

kell vennie az irányelv tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (lásd a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 100. pontját, valamint a fent hivatkozott Dominguez-ügyben hozott ítélet 25. pontját).

- 40 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárásban a Cour de cassation úgy ítéli meg, hogy oly módon ütközik ilyen korlátba, hogy a munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikkét nem lehet a 2002/14 irányelvnek megfelelően értelmezni.
- 41 E körülmények között harmadsorban azt meg megvizsgálni, hogy az alapeljárásbeli helyzet hasonló-e a fent hivatkozott Küçükdeveci-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügybeli helyzethez, oly módon, hogy lehet-e hivatkozni a Charta – akár önmagában, akár a 2002/14 irányelv rendelkezéseivel összefüggésben értelmezett – 27. cikkére magánszemélyek közötti jogvitában annak megállapítása céljából, hogy az említett irányelvnek nem megfelelő nemzeti rendelkezést – adott esetben – figyelmen kívül lehessen hagyni.
- 42 A Charta 27. cikke tekintetében emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az uniós jogrendben biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell (lásd a C-617/10. sz. Åkerberg Fransson ügyben 2013. február 26-án hozott ítélet 19. pontját).
- 43 Ily módon, mivel az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás a 2002/14 irányelv végrehajtását képezi, az alapeljárásban alkalmazni kell a Charta 27. cikkét.
- 44 Ezután azt is meg kell jegyezni, hogy a Chartának „A munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz” címet viselő 27. cikke előírja, hogy a munkavállalók számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű tájékoztatást és konzultációt.
- 45 A Charta 27. cikkének szövegéből tehát egyértelműen kitűnik, hogy ahhoz, hogy e cikk teljes mértékben kifejthesse hatásait, azt uniós jogi vagy nemzeti jogi rendelkezésekben kell pontosítani.
- 46 Közvetlenül alkalmazandó jogi szabályként sem a Charta 27. cikkének szövegéből, sem az említett cikkel kapcsolatos magyarázatokból nem lehet levezetni ugyanis a 2002/14 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében előírt és a tagállamokhoz címzett azon tilalmat, amely szerint a vállalkozások munkavállalói létszámának kiszámításából nem zárható ki a munkavállalóknak az eredetileg az e számítás során figyelembeveendő létszámkeretbe tartozó meghatározott kategóriája.
- 47 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy az alapeljárásbeli körülmények különböznek a fent hivatkozott Küçükdeveci-ügyben hozott ítéletben szereplő körülményektől, mivel az ezen utóbbi ügyben szóban forgó, a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében kimondott, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve önmagában elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan alanyi jogot ruházzon, amelyre hivatkozni lehet.
- 48 Ennélfogva az alapeljárásbelihez hasonló jogvitában nem lehet hivatkozni a Charta 27. cikkére annak megállapítása céljából, hogy a 2002/14 irányelvnek nem megfelelő nemzeti rendelkezést figyelmen kívül kell hagyni.
- 49 A Charta 27. cikkének a 2002/14 irányelv rendelkezéseivel együttes értelmezése sem cáfolhatja ezt a megállapítást, mivel – figyelemmel arra, hogy amennyiben az említett cikk önmagában nem elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan jogot ruházzon, amelyre azok hivatkozhatnak – e cikknek ezen irányelv említett rendelkezéseivel összefüggésben történő értelmezése sem eredményezhet mást.



- 50 Ugyanakkor az a fél, akit a nemzeti jog uniós joggal való összeegyeztethetlensége következtében sérelem ért, hivatkozhat a C-6/90. és C-9/90. sz., Francovich és társai egyesített ügyekben 1991. november 19-én hozott ítéletből (EBHT 1990., I-5357. o.) eredő ítélkezési gyakorlatra annak érdekében, hogy adott esetben kártérítést kapjon (lásd a fent hivatkozott Dominguez-ügyben hozott ítélet 43. pontját).
- 51 A fentiekből következik, hogy a Charta – akár önmagában, akár a 2002/14 irányelv rendelkezéseivel összefüggésben értelmezett – 27. cikkét úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az ezen irányelvet átültető, a munka törvénykönyvének L. 1111-3. cikkéhez hasonló valamely nemzeti rendelkezés az uniós joggal összeegyeztethetetlen, a Charta e cikkére nem lehet magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni az említett nemzeti rendelkezés alkalmazásának mellőzése céljából.

### **A költségekről**

- 52 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

**Az Európai Unió Alapjogi Chartájának – akár önmagában, akár az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezéseivel összefüggésben értelmezett – 27. cikkét akként kell értelmezni, hogy amennyiben az ezen irányelvet átültető, a munka francia törvénykönyvének L. 1111-3. cikkéhez hasonló valamely nemzeti rendelkezés az uniós joggal összeegyeztethetetlen, a Charta e cikkére nem lehet magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni az említett nemzeti rendelkezés alkalmazásának mellőzése céljából.**

Aláírások