

[Powrót do listy wyników](#) | [<< Poprzedni](#) | [Następny >>](#)

## Dokument 62012CJ0176

[Podstawowe informacje](#)   [Tekst](#)   [Dokumenty powiązane](#)   [Wszystko](#)   [Streszczenie](#)   [Zwiń wszystko](#) | [Rozwiń wszystko](#)

### Tytuł i odniesienie do publikacji

Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 15 stycznia 2014 r.  
 Association de médiation sociale przeciwko Union locale des syndicats CGT i inni.  
 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym: Cour de cassation – Francja.  
 Polityka społeczna – Dyrektywa 2002/14/WE – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 27 – Uzależnienie utworzenia organu przedstawicielskiego pracowników od pewnego progu liczbowego zatrudnianych pracowników – Obliczanie progu liczbowego – Uregulowanie krajowe niegodne z prawem Unii – Rola sądu krajowego.  
 Sprawa C-176/12.

- Identyfikator ECLI: ECLI:EU:C:2014:2

### Dostępne języki i formaty

**HTML** [BG](#) [ES](#) [CS](#) [DA](#) [DE](#) [ET](#) [EL](#) [EN](#) [FR](#) [GA](#) [HR](#) [IT](#) [LV](#) [LT](#) [HU](#) [MT](#) [NL](#) [PL](#) [PT](#) [RO](#) [SK](#) [SL](#) [FI](#) [SV](#)

### Widok wielojęzyczny

Język 1

Język 2

Język 3

### Tekst

#### WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 15 stycznia 2014 r.(\*)

Polityka społeczna – Dyrektywa 2002/14/WE – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 27 – Uzależnienie utworzenia organu przedstawicielskiego pracowników od pewnego progu liczbowego zatrudnianych pracowników – Obliczanie progu liczbowego – Uregulowanie krajowe niegodne z prawem Unii – Rola sądu krajowego

W sprawie C-176/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Cour de cassation (Francja) postanowieniem z dnia 11 kwietnia 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 16 kwietnia 2012 r., w postępowaniu:

#### **Association de médiation sociale**

przeciwko

**Union locale des syndicats CGT,**

**Hichemowi Laboubiemu,**

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

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

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, K. Lenaerts, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič i M. Safjan, prezesi izb, J. Malenovský, E. Levits (sprawozdawca), J.C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader, D. Šváby, M. Berger i A. Prechal, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Cruz Villalón,

sekretarz: V. Tourrès, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 23 kwietnia 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Union locale des syndicats CGT, H. Laboubiego, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône i Confédération générale du travail (CGT) przez H. Didier oraz F. Pineta, avocats,
  - w imieniu rządu francuskiego przez N. Rouam, G. de Bergues'a oraz J. Rossiego, działających w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu rządu niemieckiego przez K. Petersen, działającą w charakterze pełnomocnika,
  - w imieniu rządu niderlandzkiego przez M. Noort oraz C. Wissels, działające w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu rządu polskiego przez J. Faldygę i A. Siwek oraz przez B. Majczynę i M. Szpunara, działających w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena, D. Martina oraz G. Rozeta, działających w charakterze pełnomocników,
- po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 18 lipca 2013 r.,

wydaje następujący

### Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80, s. 29).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Association de médiation sociale (stowarzyszeniem na rzecz mediacji społecznej, zwanym dalej „AMS”) a Union locale des syndicats CGT (lokalnym zrzeszeniem związków zawodowych ogólnokrajowej organizacji związkowej, zwanej dalej „CGT”), H. Laboubim, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône (departamentalnym zrzeszeniem związków zawodowych CGT w departamencie Delta Rodanu) i Confédération générale du travail (ogólnokrajową organizacją związkową, zwaną dalej „CGT”) w przedmiocie utworzenia przez miejscowo właściwe lokalne zrzeszenie związków zawodowych organów przedstawicielskich pracowników w ramach AMS.

#### Ramy prawne

##### Uregulowania Unii

3 Artykuł 27 karty ma następujące brzmienie:

„Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”.

4 Artykuł 1 dyrektywy 2002/14, zatytułowany „Przedmiot i zasady”, przewiduje:

„1. Celem niniejszej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie.

2. Praktyczne ustalenia [Warunki] dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji zostaną zdefiniowane i wdrożone zgodnie z prawem krajowym oraz praktyką w zakresie stosunków przemysłowych [obowiązującymi] [pomiędzy partnerami społecznymi] w poszczególnych państwach członkowskich w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność.

[...]”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy, dotyczący definicji, ma następujące brzmienie:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]”

d) »pracownik« oznacza jakąkolwiek osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką;

[...]”.

6 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres zastosowania”, stanowi w ust. 1:

„Niniejsza dyrektywa stosuje się, zgodnie z wyborem państw członkowskich, do:

a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w którymkolwiek państwie członkowskim; lub

b) zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymkolwiek państwie członkowskim.

Państwa członkowskie ustalą [określają] metodę ustalania [obliczania] progu liczbowego zatrudnianych pracowników”.

7 Artykuł 4 dyrektywy 2002/14, zatytułowany „Praktyczne ustalenia [Warunki] dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji”, stanowi w ust. 1:

„Zgodnie z zasadami określonymi w art. I i nie naruszając obowiązujących przepisów lub praktyki bardziej korzystnych dla pracowników, państwa członkowskie przyjmą [określają] praktyczne rozwiązania do celów [warunki] wykonywania prawa do informacji i konsultacji na właściwym szczeblu, zgodnie z niniejszym artykułem”.

8 Artykuł 11 dyrektywy 2002/14 przewiduje, że państwa członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 23 marca 2005 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników [partnerzy społeczni] wprowadzą wymagane przepisy w drodze porozumienia, podczas gdy państwa członkowskie będą zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych środków umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia skutków określonych niniejszą dyrektywą.

##### Uregulowania francuskie

9 Zgodnie z art. L. 2312-1 francuskiego code du travail (kodeksu pracy) wybór przedstawicieli pracowników jest obowiązkowy we wszystkich zakładach zatrudniających co najmniej 11 pracowników.

10 Jeżeli przedsiębiorstwo bądź zakład zatrudnia co najmniej 50 pracowników, związki zawodowe wyznaczają, na podstawie art. L. 2142-1-1 i art. L. 2143-3 code du travail, przedstawiciela związków zawodowych i tworzą, na podstawie art. L. 2322-1 code du travail, radę pracowników.

11 Artykuł L. 1111-2 code du travail stanowi:

„W celu wykonania przepisów niniejszej ustawy stan liczebny personelu przedsiębiorstwa oblicza się zgodnie z następującymi przepisami:

1° Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz osoby wykonujące pracę nakładczą są uwzględniane całkowicie w stanie liczebnym personelu przedsiębiorstwa.

2° Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę ad interim, pracownicy udostępnieni przedsiębiorstwu przez inne przedsiębiorstwo, obecni w lokalach przedsiębiorstwa korzystającego z ich pracy i pracujący w nim od ponad roku, oraz pracownicy tymczasowi są uwzględniani w stanie liczebnym personelu przedsiębiorstwa stosownie do czasu ich obecności w okresie 12 uprzednich miesięcy. Niemniej jednak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony i pracownicy udostępnieni przedsiębiorstwu przez inne przedsiębiorstwo, włącznie z pracownikami tymczasowymi, nie są uwzględniani w obliczeniach stanu liczebnego, jeśli zastępują nieobecnego pracownika lub pracownika, którego wykonanie umowy zostało zawieszone, w szczególności z powodu urlopu macierzyńskiego, urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego w związku z adopcją czy urlopu wychowawczego.

3° Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od charakteru ich umowy o pracę, uwzględnia się w stanie liczebnym zatrudnienia, dzieląc całkowitą liczbę godzin zapisanych w ich umowach o pracę przez wymiar czasu pracy określony w ustawie lub układzie zbiorowym”.

12 Artykuł L, 1111-3 code du travail przewiduje:

„W obliczeniach stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa nie są uwzględniani:

1°) praktykanci;

2°) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę służącej reintegracji zawodowej w sektorze handlowym i przemysłowym (franc. »contrat initiative-emploi«) w okresie obowiązywania konwencji, o której mowa w art. L. 5134-66;

3°) (uchylony);

4°) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę służącej reintegracji zawodowej w sektorze publicznym lub w stowarzyszeniach (franc. »contrat d'accompagnement«) w okresie obowiązywania konwencji, o której mowa w art. L. 5134-19-1;

5°) (uchylony);

6°) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o przyuczenie do zawodu (franc. »contrat de professionnalisation«) – do dnia zakończenia obowiązywania umowy, przewidzianego w umowie, jeżeli umowa ta została zawarta na czas określony, bądź do dnia zakończenia działań prowadzących do przyuczenia do zawodu, jeżeli umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Pracownicy ci są jednak uwzględniani na potrzeby stosowania przepisów ustawowych dotyczących ustalania stawek ubezpieczenia z tytułu ryzyk związanych z wypadkami przy pracy oraz z chorobami zawodowymi”.

**Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

13 AMS jest stowarzyszeniem utworzonym na podstawie ustawy z dnia 1 lipca 1901 r. o stowarzyszeniach. Stowarzyszenie to realizuje działania z zakresu mediacji społecznej i zapobiegania przestępczości w miejskiej aglomeracji Marsylii (Francja). Celem AMS jest również pomoc w reintegracji zawodowej bezrobotnych oraz osób natrafiających na trudności natury społecznej i zawodowej w uzyskaniu dostępu do zatrudnienia. W tym zakresie AMS proponuje im odbycie kształcenia zawodowego w dziedzinie mediacji społecznej zgodnie z indywidualnym projektem zawodowym.

14 W dniu 4 czerwca 2010 r. Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône wyznaczyło H. Laboubiego na przedstawiciela organizacji związkowej utworzonej w ramach AMS.

15 AMS zakwestionowało ten wybór. Uważa ono, że jako iż stan liczebny personelu tego stowarzyszenia jest mniejszy niż 11 pracowników, a tym bardziej mniejszy niż 50 pracowników, to w konsekwencji, zgodnie z mającym zastosowanie uregulowaniem prawa krajowego, nie jest ono zobowiązane do podjęcia środków związanych z utworzeniem reprezentacji pracowników, takich jak wyznaczenie przedstawiciela pracowników.

16 Zdaniem AMS dla ustalenia, czy próg liczbowy 11 bądź 50 pracowników został osiągnięty w ramach stowarzyszenia, z obliczenia stanu liczebnego personelu należy, zgodnie z art. L. 1111-3 code du travail, wyłączyć: praktykantów, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę służącej reintegracji zawodowej w sektorze handlowym i przemysłowym (contrat initiative-emploi), pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę służącej reintegracji zawodowej w sektorze publicznym lub w stowarzyszeniach (contrat d'accompagnement dans l'emploi) oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o przyuczenie do zawodu (zwanych dalej „pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów subwencjonowanych”).

17 Tribunal d'instance de Marseille, przed którym AMS wytoczyło powództwo o stwierdzenie nieważności powołania H. Laboubiego na przedstawiciela organizacji związkowej CGT i do którego wypłynęło również powództwo wzajemne związku zawodowego, w którym zażądano nakazania AMS zorganizowania wyborów celem ustanowienia w jego ramach organu przedstawicielskiego pracowników, skierował do Cour de cassation (sądu najwyższego) priorytetowe pytanie o zgodność z konstytucją przepisów art. L. 1111-3 code du travail.

18 Cour de cassation wystąpił z tym pytaniem do Conseil constitutionnel (trybunału konstytucyjnego). Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2011 r. Conseil constitutionnel orzekł, że art. L. 1111-3 code du travail jest zgodny z konstytucją.

19 Hichem Laboubi i Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord – do których przyłączyły się Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône i CGT – podnieśli przed tribunal d'instance de Marseille, że przepisy art. L. 1111-3 code du travail są jednakowoż niezgodne zarówno z prawem Unii, jak i ze zobowiązaniami międzynarodowymi Republiki Francuskiej.

20 Orzekając ponownie w dniu 7 lipca 2011 r., tribunal d'instance de Marseille przychylił się do tej argumentacji i odstąpił od stosowania przepisów art. L. 1111-3 code du travail jako niezgodnych z prawem Unii. W związku z tym sąd ten utrzymał w mocy wyznaczenie H. Laboubiego na przedstawiciela organizacji związkowej, stwierdziwszy uprzednio, że jeżeli odstąpi się od stosowania wyłączeń przewidzianych w art. L. 1111-3 code du travail, stan liczebny personelu odnośnego stowarzyszenia znacznie przekracza próg 50 pracowników.

21 AMS wniosła od tego wyroku skargę kasacyjną do Cour de cassation.

22 W tych okolicznościach Cour de cassation postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy na wyrażone w art. 27 [karty] i skonkretyzowane w dyrektywie [2002/14] prawo podstawowe pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa można powołać się w sporze między jednostkami w celu weryfikacji zgodności krajowych przepisów dokonujących transpozycji [tej] dyrektywy?

2) W razie odpowiedzi twierdzącej [na pytanie pierwsze], czy wskazane powyżej przepisy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie krajowemu przepisowi ustawowemu, który wyłącza przy obliczaniu stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa, w szczególności do celów określenia progu warunkującego dopuszczalność utworzenia organu przedstawicielskiego pracowników, osoby świadczące pracę na podstawie [...] umów [subwencjonowanych]?”.

**W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

23 Za pomocą swoich pytań, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający pragnie ustalić w istocie, czy art. 27 karty, sam bądź w związku z przepisami dyrektywy 2002/14, należy interpretować w ten sposób, że gdy przepis prawa krajowego dokonujący transpozycji tej dyrektywy, taki jak art. L 1111-3 francuskiego code du travail, okazuje się niezgodny z prawem Unii, to ten artykuł karty może być powołany w sporze pomiędzy jednostkami w celu spowodowania odstąpienia od stosowania tego przepisu prawa krajowego.

24 W kwestii tej należy w pierwszej kolejności zauważyć, że Trybunał orzekł już, iż skoro dyrektywa 2002/14 określiła w swoim art. 2 lit. d) zakres osób, jakie należy uwzględnić przy dokonywaniu obliczenia stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa, państwa członkowskie nie mogą wykluczyć z niego określonych kategorii osób, które początkowo zostały objęte tym paksem (zob. wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-385/05 Confédération générale du travail i in., Zb.Orz. s. I-611, pkt 34).

25 Uregulowania, takie jak sporne w postępowaniu głównym, które wykluczają z obliczania stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa określoną kategorię pracowników, skutkują zwolnieniem określonych pracodawców z obowiązków

przewidzianych w dyrektywie 2002/14 oraz pozbawieniem ich pracowników praw z niej wynikających i mogą spowodować, że prawa te zostaną pozbawione ich istoty i w ten sposób omawiana dyrektywa zostanie pozbawiona skuteczności (effet utile) (zob. ww. wyrok w sprawie Confédération générale du travail i in., pkt 38).

- 26 Co prawda zgodnie z utrwalonym orzecznictwem promocja zatrudnienia, podnoszona przez rząd francuski w postępowaniu głównym, jest prawnie uzasadnionym celem polityki społecznej, a państwa członkowskie korzystają z szerokiego zakresu uznania przy wyborze środków służących realizacji celów ich polityki społecznej (zob. ww. wyrok w sprawie Confédération générale du travail i in., pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 Jednakże ten zakres uznania, z jakiego korzystają państwa członkowskie w zakresie polityki społecznej, nie może skutkować pozbawieniem znaczenia wprowadzenia w życie podstawowej zasady prawa wspólnotowego lub przepisu tegoż prawa (zob. ww. wyrok w sprawie Confédération générale du travail i in., pkt 29).
- 28 Wykładnia dyrektywy 2002/14, zgodnie z którą art. 3 ust. 1 tej dyrektywy pozwala państwom członkowskim na wyłączenie z obliczenia stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa określonych kategorii pracowników z powodów podnoszonych przez rząd francuski w postępowaniu głównym, jest niezgodna z art. 11 ust. 1 omawianej dyrektywy, który przewiduje, że państwa członkowskie powinny wprowadzić wszelkie niezbędne przepisy umożliwiające im w każdym wypadku zagwarantowanie osiągnięcia rezultatów dyrektywy 2002/14, ponieważ oznaczałoby, że państwa członkowskie mogą zostać zwolnione z tego jasnego i precyzyjnego obowiązku realizacji celu, który został ustanowiony przez prawo Unii (zob. ww. wyrok w sprawie Confédération générale du travail i in., pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 W świetle powyższych rozważań należy dojść do wniosku, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14 należy interpretować w ten sposób, że stoi one na przeszkodzie krajowemu przepisowi ustawowemu, takiemu jak art. L. 1111-3 code du travail, który przy obliczaniu stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa, w szczególności do celów określenia progu warunkującego dopuszczalność utworzenia organu przedstawicielskiego pracowników, wyłącza pracowników zatrudnionych na podstawie umów subwencjonowanych.
- 30 W drugiej kolejności należy zbadać, czy dyrektywa 2002/14, a w szczególności jej art. 3 ust. 1, spełnia przesłanki bezpośredniej skuteczności, i jeżeli tak jest, czy druga strona postępowania głównego może powoływać się na nią wobec AMS.
- 31 W kwestii tej należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału we wszystkich wypadkach, gdy przepisy dyrektywy są z punktu widzenia ich treści bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mogą powoływać się na nie przed sądami krajowymi przeciwko państwu, jeśli państwo to nie transponowało dyrektywy do prawa krajowego w wyznaczonym terminie lub jeśli dokonało niewłaściwej transpozycji (zob. wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 103 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 W niniejszej sprawie art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14 przewiduje obowiązek państw członkowskich dotyczący określenia metody obliczania progu liczebnego zatrudnianych pracowników.
- 33 O ile art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14 pozostawia państwom członkowskim pewien zakres uznania przy wyborze środków niezbędnych do wykonania tej dyrektywy, o tyle jednak okoliczność ta nie wpływa na precyzyjny i bezwarunkowy charakter ustanowionego w tym przepisie obowiązku uwzględnienia wszystkich pracowników.
- 34 Trybunał orzekł już bowiem, co zostało podkreślone w pkt 24 niniejszego wyroku, że jako iż dyrektywa 2002/14 określiła zakres osób, jakie należy uwzględnić przy dokonywaniu tego obliczenia, państwa członkowskie nie mogą wykluczyć z niego określonych kategorii osób, które początkowo zostały objęte tym zakresem. W ten sposób, o ile omawiana dyrektywa nie narzuca państwom członkowskim sposobu, w jaki powinny one uwzględnić pracowników objętych zakresem stosowania tej dyrektywy przy obliczaniu progów zatrudnianych pracowników, o tyle jednak zobowiązuje je do ich uwzględnienia (zob. ww. wyrok w sprawie Confédération générale du travail i in., pkt 34).
- 35 W świetle tego orzecznictwa dotyczącego art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14 (zob. ww. wyrok w sprawie Confédération générale du travail i in., pkt 40) należy dojść do wniosku, że przepis ten spełnia wszystkie wymagane przesłanki bezpośredniej skuteczności.
- 36 Należy jednak przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być jako taki stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy jednostkami (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Pfeiffer i in., pkt 109; a także wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Küçükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 46).
- 37 W kwestii tej w pkt 13 niniejszego wyroku stwierdzono, że AMS jest stowarzyszeniem prawa prywatnego, nawet jeśli działa w interesie społecznym. Wynika z tego, że ze względu na charakter prawny AMS druga strona postępowania głównego nie może powoływać się wobec tego stowarzyszenia na przepisy dyrektywy 2002/14 jako takie (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie C-282/10 Dominguez, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 42).
- 38 Trybunał orzekł jednak, że sąd krajowy, który rozstrzyga spór pomiędzy podmiotami prywatnymi, podczas stosowania przepisów prawa wewnętrznego wydanych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych przez dyrektywę ma obowiązek uwzględnić całość przepisów prawa krajowego i interpretować je tak dalece, jak to możliwe, w świetle treści, jak również celu dyrektywy, aby uzyskać wynik zgodny z zamierzonym przez nią celem (zob. wyrok z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. I-6057, pkt 111, a także ww. wyroki: w sprawach połączonych Pfeiffer i in., pkt 119 oraz w sprawie Dominguez, pkt 27).
- 39 Niemniej jednak Trybunał sprecyzował, że zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ma pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i zasadę niedziałania prawa wstecz, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (zob. wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 100; a także ww. wyrok w sprawie Dominguez, pkt 25).
- 40 W sprawie głównej z postanowienia odsyłającego wynika, że Cour de cassation uznał, iż został on skonfrontowany z taką granicą, ponieważ nie można dokonać wykładni art. L. 1111-3 code du travail zgodnej z dyrektywą 2002/14.
- 41 W tych okolicznościach w trzeciej kolejności należy zbadać, czy sytuacja, której dotyczy postępowanie główne jest podobna do tej, która doprowadziła do wydania ww. wyroku w sprawie Küçükdeveci, tak że art. 27 karty, sam bądź w związku z przepisami dyrektywy 2002/14, może być powoływany w sporze pomiędzy jednostkami w celu spowodowania w danym przypadku odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego niezgodnego z tą dyrektywą.
- 42 Jeżeli chodzi o art. 27 karty jako taki, należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż prawa podstawowe chronione w porządku prawnym Unii znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii (zob. wyrok z dnia 26 lutego 2013 r. w sprawie C-617/10 Åkerberg Fransson, pkt 19).
- 43 Jako że sporne w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe wykonuje dyrektywę 2002/14, w postępowaniu głównym można zatem stosować art. 27 karty.
- 44 Należy również zauważyć, że art. 27 karty, zatytułowany „Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach



przedsiębiorstwa”, przewiduje, że pracownikom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

- 45 Z brzmienia art. 27 karty wynika więc jasno, że aby artykuł ten wywierał w pełni zamierzone skutki prawne, musi zostać doprecyzowany przez przepisy prawa Unii lub prawa krajowego.
- 46 Zakaz, przewidziany w art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14 i skierowany do państw członkowskich, dotyczący wyłączenia z obliczenia stanu liczebnego personelu przedsiębiorstwa określonych kategorii pracowników, które początkowo były objęte jego zakresem, nie może bowiem zostać wywiedziony, jako bezpośrednio stosowana zasada prawa, ani z brzmienia art. 27 karty, ani też z objaśnień dotyczących tego artykułu.
- 47 W kwestii tej należy zauważyć, że okoliczności sprawy stanowiącej przedmiot postępowania głównego różnią się od okoliczności sprawy, w której wydany został ww. wyrok w sprawie Küçükdeveci, ponieważ zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, której dotyczyła ta ostatnia sprawa, ustanowiona w art. 21 ust. 1 karty, wystarcza sama w sobie dla przyznania jednostkom prawa podmiotowego, które może być powoływane jako takie.
- 48 Artykuł 27 karty nie może zatem być jako taki powoływany w sporze takim jak w postępowaniu głównym w celu uzasadnienia żądania odstąpienia od stosowania przepisy prawa krajowego niezgodnego z dyrektywą 2002/14.
- 49 Wniosku tego nie podważa również związek art. 27 karty z przepisami dyrektywy 2002/14, ponieważ – jako że artykuł ten nie wystarcza sam do przyznania jednostkom prawa podmiotowego, które może być powoływane jako takie – nie mogłoby być inaczej w przypadku tego związku.
- 50 Strona poszkodowana w wyniku niezgodności prawa krajowego z prawem Unii będzie jednak mogła, w celu ewentualnego uzyskania naprawienia poniesionej szkody, powołać się na orzecznictwo zapoczątkowane wyrokiem z dnia 19 listopada 1991 r. w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. s. I-5357 (zob. ww. wyrok w sprawie Dominguez, pkt 43).
- 51 Z powyższego wynika, że art. 27 karty, sam bądź w związku z przepisami dyrektywy 2002/14, należy interpretować w ten sposób, że gdy przepis prawa krajowego dokonujący transpozycji tej dyrektywy, taki jak art. L. 1111-3 code du travail, okazuje się niezgodny z prawem Unii, to ten artykuł karty nie może być powoływany w sporze pomiędzy jednostkami w celu spowodowania odstąpienia od stosowania tego przepisu prawa krajowego.

#### **W przedmiocie kosztów**

- 52 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

**Artykuł 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, sam bądź w związku z przepisami dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, należy interpretować w ten sposób, że gdy przepis prawa krajowego dokonujący transpozycji tej dyrektywy, taki jak art. L. 1111-3 code du travail, okazuje się niezgodny z prawem Unii, to ten artykuł karty nie może być powoływany w sporze pomiędzy jednostkami w celu spowodowania odstąpienia od stosowania tego przepisu prawa krajowego.**

Podpisy

---

\* Język postępowania: francuski.