Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. kovo 26 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija — 31 straipsnio 2 dalis — Direktyva 2003/88/EB — 7 straipsnis — „Darbuotojo“ sąvoka — Neįgalus asmuo — Teisė į mokamas kasmetines atostogas — Sąjungos teisei prieštaraujanti nacionalinės teisės norma — Nacionalinio teismo vaidmuo“

Byloje C-316/13

dėl *Cour de cassation* (Prancūzija) 2013 m. gegužės 29 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2013 m. birželio 10 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Gérard Fenoll

prieš

Centre d’aide par le travail „La Jouvene“,

Association de parents et d’amis de personnes handicapées mentales (APEI) d’Avignon

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Tizzano, teisėjai A. Borg Barthet, E. Levits (pranešėjas), M. Berger ir F. Biltgen,

generalinis advokatas P. Mengozzi,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. kovo 27 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— G. Fenoll, atstovaujamo advokatų G. Delvolvé ir A. Delvolvé,

— *Association de parents et d’amis de personnes handicapées mentales (APEI) d’Avignon*, atstovaujamos advokato L. Cocquebert,

— Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos N. Rouam, D. Colas ir R. Coesme,

— Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos M. Bulterman ir C. Schillemans,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. Van Hoof ir M. van Beek,

* Proceso kalba: prancūzų.

susipažinęs su 2014 m. birželio 12 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl „darbuotojo“ sąvokos, kaip ji suprantama pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381, toliau – Direktyva 2003/88) ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnį, išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant G. Fenoll ir *Centre d'aide par le travail „La Jouvene“* (toliau – *CAT „La Jouvene“*) bei *Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* (toliau – APEI) ginčą dėl suinteresuotojo asmens reikalavimo išmokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje „Tikslas ir taikymo sritis“ numatyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

a) minimaliam <...> kasmetinių atostogų laikui <...>

<…>

3. Ši direktyva taikoma visoms [1989 m. birželio 2 d. Tarybos] Direktyvos 89/391/EEB [dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 12, p. 183; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 1 sk., 14 t., p. 17)] 2 straipsnyje apibrėžtoms veiklos sritims, viešoms ir privačioms, nepažeidžiant šios direktyvos 14, 17, 18 ir 19 straipsnių.

<…>“

4 Šios direktyvos 7 straipsnis „Kasmetinės atostogos“ suformuluotas taip:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

5 Minėtos direktyvos 17 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo kai kurių šios direktyvos nuostatų. Tačiau nukrypti nuo šios direktyvos 7 straipsnio neleidžiama.

6 Direktyvos 89/391 2 straipsnyje „Taikymo sritis“ numatyta:

„1. Ši direktyva taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.).

2. Ši direktyva netaikoma toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja.

Tuo atveju darbuotojų sauga ir sveikata turi būti užtikrinama kiek galima labiau atsižvelgiant į šioje direktyvoje nustatytus tikslus.“

Prancūzijos teisė

Darbo kodeksas

7 Darbo kodekso (redakcija, kuri galiojo klostantis faktinėms pagrindinės bylos aplinkybėms) L. 223-2 straipsnio pirmoje pastraipoje numatyta:

„Darbuotojas, kuris pagrindžia, kad per referencinius metus pas tą patį darbdavį faktiškai išdirbo bent mėnesį, turi teisę į atostogas, kurių trukmė nustatoma skaičiuojant dvi su puse darbo dienos atostogų už kiekvieną išdirbtą mėnesį, tačiau bendra atostogų trukmė negali viršyti trisdešimties darbo dienų.“

8 Pagal šio kodekso L. 223-4 straipsnį:

„Apskaičiuojant atostogų trukmę faktiniam mėnesio darbui prilyginami keturių savaičių arba dvidešimt keturių darbo dienų laikotarpiai. Mokamų atostogų laikas, <…> kompensacinio poilsio laikotarpiai, <… > motinystės atostogos, atostogų dienos, suteiktos dėl darbo laiko sutrumpinimo, ir nepertraukiami iki vienų metų trukmės laikotarpiai, per kuriuos darbo sutarties vykdymas sustabdomas dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos, yra laikomi faktinio darbo laikotarpiais <…>“

9 Minėto kodekso L. 323-10 straipsnyje nustatyta:

„Neįgaliu darbuotoju pagal šio skyriaus nuostatas laikomas bet kuris asmuo, kuriuo galimybės gauti darbą arba išsaugoti darbo vietą realiai sumažėjo dėl vieno ar daugiau fizinių, jutimo, protinių ar psichikos sutrikimų.

Neįgalaus darbuotojo statusą pripažįsta Socialinių veiksmų ir šeimos kodekso L. 146-9 straipsnyje nurodyta komisija.

Nukreipimas į to paties kodekso L. 312-1 straipsnio 1 dalies 5 punkto a papunktyje nurodytą įstaigą ar tarnybą prilygsta neįgalaus darbuotojo statuso pripažinimui.“

Socialinių veiksmų ir šeimos kodeksas

10 Socialinių veiksmų ir šeimos kodekso (redakcija, galiojanti nuo 2003 m. rugsėjo 6 d.) L. 312-1 straipsnis suformuluotas taip:

„Pagal šį kodeksą socialinėmis ir socialinėmis medicinos įstaigomis laikomos toliau išvardytos įstaigos ir tarnybos, kurios turi savarankiško juridinio asmens statusą arba jo neturi:

<…>

5° Įstaigos arba tarnybos:

a) užtikrinančios užimtumą, išskyrus sutartis dėl Darbo kodekso L.322-4-16 straipsnyje numatytos veiklos vykdymo sudariusias įstaigas ar įmones ir socialines įmones, apibrėžtas to paties kodekso L. 323-30 ir paskesniuose straipsniuose;

<…>“

11 Šio kodekso L. 344-2 straipsnyje (redakcija, galiojusi 2002 m. sausio 3 d.–2005 m. vasario 11 d.) buvo nustatyta:

„Užimtumo centrai, turintys apgyvendinimo struktūras ar jų neturintys, priima neįgalius paauglius ir suaugusiuosius, kurie trumpą ar ilgą laikotarpį negali dirbti nei įprastose įmonėse, nei įstaigoje, turinčioje neįgaliųjų poreikiams pritaikytas darbo vietas („atelier protégé“), ar neįgaliųjų darbo namuose centrui („centre de distribution de travail à domicile“), nei vykdyti savarankiškos profesinės veiklos. Šie centrai jiems siūlo įvairios profesinio pobūdžio veiklos galimybes, medicininę, socialinę bei švietimo paramą ir gyvenamąją aplinką, kuri skatina jų asmeninę raidą ir socialinę integraciją.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 G. Fenoll naudojosi *CAT „La Jouvene“* paslaugomis nuo 1996 m. vasario 1 d. iki 2005 m. birželio 20 d. Iš pradžių jam paprastai buvo suteikiamos penkios savaitės mokamų kasmetinių atostogų.

13 Nuo 2004 m. spalio 16 d. iki to momento, kai pasitraukė iš šio CAT veiklos, G. Fenoll buvo laikinojo nedarbingumo atostogose. Šio nedarbingumo laikotarpio pradžios dieną jis buvo neišnaudojęs dvylika dienų mokamų kasmetinių atostogų už darbo laikotarpį nuo 2003 m. birželio 1 d. iki 2004 m. gegužės 31 d. Be to, G. Fenoll neturėjo galimybės panaudoti savo atostogų už referencinį 2004 m. birželio 1 d.–2005 m. gegužės 31 d. laikotarpį. Šios įgytos teisės į kasmetines atostogas, kurios nebuvo panaudotos už du nurodytus laikotarpius, ieškovo teigimu, lėmė jo teisę reikalauti, kad jam būtų išmokėta 945 EUR piniginė kompensacija. *CAT „La Jouvene“* nesutiko išmokėti šios kompensacijos.

14 Kadangi *tribunal d’instance d’Avignon* (Prancūzija), veikiantis kaip paskutinė instancija, G. Fenoll reikalavimą išmokėti kompensaciją atmetė, jis padavė kasacinį skundą.

15 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena Teisingumo Teismo praktiką, susijusią su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu ir „darbuotojo“ sąvoka, kaip ji suprantama pagal SESV 45 straipsnį. Šis teismas kelia klausimą, ar į užimtumo centrą (toliau – CAT) priimtus asmenis, bet neturinčius jame pagal darbo sutartį dirbančio asmens statuso, apima „darbuotojo“ sąvoka, kaip ji suprantama pagal Sąjungos teisę.

16 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena Chartijos 31 straipsnio 2 dalies tekstą, pagal kurį kiekvienas darbuotojas turi teisę, be kita ko, į kasmetines mokamas atostogas, ir teigia, jog vadovaujantis nusistovėjusia teismo praktika Europos Sąjungos pagrindinėmis teisėmis gali būti remiamasi vykstant privačių asmenų ginčui tam, kad būtų patikrinta, ar įgyvendinamos Sąjungos teisę Sąjungos institucijos ir valstybės narės paiso šių pagrindinių teisių.

17 Tokiomis aplinkybėmis *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 89/391, nurodytos 2003 m. lapkričio 4 d. Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje, kuriame apibrėžta pastarosios direktyvos taikymo sritis, 3 straipsnį reikia aiškinti taip, kad asmuo, priimtas į CAT, gali būti laikomas „darbuotoju“, kaip jis suprantamas pagal šį 3 straipsnį?

2. Ar Chartijos 31 straipsnį reikia aiškinti taip, kad asmuo, kaip antai aprašytas pirmesniame klausime, gali būti laikomas „darbuotoju“, kaip jis suprantamas pagal šį 31 straipsnį?

3. Ar asmuo, kaip antai aprašytas pirmajame klausime, gali tiesiogiai remtis teisėmis, kurios jam suteikiamos pagal Chartiją, siekdamas įgyti teisių į mokamas atostogas, jeigu nacionalinės teisės aktuose nenumatyta, kad jis turi tokias teises, ir ar nacionalinis teismas turi netaikyti bet kokios prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, kad užtikrintų šių teisių veiksmingumą?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

18 Šiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar „darbuotojo“ sąvoka, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, turi būti aiškinama taip, kad apima asmenį, priimtą į CAT, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje.

19 Šiuo klausimu visų pirma reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2003/88 1 straipsnio 3 dalį, siejamą su Direktyvos 89/391 2 straipsniu, į kurį joje daroma nuoroda, šios direktyvos taikomos visiems veiklos sektoriams, privatiems ar viešiems, siekiant pagerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe ir reglamentuoti tam tikrus jų darbo laiko organizavimo aspektus.

20 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad Direktyvos 89/391 taikymo sritis turi būti suprantama plačiai, o šios direktyvos taikymo išimtys, numatytos jos 2 straipsnio 2 dalies pirmoje pastraipoje, turi būti aiškinamos siaurai (šiuo klausimu, be kita ko, žr. Sprendimo *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, 34 ir 35 punktus ir Sprendimo *Komisija / Ispanija*, C-132/04, EU:C:2006:18, 22 punktą). Iš tikrųjų šios išimtys buvo nustatytos siekiant vienintelio tikslo – užtikrinti visuomenės saugumui, visuomenės sveikatos ir viešosios tvarkos apsaugai būtinų paslaugų tinkamą funkcionavimą esant ypač sudėtingoms ir ypatingos reikšmės aplinkybėms (Sprendimo *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 21 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

21 Kadangi nė viena šių aplinkybių nebūdinga asmens, kaip antai ieškovo pagrindinėje byloje, situacijai, jo veikla patenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį.

22 Tai reiškia, kad Direktyvos 2003/88 nuostatos, tarp kurių ir 7 straipsnis, taikomos G. Fenoll vykdomai veiklai.

23 Klausimas, į kurį reikia atsakyti, yra toks: ar G. Fenoll šią veiklą vykdo kaip darbuotojas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

24 Kalbant apie Direktyvą 2003/88, reikia pažymėti, tai nurodė ir generalinis advokatas savo išvados 29 punkte, kad joje nedaroma jokia nuoroda į sąvokos „darbuotojas“ apibrėžtį nei pagal Direktyvą 89/391, nei pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 27 punktą).

25 Remiantis tuo darytina išvada, kad, taikant Direktyvą 2003/88, darbuotojo sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes pagal Sąjungos teisę šiai sąvokai suteikiama savarankiška reikšmė (Sprendimo *Union syndicale Solidaires Isère*, EU:C:2010:612, 28 punktas).

26 Kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 26 punkte, minėta išvada taikytina ir aiškinant sąvoką „darbuotojas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, kad būtų užtikrinta vienoda darbuotojų teisės į mokamas atostogas taikymo *ratione personae* sritis.

27 Šiomis aplinkybėmis reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką pagal Direktyvą 2003/88 „darbuotojo“ sąvoka turi būti apibrėžiama remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais, atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Taigi „darbuotoju“ turi būti laikomas bet kuris asmuo, kuris vykdo realią ir faktinę veiklą, išskyrus tokios mažos apimties veiklą, kuri yra visiškai nereikšminga ir pagalbinė. Darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas teikia tam tikras paslaugas, už kurias gauna atlyginimą (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 28 punktą ir Sprendimo *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 23 punktą).

28 Tačiau siekiant nustatyti, ar tokia sąvoka gali apimti asmenį, priimtą į CAT, kaip antai G. Fenoll, reikia atsižvelgti į toliau nurodytus aspektus.

29 Pirma, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad nacionalinis teismas, privalantis atlikti vertinimą, susijusį su „darbuotojo“ sąvoka, turi remtis objektyviais kriterijais ir visapusiškai įvertinti visas jo nagrinėjamos bylos aplinkybes, susijusias su vykdomos veiklos pobūdžiu ir santykiu tarp atitinkamų šalių (Sprendimo *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 29 punktas).

30 Kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, asmenims, priimtiems į CAT, netaikomos kai kurios Darbo kodekso nuostatos. Tačiau ši aplinkybė, dėl kurios šių asmenų teisinė padėtis vertintina *sui generis*, negali būti lemiama vertinant darbo santykius tarp atitinkamų šalių.

31 Reikia priminti, kad Teisingumo Teismas dėl šio klausimo yra nusprendęs, jog darbo santykių teisinė prigimtis *sui generis* nacionalinės teisės atžvilgiu negali daryti įtakos darbuotojo statusui pagal Sąjungos teisę (žr. Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 26 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

32 Antra, neginčijama, kad G. Fenoll tam tikrą laikotarpį, būtent nuo tarnybos *CAT „La Jouvene“* pradžios 1996 m. ir bent penkerius metus iš eilės, dėl ko jis, be kita ko, įgijo teisę į mokamas kasmetines atostogas, teikė įvairias paslaugas. Iš Teisingumo Teismui pateiktų dokumentų matyti, kad šias paslaugas, kurias teikiant jam buvo užtikrinama medicinos ir socialinė pagalba, teikti patikėjo ir jam vadovavo *CAT „La Jouvene“* personalas ir administracija; ši įstaiga siekė užtikrinti suinteresuotajam asmeniui gyvenimo būdą, geriausiai atitinkantį jo poreikius. Tokia organizacinė struktūra suteikia galimybę tokiai įstaigai, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamam CAT, ne tik rūpintis sunkią negalią turinčio asmens tobulėjimu panaudojant jo gebėjimus, bet ir, kiek įmanoma užtikrinti, kad šiam asmeniui patikėtos atlikti paslaugos galėtų suteikti atitinkamai įstaigai tam tikros ekonominės naudos.

33 Trečia, iš Teisingumo Teismui pateiktų dokumentų taip pat matyti, kad kaip atlygis už G. Fenoll teikiamas paslaugas, numatytas *CAT „La Jouvene“* ekonominiame ir socialiniame plane, buvo mokamas užmokestis. Šiomis aplinkybėmis svarbu pažymėti, kad kvalifikuojant G. Fenoll kaip „darbuotoją“ pagal Sąjungos teisę neturi būti atsižvelgta į tai, jog šis užmokestis buvo gerokai mažesnis už Prancūzijoje garantuojamą minimalų darbo užmokestį.

34 Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika darbuotojo statusui pagal Sąjungos teisę negali daryti jokio poveikio nei atitinkamo asmens didesnis ar mažesnis darbo našumas, nei lėšų, iš kurių mokamas uždarbis, kilmė, nei tai, kad užmokesčio dydis yra mažas (žr. Sprendimo *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, 15 ir 16 punktus; Sprendimo *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 32 punktą ir Sprendimo *Trojani*, C-456/02, EU:C:2004:488, 16 punktą).

35 Ketvirta, svarbu išsiaiškinti, ar G. Fenoll vykdoma veikla *CAT „La Jouvene“* laikytina „realia ir faktine“, ar ji yra visiškai nereikšminga ir pagalbinė, t. y. vadovaujantis šio sprendimo 27 punkte cituojama nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, tas, kas ją vykdo, negali būti kvalifikuojamas kaip „darbuotojas“.

36 Šiuo klausimu *Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* ir Prancūzijos vyriausybė, remdamosi faktinėmis aplinkybėmis, dėl kurių priimtas Sprendimas *Bettray* (344/87, EU:C:1989:226), daro išvadą, kad pagal analogiją G. Fenoll negalima pripažinti „darbuotoju“, nes jo veikla *CAT „La Jouvene“* buvo panaši į tą, kurią vykdė į tame sprendime aptartą toksikomanų gydymo centrą priimti asmenys.

37 Tokiai nuomonei negalima pritarti.

38 Visų pirma reikia pažymėti, kad nors Teisingumo Teismas Sprendimo *Bettray* (344/87, EU:C:1989:226) 17 punkte nurodė, kad realia ir faktine ekonomine veikla negali būti laikoma veikla, kuri yra tik ją vykdančių asmenų naujų įgūdžių lavinimo ar reintegracijos priemonė, jis taip pat yra pažymėjo, kad šis argumentas svarbus tik atsižvelgiant į faktines aplinkybes, dėl kurių priimtas minėtas sprendimas: kai asmuo dėl priklausomybės nuo toksinių medžiagų vartojimo buvo įdarbintas pagal nacionalinės teisės aktus, skirtus suteikti darbą asmenims, kurie neterminuotą laikotarpį dėl su būkle susijusių priežasčių negali dirbti įprastomis sąlygomis (žr. Sprendimo *Trojani*, C-456/02, EU:C:2004:488, 19 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

39 Taip pat reikia konstatuoti, kad net jei *CAT „La Jouvene“* suteikiamos darbo vietos yra skirtos tik asmenims, kurie dėl aplinkybių, susijusių su būkle, negali dirbti įprastomis sąlygomis (kaip tos, kurios buvo skirtos užimti toksikomanams byloje, kurioje priimtas Sprendimas *Bettray* (344/87, EU:C:1989:226)), iš Teisingumo Teismui pateiktų dokumentų matyti, kad pati CAT veikimą reglamentuojančios tvarkos koncepcija ir dėl to veikla, kurią jame vykdo neįgalieji, nėra visiškai nereikšminga ir pagalbinė, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 27 punkte cituojamą teismo praktiką.

40 Kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 42 punkte, neįgaliųjų *CAT „La Jouvene“* vykdoma veikla sukurta ne tik siekiant suteikti suinteresuotiesiems asmenims užsiėmimą, kuris tam tikrais atvejais jiems leistų pamiršti savo negalią. Iš tiesų ši veikla, nors ir pritaikyta prie atitinkamų asmenų gebėjimų, taip pat suteikia tam tikros ekonominės naudos. Tai ypač akivaizdu dėl to, kad ši veikla padeda panaudoti sunkią negalią turinčių asmenų darbo našumą, net jeigu jis labai mažas, ir kartu užtikrinti jiems garantuotiną socialinę apsaugą.

41 Taigi, iš to, kas išdėstyta, matyti, kad, remiantis Teisingumo Teismui pateiktuose dokumentuose esančia informacija, asmuo, vykdantis tokią veiklą, kaip G. Fenoll vykdo *CAT „La Jouvene“*, gali būti kvalifikuojamas kaip „darbuotojas“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

42 Tokiomis aplinkybėmis nacionalinis teismas turi, be kita ko, patikrinti, ar suinteresuotojo asmens faktiškai suteiktos paslaugos gali būti laikomos įprasta darbo rinkoje vykdoma veikla. Šiuo tikslu galima atsižvelgti ne tik į pagrindinėje byloje aptariamo CAT, kaip priimančiosios įstaigos,, statusą ir veiklą ir įvairius jo socialinės pagalbos plano tikslo aspektus, bet ir paslaugų teikimo pobūdį ir tvarką (pagal analogiją žr. Sprendimo *Trojani*, C-456/02, EU:C:2004:488, 24 punktą).

43 Šiomis aplinkybėmis į pirmuosius du klausimus reikia atsakyti taip: „darbuotojo“ sąvoka, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, turi būti aiškinama taip, kad ji gali apimti asmenį, priimtą į CAT, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje.

Dėl trečiojo klausimo

44 Trečiuoju klausimu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja galima tiesiogiai remtis vykstant privačių asmenų ginčui, siekiant, kad būtų veiksmingai užtikrinta teisė į mokamas kasmetines atostogas ir netaikoma bent kokia prieštaraujanti nacionalinės teisės nuostata.

45 Šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 23 punkte, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalis *ratione temporis* netaikytina tokiai situacijai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje.

46 G. Fenoll reikalavimas dėl jo mokamų kasmetinių atostogų susijęs su laikotarpiu iki Lisabonos sutarties įsigaliojimo datos, nuo kurios Chartija įgijo tokią pačią galią kaip ir Sutartys, kaip tai matyti iš ES sutarties 6 straipsnio 1 dalies.

47 Todėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi savaime negalima remtis vykstant tokiam ginčui, kaip nagrinėjamasis pagrindinėje byloje.

48 Kalbant apie galimybę remtis Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, kuriame būtent numatyta teisė į mokamas kasmetines atostogas, reikia pažymėti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, jei nacionalinė teisė negali būti aiškinama taip, kad atitiktų direktyvą – o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, – jos 7 straipsniu negalima remtis vykstant privačių asmenų ginčui, kaip antai nagrinėjamam pagrindinėje byloje, siekiant, kad būtų veiksmingai užtikrinta teisė į mokamas kasmetines atostogas ir netaikoma bet kokia prieštaraujanti nacionalinės teisės nuostata. Be to, esant tokiai situacijai dėl nacionalinės teisės prieštaravimo Sąjungos teisei nukentėjusioji šalis vis dėlto galėtų remtis teismo praktika, suformuota 1991 m. lapkričio 19 d. Sprendime *Francovich ir kt.* (C-6/90 ir C-9/90, EU:C:1991:428), tam, kad prireikus gautų patirtos žalos atlyginimą (žr. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 43 punktą).

49 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, nėra poreikio atsakyti į trečiąjį klausimą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

50 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

„Darbuotojo“ sąvoka, kaip ji suprantama pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį, turi būti aiškinama taip, kad ji gali apimti į užimtumo centrą, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje, priimtą asmenį.

Parašai.