Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 26 marca 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej — Artykuł 31 ust. 2 — Dyrektywa 2003/88/WE — Artykuł 7 — Pojęcie „pracownika" — Osoba niepełnosprawna — Prawo do corocznego płatnego urlopu — Przepisy krajowe sprzeczne z prawem Unii — Rola sądu krajowego

W sprawie C-316/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Cour de cassation (Francja) postanowieniem z dnia 29 maja 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 10 czerwca 2013 r., w postępowaniu:

Gérard Fenoll

przeciwko

centre d'aide par le travail „La Jouvene",

association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, A. Borg Barthet, E. Levits (sprawozdawca), M. Berger i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Mengozzi,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 27 marca 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu G. Fenolla przez G. Delvolvégo oraz A. Delvolvégo, avocats,

— w imieniu association de parents oraz d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon przez L. Cocqueberta, avocat,

— w imieniu rządu francuskiego przez N. Rouam, D. Colasa oraz R. Coesme'a, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: francuski.

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez M. Bulterman oraz C. Schillemans, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Van Hoofa oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 czerwca 2014 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni pojęcia „pracownika" w rozumieniu dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381), a także art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy G. Fenollem a centre d'aide par le travail „La Jouvene" (ośrodkiem pomocy poprzez pracę, zwanym dalej „CAT »La Jouvene«") oraz association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon (stowarzyszeniem rodziców i przyjaciół osób niepełnosprawnych umysłowo w Awinionie) w przedmiocie wniosku złożonego przez zainteresowanego o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres", stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów […] corocznego urlopu wypoczynkowego […]

[…]

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego [publicznych], jak i prywatnego [prywatnych], w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG [Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 349)], bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy.

[…]".

4 Artykuł 7 omawianej dyrektywy, zatytułowany „[Coroczny urlop wypoczynkowy], brzmi następująco:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

5 Artykuł 17 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od pewnych przepisów tej dyrektywy. Jednakże nie jest dopuszczalne żadne odstępstwo od przepisów art. 7.

6 Artykuł 2 dyrektywy 89/391, zatytułowany „Zakres”, ma następujące brzmienie:

„1. Niniejsza dyrektywa będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.).

2. Niniejsza dyrektywa nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takich jak siły zbrojne czy policja lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

W powyższych wypadkach bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinna być zapewniona w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem zasad i celów niniejszej dyrektywy”.

Prawo francuskie

Code du travail

7 Artykuł L. 223-2 akapit pierwszy code du travail (kodeksu pracy), w wersji obowiązującej w czasie właściwym dla okoliczności faktycznych rozpatrywanych w sprawie w postępowaniu głównym, przewiduje:

„Pracownikowi, który w roku rozliczeniowym był zatrudniony przez tego samego pracodawcę przez okres równoważny co najmniej miesiącowi rzeczywistego świadczenia pracy, przysługuje prawo do urlopu w wymiarze dwóch i pół dnia roboczego na miesiąc pracy, przy czym pełny wymiar należnego urlopu nie może przekraczać trzydziestu dni roboczych”.

8 Zgodnie z art. L. 223-4 tego kodeksu:

„Dla potrzeb ustalenia wymiaru urlopu na równi z miesiącem rzeczywistego świadczenia pracy traktuje się okresy równoważne czterem tygodniom lub dwudziestu czterem dniom pracy. Okresy corocznego płatnego urlopu, czas wolny z tytułu odbioru godzin […], okresy urlopu macierzyńskiego […], dni wolne uzyskane z tytułu ograniczenia wymiaru czasu pracy oraz nieprzerwane okresy nieprzekraczające roku, w trakcie których wykonanie umowy o pracę zostaje zawieszone w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, uznaje się za okresy rzeczywistego świadczenia pracy […]”.

9 Artykuł L. 323-10 wspomnianego kodeksu stanowi:

„Dla potrzeb niniejszej sekcji za pracownika niepełnosprawnego uznaje się każdą osobę, której możliwości uzyskania lub zachowania zatrudnienia są w rzeczywistości ograniczone w związku z zakłóceniem jednej lub kilku funkcji fizycznych, sensorycznych, umysłowych lub psychicznych.

Status pracownika niepełnosprawnego jest przyznawany przez komisję wskazaną w art. L. 146-9 code de l'action sociale et des familles [kodeksu działalności socjalnej i rodzin].

Skierowanie do zakładu lub służby, o których mowa w art. L. 312-1 pkt 5 tego kodeksu, oznacza przyznanie statusu pracownika niepełnosprawnego".

Code de l'action sociale et des familles

10 Artykuł L. 312-1 code de l'action sociale et des familles, w wersji obowiązującej od dnia 6 września 2003 r., ma następujące brzmienie:

„Dla potrzeb niniejszego kodeksu zakładami i służbami społecznymi i medyczno-społecznymi są wymienione poniżej zakłady i służby, które posiadają własną osobowość prawną bądź jej nie posiadają:

[…]

5 Zakłady i służby:

a) pomocy przez pracę, z wyjątkiem struktur, z którymi zawarte zostały umowy w odniesieniu do rodzajów działalności wymienionych w art. L. 322-4-16 code du travail oraz przedsiębiorstw dostosowanych, zdefiniowanych w art. L. 323-30 i nast. tego samego kodeksu;

[…]".

11 Artykuł L. 344–2 tego kodeksu, w wersji obowiązującej w okresie od dnia 3 stycznia 2002 r. do dnia 11 lutego 2005 r., stanowił:

„Ośrodki pomocy przez pracę, oferujące zakwaterowanie bądź go nieoferujące, przyjmują niepełnosprawną młodzież i dorosłych, którzy chwilowo lub trwale nie mogą pracować w zwykłych przedsiębiorstwach, w zakładach pracy chronionej czy na rzecz zakładów oferujących pracę w domu, ani też wykonywać działalności zawodowej na własny rachunek. Oferują tym osobom możliwość wykonywania różnego rodzaju działalności zawodowej, wsparcie medyczno-społeczne i wychowawcze oraz warunki życia sprzyjające ich rozwojowi osobistemu, a także ich integracji społecznej.

[…]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12 Gérard Fenoll korzystał z CAT „La Jouvene" od dnia 1 lutego 1996 r. do dnia 20 czerwca 2005 r. Początkowo regularnie wykorzystywał pięć tygodni płatnego corocznego urlopu.

13 Od dnia 16 października 2004 r. do dnia, w którym opuścił wspomniany CAT, G. Fenoll był na zwolnieniu lekarskim. W dniu, w którym rozpoczął się ten okres niezdolności do pracy, przysługiwało mu 12 dni corocznego płatnego urlopu, do których nabył prawo, ale ich nie wykorzystał, za okres pracy od dnia 1 czerwca 2003 r. do dnia 31 maja 2004 r. Ponadto G. Fenoll nie mógł wykorzystać swego urlopu za okres rozliczeniowy od dnia 1 czerwca 2004 r. do dnia 31 maja 2005 r. Te uprawnienia do

corocznego urlopu, które nabył, ale których nie wykorzystał, za dwa ww. okresy, rodzą zdaniem G. Fenolla prawo do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 945 EUR. CAT „La Jouvene" odmówił mu wypłaty tej kwoty.

14 Tribunal d'instance d'Avignon (Francja) oddalił w ostatniej instancji żądanie odszkodowawcze G. Fenolla, w związku z czym G. Fenoll wniósł skargę kasacyjną.

15 Sąd odsyłający przypomina orzecznictwo Trybunału dotyczące art. 7 dyrektywy 2003/88, a także orzecznictwo dotyczące pojęcia „pracownika" w rozumieniu art. 45 TFUE. W tym zakresie sąd ten zastanawia się nad kwestią, czy osoby umieszczone w ośrodku pomocy przez pracę (zwanym dalej „CAT") i które nie mają statusu osoby zatrudnionej, są objęte pojęciem „pracownika" w rozumieniu przepisów prawa Unii.

16 Sąd odsyłający przypomina brzmienie art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którym każdy pracownik ma między innymi prawo do corocznego płatnego urlopu, i stwierdza, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na prawa podstawowe Unii Europejskiej można się powoływać w sporze pomiędzy jednostkami w celu zweryfikowania przestrzegania tych praw podstawowych przez instytucje Unii i państwa członkowskie w przypadku, gdy wykonują one prawo Unii.

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

„1) Czy art. 3 dyrektywy 89/391, do której odsyłają przepisy art. 1 dyrektywy 2003/88 określające jej zakres stosowania, należy interpretować w ten sposób, że dana osoba przyjęta do CAT może być uznana za »pracownika« w rozumieniu wspomnianego art. 3?

2) Czy art. 31 karty należy interpretować w ten sposób, że osobę taką, jak opisana w poprzednim pytaniu, można uznać za »pracownika« w rozumieniu wspomnianego art. 31?

3) Czy osoba taka, jak opisana w pytaniu pierwszym, może bezpośrednio powoływać się na swoje prawa wynikające z karty w celu uzyskania prawa do płatnego urlopu, jeżeli przepisy krajowe nie przewidują, że osoba ta korzysta z takich praw, i czy w celu zagwarantowania pełnej skuteczności tego prawa sąd krajowy powinien nie dopuścić do stosowania wszelkich sprzecznych z tym prawem przepisów prawa krajowego?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

18 Poprzez swe pytania, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy pojęcie „pracownika" w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono osobę przyjętą do CAT – takiego jak rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym.

19 W tej kwestii należy przede wszystkim przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 – w związku z art. 2 dyrektywy 89/391, do którego artykuł ten odsyła – omawiane dyrektywy stosują się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznych, jak i prywatnych, w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz uregulowania niektórych aspektów organizacji ich czasu pracy.

20 I tak Trybunał orzekł, że zakres zastosowania dyrektywy 89/391 należy rozumieć szeroko, a wyjątki od jej zakresu zastosowania przewidziane w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy należy interpretować w sposób zawężający (zob. podobnie w szczególności wyroki: Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 34, 35, a także Komisja/Hiszpania, C-132/04, EU:C:2006:18, pkt 22). Wyjątki te zostały bowiem ustanowione wyłącznie w celu zagwarantowania właściwego funkcjonowania służb niezbędnych do ochrony bezpieczeństwa, zdrowia, jak również porządku publicznego w wypadkach o wyjątkowej sile i skali (wyrok Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

21 Ponieważ żadna z tych okoliczności nie dotyczy sytuacji osoby takiej jak skarżący w postępowaniu głównym, jego działalność objęta jest zakresem stosowania dyrektywy 2003/88.

22 Z powyższego wynika, że przepisy dyrektywy 2003/88, a zwłaszcza art. 7, mają zastosowanie do działalności wykonywanej przez G. Fenolla.

23 Pytanie, na jakie należy udzielić odpowiedzi, dotyczy zatem kwestii, czy G. Fenoll wykonuje tę działalność jako pracownik w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.

24 W tym zakresie w odniesieniu do dyrektywy 2003/88 należy podnieść, że – jak twierdzi rzecznik generalny w pkt 29 swej opinii – dyrektywa ta nie zawiera żadnego odesłania do pojęcia „pracownika" sformułowanego w dyrektywie 89/391 ani do definicji tego pojęcia wynikającej z ustawodawstw lub praktyk krajowych (zob. podobnie wyrok Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 27).

25 Z tego ostatniego stwierdzenia wynika, że dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 pojęcie „pracownika" nie może być różnie interpretowane w zależności od przepisów krajowych, lecz ma ono samodzielne znaczenie na gruncie prawa Unii (wyrok Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 28).

26 Tymczasem, jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 26 jego opinii, wniosek ten ma zastosowanie także do wykładni pojęcia „pracownika" w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty, tak aby zapewnić jednolitość podmiotową prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego.

27 W tym kontekście należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „pracownika" w ramach dyrektywy 2003/88 musi być definiowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy, z uwzględnieniem praw i obowiązków zainteresowanych osób. Za „pracownika" należy zatem uznać każdą osobę, która wykonuje czynności rzeczywiste i efektywne, z wyjątkiem czynności wykonywanych na tak niewielką skalę, że można je jedynie uznać za marginalne i pomocnicze. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (zob. podobnie wyrok Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 28; Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 23).

28 Tak więc w celu zweryfikowania, czy takie pojęcie może obejmować osobę przyjętą do CAT, taką jak G. Fenoll, należy wziąć pod uwagę następujące okoliczności.

29 Po pierwsze, Trybunał orzekł, że w ramach kwalifikacji w świetle pojęcia „pracownika", której dokonuje sąd krajowy, musi on oprzeć się na obiektywnych kryteriach i dokonać całościowej oceny wszystkich okoliczności rozpatrywanej przez niego sprawy, które mają związek zarówno z charakterem danej działalności, jak i stosunkiem pomiędzy stronami sporu (wyrok Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 29).

30 W niniejszym przypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że osoby przyjęte do CAT nie podlegają niektórym przepisom code du travail. Niemniej jednak okoliczność ta, która skutkuje swoistą sytuacją prawną tych osób, nie może mieć rozstrzygającego znaczenia w ramach oceny stosunku pracy pomiędzy stronami sporu.

31 Należy bowiem przypomnieć, że Trybunał już orzekł w tym zakresie, iż swoisty charakter prawny stosunku pracy w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uznaje się daną osobę za pracownika w rozumieniu prawa Unii (zob. wyrok Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Po drugie, jest bezsporne, że G. Fenoll świadczył przez pewien czas, czyli od momentu przyjęcia do CAT „La Jouvene" w 1996 r. przez okres co najmniej pięciu kolejnych lat, w odniesieniu do których uzyskał zresztą prawo do corocznego płatnego urlopu, różne rodzaje prac. Z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że prace te, z którymi wiązało się wsparcie medyczno-społeczne, były wyznaczone i nadzorowane przez personel, a także przez kierownictwo CAT „La Jouvene", przy czym kierownictwo to starało się zapewnić zainteresowanemu warunki życia jak najlepiej dostosowane do jego potrzeb. Taka struktura organizacyjna umożliwia jednostce, takiej jak CAT rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym, zapewnienie zarówno rozwoju osobistego osobie o znacznym stopniu niepełnosprawności poprzez wykorzystanie jej umiejętności, jak również, w miarę możliwości, określonej korzyści ekonomicznej dla danej jednostki płynącej z prac powierzonych tej osobie.

33 Po trzecie, z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika także, że prace wyznaczone G. Fenollowi, objęte programem ekonomiczno-społecznym CAT „La Jouvene", były wykonywane w zamian za wynagrodzenie. W tym kontekście należy podnieść, że fakt, iż wynagrodzenie to mogło być znacznie niższe od płacy minimalnej gwarantowanej we Francji, nie może być uwzględniony przy ustalaniu, czy G. Fenolla należy uznać za „pracownika" w rozumieniu prawa Unii.

34 Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Trybunału ani produktywność – wyższa bądź niższa – danej osoby, ani pochodzenie środków na wynagrodzenie, ani też ograniczona wysokość wynagrodzenia nie mogą mieć żadnego wpływu na uznanie danej osoby za pracownika w rozumieniu prawa Unii (zob. wyroki: Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, pkt 15, 16; Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, pkt 32; a także Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, pkt 16).

35 Po czwarte, należy ustalić, czy czynności wykonywane przez G. Fenolla w ramach CAT „La Jouvene" powinny być uznane za „rzeczywiste i efektywne", czy też mają one jedynie charakter marginalny i pomocniczy, w związku z czym nie mogą one zgodnie z przytoczonym w pkt 27 niniejszego wyroku utrwalonym orzecznictwem Trybunału prowadzić do uznania osoby, która je wykonuje, za „pracownika".

36 W tym zakresie association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales d'Avignon (APEI) d'Avignon i rząd francuski wywodzą z okoliczności faktycznych, które doprowadziły do wydania wyroku Bettray (344/87, EU:C:1989:226), że analogicznie G. Fenoll nie może być uznany za „pracownika", ponieważ czynności wykonywane przez niego w ramach CAT „La Jouvene" są porównywalne z czynnościami wykonywanymi przez osoby przyjęte do ośrodka terapeutycznego dla narkomanów, takiego jak rozpatrywany w tym wyroku.

37 Nie można zgodzić się z tym stanowiskiem.

38 Należy bowiem przede wszystkim podnieść, że o ile Trybunał orzekł w pkt 17 wyroku Bettray (344/87, EU:C:1989:226), że za czynności rzeczywiste i efektywne nie mogą być uznane te czynności, które stanowią wyłącznie środek reedukacji lub reintegracji osób, które je wykonują, o tyle wyjaśnił również, że to stwierdzenie ma znaczenie jedynie w świetle okoliczności faktycznych, które doprowadziły do wydania tego wyroku, charakterystycznych dla sytuacji osoby, którą z racji narkomanii zatrudniono na

podstawie krajowych przepisów, mających zapewnić pracę osobom, które przez nieokreślony czas z racji okoliczności związanych z ich stanem nie są zdolne do wykonywania pracy w normalnych warunkach (zob. wyrok Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Następnie należy stwierdzić, że nawet jeśli stanowiska pracy w ramach CAT „La Jouvene" są, podobnie jak stanowiska przeznaczone dla narkomanów w sprawie, która doprowadziła do wydania wyroku Bettray (344/87, EU:C:1989:226), zarezerwowane dla osób, które ze względu na okoliczności dotyczące ich stanu, nie są w stanie wykonywać pracy w warunkach normalnych, to jednak z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że sama koncepcja systemu regulującego funkcjonowanie CAT, a tym samym czynności, które są w jego ramach wykonywane przez niepełnosprawnych, jest taka, że te czynności nie wydają się mieć charakteru wyłącznie marginalnego i pomocniczego w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 27 niniejszego wyroku.

40 Jak bowiem podkreślił rzecznik generalny między innymi w pkt 42 swej opinii, czynności wykonywane przez niepełnosprawnych w ramach CAT „La Jouvene" nie są stworzone wyłącznie w celu zapewnienia zajęcia, w stosownym przypadku pochodnego, zainteresowanym osobom. Czynności te, chociaż dostosowane do zdolności zainteresowanych osób, zapewniają również określoną korzyść ekonomiczną. Jest tak, tym bardziej że wspomniane czynności umożliwiają wykorzystanie produktywności – niezależnie od jej ograniczonego charakteru – osób o wysokim stopniu niepełnosprawności, a jednocześnie zapewnienie im należnej ochrony społecznej.

41 Z powyższych stwierdzeń wynika zatem, że na podstawie informacji wynikających z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi osoba wykonująca czynności, takie jak te wyznaczone G. Fenollowi w ramach CAT „La Jouvene", może być uznana za „pracownika" w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.

42 W tym kontekście sąd krajowy powinien w szczególności zweryfikować, czy prace wykonywane w rzeczywistości przez zainteresowanego mogą być uznane za prace objęte normalnym rynkiem pracy. W tym celu można wziąć pod uwagę nie tylko status i praktykę CAT rozpatrywanego w sprawie w postępowaniu głównym jako instytucji przyjmującej, ale także poszczególne aspekty celu jego programu pomocy społecznej, a także charakter oraz sposób wykonywania prac (zob. analogicznie wyrok Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, pkt 24).

43 W takich okolicznościach na dwa pierwsze pytania należy odpowiedzieć, że pojęcie „pracownika" w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że może ono obejmować osobę przyjętą do CAT, takiego jak rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym.

W przedmiocie pytania trzeciego

44 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że można się na niego powołać bezpośrednio w sporze pomiędzy jednostkami, w celu zagwarantowania pełnej skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu i niedopuszczenia do stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego sprzecznych z tym postanowieniem.

45 W tym zakresie wystarczy stwierdzić, że – jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 23 swej opinii – art. 31 ust. 2 karty nie ma zastosowania rationae temporis do sytuacji takiej jak rozpatrywana w sprawie w postępowaniu głównym.

46 Roszczenie G. Fenolla w odniesieniu do płatnego corocznego urlopu dotyczy bowiem okresu sprzed wejścia w życie traktatu z Lizbony, a zatem sprzed dnia, w którym karta uzyskała tę samą moc prawną co traktaty, zgodnie z art. 6 ust. 1 traktatu UE.

47 W konsekwencji na art. 31 ust. 2 karty, jako taki, nie można się powołać w sporze takim, jak rozpatrywany w postępowaniu głównym.

48 W odniesieniu do możliwości odwołania się do art. 7 dyrektywy 2003/88, który dotyczy właśnie prawa do corocznego płatnego urlopu, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że jeśli prawo krajowe nie może uzyskać wykładni zgodnej z tą dyrektywą – czego zweryfikowanie należy do sądu odsyłającego – na jej art. 7 nie można się powoływać w sporze pomiędzy jednostkami, takim jak spór będący przedmiotem postępowania głównego, w celu zapewnienia pełnej skuteczności wspomnianego prawa do corocznego płatnego urlopu i niedopuszczenia do stosowania każdego przepisu prawa krajowego sprzecznego z dyrektywą. Ponadto w takiej sytuacji strona pokrzywdzona niezgodnością prawa krajowego z prawem Unii mogłaby jednak powołać się na orzecznictwo wynikające z wyroku Francovich i in. (C-6/90 i C-9/90, EU:C:1991:428) w celu ewentualnego uzyskania naprawienia poniesionej szkody (zob. wyrok Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 43).

49 W świetle całości powyższych rozważań nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie trzecie.

W przedmiocie kosztów

50 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Pojęcie „pracownika” w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że może ono obejmować osobę przyjętą do ośrodka pomocy przez pracę, takiego jak rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym.

Podpisy