



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

16 päivänä kesäkuuta 2016\*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2010/18/EU — BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemä vanhempainvapaata koskeva tarkistettu puitesopimus — Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen — Osuuskunnan työntekijäjäseneen paluu äitiysvapaalta — Pyyntö työajan vähentämiseksi ja työskentelyaikojen järjestämiseksi — Tilanne, joka ei kuulu tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan — Ennakkoratkaisupyyntö ei täytä tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä

Asiassa C-351/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelonan työtuomioistuim nro 33, Espanja) on esittänyt 15.7.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 22.7.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Estrella Rodríguez Sánchez**

vastaan

**Consum Sociedad Cooperativa Valenciana,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Ilešič sekä tuomarit C. Toader, A. Rosas, A. Prechal (esittelevä tuomari) ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: hallintovirkkamies L. Carrasco Marco,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 18.11.2015 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, edustajinaan C. Durá Valero ja C. Villarino Moreno, abogados,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Gavela Llopis,
- Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,
- Unkarin hallitus, asiamiehinään M. Fehér ja G. Koós ja A. Pálffy,

\* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

— Euroopan komissio, asiamiehinään S. Pardo Quintillán ja D. Roussanov,  
kuultuaan julkisasiamiehen 3.3.2016 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,  
on antanut seuraavan

### tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n 18.6.2009 tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen (jäljempänä tarkistettu puitesopimus), joka on BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EU (EUVL 2010, L 68, s. 13) liitteessä, 1 lausekkeen 2 kohdan, 6 lausekkeen 1 kohdan ja 8 lausekkeen 2 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa Estrella Rodríguez Sánchez on nostanut kanteen Consum Sociedad Cooperativa Valenciana -nimistä osuuskuntaa (jäljempänä Consum SCV) vastaan, koska tämä oli hylännyt hänen työaikajärjestelyä koskevan pyyntönsä.

### Asiaa koskevat oikeussäännöt

#### *Unionin oikeus*

- 3 Direktiivillä 2010/18 kumottiin 8.3.2012 alkaen UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annettu neuvoston direktiivi 96/34/EY (EYVL 1996, L 145, s. 4).
- 4 Direktiivin 2010/18 1 artiklassa säädetään seuraavaa:  
”Tällä direktiivillä pannaan täytäntöön – – vanhempainvapaasta [tehty] tarkistettu puitesopimus – –”
- 5 Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa määrätään seuraavaa:  
”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 8 päivänä maaliskuuta 2012 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse viimeistään kyseisenä päivänä. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.  
– –”
- 6 Tarkistetun puitesopimuksen johdanto-osassa todetaan muun muassa seuraavaa:  
”Tällä – – puitesopimuksella tarkistetaan 14 päivänä joulukuuta 1995 tehtyä vanhempainlomaa koskevaa puitesopimusta, jossa asetetaan vanhempainvapaata koskevat vähimmäisvaatimukset ja joka toimii tärkeänä keinona sovittaa yhteen työhön ja perheeseen liittyvät velvollisuudet ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua.  
– –”

I. *Yleisiä näkökohtia* – –

3. ottaen huomioon 7 päivänä joulukuuta 2000 annetun Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja sen naisten ja miesten tasa-arvoon sekä työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvän 23 ja 33 artiklan,

– –

15. ottaen huomioon sen, että tämä sopimus on puitesopimus, jossa esitetään äitiysvapaasta erillistä vanhempainvapaata ja pakottavista syistä töistä poissaoloa koskevat vähimmäisvaatimukset ja jolla siirretään vapaan myöntämisperusteiden ja soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen vahvistaminen jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jotta kunkin jäsenvaltion tilanne voidaan ottaa huomioon,

– –”

7 Tarkistetun puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä miehiin että naisiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.”

8 Tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi, jotta he voivat huolehtia lapsesta tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.”

9 Tarkistetun puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Vanhempainvapaan myöntämisperusteet ja sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäisvaatimuksia noudattaen. – –

– –”

10 Tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen otsikko on ”Työhönpaluu”, ja sen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Parantaakseen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat vanhempainvapaalta palatessaan pyytää muutoksia työaikaansa ja/tai työmuotoonsa tietyksi ajaksi. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Tätä kohtaa koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritetään kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti.”

11 Tarkistetun puitesopimuksen 8 lausekkeen otsikko on ”Loppumääräykset” ja siinä määrätään muun muassa seuraavaa:

”\_ \_

2. Tämän sopimuksen määräysten täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla. Tämä ei vaikuta jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten oikeuteen kehittää muuttuneiden olosuhteiden mukaan (siirrettävyyksiellön käyttöönotto mukaan lukien) lakeihin, asetuksiin tai sopimuksiin perustuvia erilaisia säännöksiä ja määräyksiä edellyttäen, että tässä sopimuksessa määrättyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.

--

4. Jäsenvaltioiden on saatettava neuvoston päätöksen noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään kahden vuoden kuluessa päätöksen hyväksymisestä tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse tämän määräajan kuluessa. --

--”

### *Espanjan oikeus*

12 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, ettei direktiivin 2010/18 saattamiseksi osaksi Espanjan oikeusjärjestystä toteutettu erityisiä toimenpiteitä. Komissio on huomautuksissaan todennut Espanjan kuningaskunnan ilmoittaneen sille, että direktiivi oli jo tullut osaksi kansallista oikeutta työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun version hyväksymisestä 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella nro 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki).

Työntekijöiden asemasta annettu laki

13 Työntekijöiden asemasta annetun lain 1 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tätä lakia sovelletaan työntekijöihin, jotka tarjoutuvat vapaaehtoisesti työskentelemään vastiketta vastaan toisen luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön – työnantajan tai yrittäjän – lukuun tämän organisaatiossa ja tämän johdon alaisena. --”

14 Työssäkäyvien henkilöiden perhe- ja työelämän yhteensovittamisen edistämiseksi 5.11.1999 annetulla lailla 39/1999 (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; BOE nro 266, 6.11.1999, s. 38934) tehtiin joukko muutoksia työntekijöiden asemasta annettuun lakiin.

15 Lain 39/1999 perusteluissa esitetään muun muassa seuraavat täsmennykset:

”-- äitiyteen ja isyyteen viitataan yhteisön tasolla laajimmassa merkityksessä [toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85 (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL 1992, L 348, s. 1) ja direktiivissä 96/34]. Ensin mainittu direktiivi koskee äitiyttä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyden ja työturvallisuuden kannalta. Jälkimmäinen koskee UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemää puitesopimusta vanhempainlomasta, ja siinä tarkastellaan vanhempainlomaa ja pakottaviin syihin perustuvaa poissaoloa työstä tärkeinä keinoina sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä ja edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua.

Tällä lailla saatetaan kansainvälisessä ja yhteisön oikeudessa vahvistetut linjaukset osaksi Espanjan oikeutta ylittämällä näissä linjauksissa omaksuttu vähimmäisuoja taso. --”

- 16 Työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 5 ja 6 momentissa säädetään lailla 39/1999 tehtyjen muutosten jälkeen seuraavaa:

”5. Henkilöllä, jolla on lapsen lakisäateisenä huoltajana välittömässä hoidossaan alle kuusivuotias lapsi – – on oikeus vähentää päivittäistä työaikaansa niin, että palkkaa alennetaan samassa suhteessa, vähintään 1/3:lla ja enintään puolella työpäivän pituudesta. – –

6. Työntekijä järjestää tavanomaisen työaikansa puitteissa päivittäiset työtunnit ja vahvistaa – – [tämän pykälän 5 momentissa] tarkoitetun jakson, jonka aikana noudatetaan vähennettyä työaika. – –”

- 17 Laissa 39/1999 on ensimmäinen lisäsäännös, joka on muotoiltu seuraavasti:

”Osuuskuntien työntekijäjäsenet tai osuustoiminnallisten yhtiöiden työntekijäosakkaat sekä tällaisten yhteisöjen työntekijät voivat vedota tässä laissa vahvistettuihin etuihin äitiysvapaalla, raskauteen liittyvien riskien sekä adoption ja kasvattilapsen vastaanottamisen perusteella myönnettävällä vapaalla riippumatta siitä sosiaaliturvajärjestelmästä, johon he kuuluvat, tällaiseen osakkuussuhteeseen liittyvät erityispiirteet huomioon ottaen.”

- 18 Naisten ja miesten tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla 3/2007 (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE nro 71, 23.3.2007, s. 12611), tehtiin myös muutoksia työntekijöiden asemasta annettuun lakiin.

- 19 Näiden muutosten jälkeen työntekijöiden asemasta annetun lain 34 §:n 8 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijällä on oikeus muuttaa päivittäistä työaikaansa ja sen jaksottamista voidakseen näin tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan yksityis-, perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen työehtosopimuksella tai työntekijän kanssa erikseen tehdyllä sopimuksella vahvistettujen ehtojen mukaisesti kuitenkin niin, että työehtosopimuksen määräyksiä tällöin noudatetaan.”

- 20 Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työnteko keskeytyy synnytyksen vuoksi yhtäjaksoisesti 16 viikon ajaksi – –. Asianomainen voi itse päättää keskeytyksen ajoittamisesta, kunhan 6 viikkoa siitä pidetään välittömästi synnytyksen jälkeen. – –”

Osuuskuntia koskeva lainsäädäntö

– Valencian itsehallintoalueen osuuskuntalaki 8/2003

- 21 Osuuskunnista 24.3.2003 annetun Valencian itsehallintoalueen lain 8/2003 (Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana; BOE nro 87, 11.4.2003, s. 14308) 89 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työosuuskuntia ovat osuuskunnat, joiden jäseniksi otetaan luonnollisia henkilöitä, jotka työsuorituksensa välityksellä osa- tai kokoaikaisesti harjoittavat kolmansille tarkoitettuja tavaroita tai palveluja tuottavaa elinkeinotoimintaa tai ammattia. Työosuuskunnan jäseneksi voivat liittyä henkilöt, joilla on lain mukaan kelpoisuus tehdä sopimus työsuorituksestaan – –.

– –

3. Työntekijäjäsenten ja osuuskunnan välinen oikeussuhde on osakkuussuhde, ja näin ollen osuuskunnan perustamisasiakirjoissa, säännöissä tai kokouksessa on määrättävä osuuskunnan jäsenen ammattiasemasta ja siihen liittyen ainakin seuraavista seikoista:

- a) tapa, jolla työsuoritukset organisoidaan
- b) toiminnallinen ja/tai maantieteellinen liikkuvuus
- c) ammattiryhmien vahvistaminen
- d) juhlapyhii, lomina ja vapaita koskevat säännöt
- e) päivittäinen työaika, työvuorot ja viikoittainen lepoaika
- f) syyt, joiden nojalla työsuhde voidaan keskeyttää tai päättää
- g) osuuskunnan jäsenelle maksettavat ennakot – –
- h) osuuskunnan jäsenen työsuorituksiin liittyvät muut sellaiset oikeudet ja velvollisuudet, jotka osuuskunta katsoo aiheelliseksi vahvistaa.

Päivittäistä työaika, viikoittaista lepoaika, juhlapyhii, lomina ja vapaita sekä syyt, joiden nojalla työsuhde voidaan keskeyttää tai päättää, koskevissa perustamisasiakirjojen määräyksissä on aina noudatettava osuuskuntia koskevassa valtion lainsäädännössä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia.

– –

Niiden työosuuskuntia koskevien seikkojen osalta, joista tässä laissa ei ole nimenomaisesti säädetty, oikeussuhteeseen, jonka osapuolena on osuuskunta, sovelletaan täydentävästi osuuskuntia koskevan valtion lainsäädännön sitä koskevia säännöksiä.”

– Osuuskuntia koskeva laki 27/1999

<sup>22</sup> Osuuskunnista 16.7.1999 annetun lain 27/1999 (Ley 27/1999 de Cooperativas; BOE nro 170, 17.7.1999, s. 27027), 80 §:ssä säädetään muun muassa seuraavaa:

”1. Työosuuskunnat ovat osuuskuntia, joiden tarkoituksena on tarjota jäsenilleen työtä, jota nämä tekevät itse osa- tai kokoaikaisesti yhteisen organisaation puitteissa tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi kolmansille. – – Työntekijäjäsenten suhde osuuskuntaan on osakkuussuhde.

– –

4. Työntekijäjäsenedellä on säännöllisesti, alle kuukauden mittaisin väliajoin oikeus jäsenennakkoon, joka ei ole palkkaa ja joka maksetaan osuuskunnan ylijäämästä osuustoimintaan osallistumisen perusteella.

5. Työn tekopaikkoihin ja työntekijäjäsenediin sovelletaan työterveyttä ja työsuojelua koskevia säännöksiä, ja niitä sovellettaessa otetaan huomioon työntekijäjäseneden ja hänet osuuskuntaan sitovan suhteen luonne osakkuussuhteena ja sen autonomiset erityispiirteet.

– –”

### *Consum SCV:n säännöt*

23 Consum SCV:n sääntöjen 14.7 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Työntekijäjäsenellä on oikeus muuttaa päivittäistä työaikaansa ja sen jaksottamista voidakseen näin tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan yksityis-, perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen sopimalla tästä kyseessä olevan tuotantoyksikön vastuuhenkilön kanssa siten, että ellei sopimukseen päästä, osuuskunnan työneuvosto ratkaisee asian kumpaakin osapuolta kuultuaan pyrkien vaihtoehtoihin, joiden avulla mainittu oikeus voidaan tosiasiallisesti toteuttaa.”

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

24 Consum SCV on laissa 8/2003 tarkoitettu osuuskunta. Sillä on valintamyymäläketju ja sen tarkoituksena on muun muassa vakituisten työpaikkojen tarjoaminen työntekijäjäsenilleen.

25 Rodríguez Sánchez on Consum SCV:n työntekijäjäsen ja työskentelee valintamyymälän kassa/tuotevalikoima-yksikössä. Hän teki 25.6.2012 Consum SCV:n kanssa osuuskunnan perustamisasiakirjoissa ja sen säännöissä tarkoitetun jäsensopimuksen. Hänen työvuoronsa ja työaikaansa oli järjestetty vuoroviikoin seuraavasti: maanantaista lauantaihin joko aamuvuoroina (8.00–15.00) tai iltavuoroina (15.00–22.00) ja kaksi sunnuntaita kuukaudessa (8.30–15.00).

26 Rodríguez Sánchez sai lapsen 19.8.2013. Hän pyysi äitiysvapaansa päätyttyä 27.12.2013 lapsensa lakisääteisenä huoltajana työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 5 ja 6 momenttiin vedoten, että hänen työaikaansa vähennettäisiin 30 tuntiin viikossa ja että hänet sijoitettaisiin pysyvästi aamuvuoroon (9.00–15.00) maanantaista perjantaihin.

27 Consum SCV hyväksyi 24.1.2014 työajan vähentämistä koskevan pyynnön mutta hylkäsi jälkimmäisen pyynnön vedoten siihen, että sen hyväksyminen johtaisi siihen, että aamuvuoroissa olisi liikaa henkilöstöä.

28 Helmikuussa 2014 Rodríguez Sánchez nosti kanteen tästä päätöksestä Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelonassa (Barcelonan työtuomioistuin nro 33, Espanja).

29 Mainittu tuomioistuin päätti maaliskuussa 2014 lykätä viran puolesta asian käsittelyä, jotta asiassa voitaisiin panna vireille oikeudenkäynti työntekijöiden asemasta annetun lain 34 §:n 8 momentin nojalla. Rodríguez Sánchez lähetti näin Consum SCV:lle uuden, mainittuun lainkohtaan ja perhe- ja työelämän yhteensovittamista koskevaan oikeuteensa perustuvan pyynnön, jossa hän vetosi tarpeeseensa saada työaikaansa järjestettyä lapsensa päivähoidon aikataulujen mukaiseksi.

30 Consum SCV ilmoitti hyväksyvänsä työajan vähentämistä koskevan pyynnön, muttei vastannut työvuorojen järjestämistä koskevaan pyyntöön eikä siirtänyt pyyntöä osuuskunnan sääntöjen 14.7 §:ssä tarkoitettulle työneuvostolle.

31 Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona toteaa, että osapuolten välinen erimielisyys koskee tässä vaiheessa enää kysymystä työtuntien ja -vuorojen järjestämisestä työntekijöiden asemasta annetun lain 34 §:n 8 momentin nojalla, koska sen 37 §:n 5 momentin mukaista työajan vähentämistä koskeva kysymys oli jo ratkaistu.

32 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii tässä yhteydessä sitä, voiko tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohta vaikuttaa sen käsiteltäväksi näin saatetun riita-asian ratkaisuun.

- 33 Se esittää, että tätä varten olisi ensin selvitettävä, kuuluuko työntekijäjäseneen ja osuuskunnan välinen suhde tarkistetun puitesopimuksen soveltamisalaan, sellaisena kuin se on määritelty tämän puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohdassa.
- 34 Toiseksi se katsoo, että jollei kyseistä suhdetta ole pidettävä 1 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitettuna työsopimuksena tai työsuhteena, olisi tarkasteltava puitesopimuksen 8 lausekkeen 2 kohdan ulottuvuutta. Näin on sen mukaan siksi, että koska lain 39/1999 ensimmäisen lisäsäännöksen mukaan Espanjan lainsäätävä on ulottanut vanhempainvapaasta tehdyn ja direktiivin 96/34 liitteenä olevan puitesopimuksen koskemaan osuuskuntien työntekijäjäseneä, olisi selvitettävä, merkitsisikö se, että tarkistetun puitesopimuksen toimeenpanon yhteydessä kyseinen soveltamisalan laajennus peruuntuisi, työntekijöille tarjottavan suojan yleisen tason heikentymistä mainitun tarkistetun puitesopimuksen 8 lausekkeen 2 kohdan vastaisesti.
- 35 Kolmanneksi ja siltä varalta, että tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa voidaan soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko mainittu puitesopimuksen kohta saatettu asianmukaisesti osaksi kansallista oikeutta työntekijöiden asemasta annetun lain 34 §:n 8 momentin ja Consum SCV:n sääntöjen 14 §:n 7 momentin kannalta arvioituna.
- 36 Neljänneksi kansallinen tuomioistuin esittää vielä, että jos edelliseen kysymykseen annettavan vastauksen perusteella olisi katsottava, että tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa ei ole saatettu asianmukaisesti osaksi kansallista oikeutta, olisi vielä kysyttävä, voisiko lausekkeella olla välitön horisontaalinen vaikutus, kun otetaan yhtäältä huomioon se, että lausekkeessa muotoillut velvoitteet ovat selviä, ja toisaalta se, että tarkistettu puitesopimus on väline, jolla pannaan toimeen Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 ja 33 artiklassa tunnustettu yleinen yhdenvertaisen kohtelun periaate.
- 37 Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona päätti näin ollen lykätä asian ratkaisua ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Kuuluuko osuuskuntalain 27/1999 80 §:ssä ja Valencian itsehallintoalueen osuuskuntalain 8/2003 89 §:ssä tarkoitettu kaltaisen työosuuskunnan ja työntekijäjäseneen välinen oikeussuhde, jota – vaikka se kansallisessa lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä määritellään osakkuussuhteeksi – voitaisiin unionin oikeuden perusteella pitää työsuhteena, [tarkistetun puitesopimuksen] täytäntöönpanosta annetun direktiivin 2010/18 soveltamisalaan, sellaisena kuin se määritellään [kyseisen puitesopimuksen] 1 lausekkeen 2 kohdassa?

Toinen kysymys esitetään toissijaisesti siltä varalta, että ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi.

2) Onko [tarkistetun puitesopimuksen] 8 lausekkeen 2 kohtaa ja tarkemmin sanottuna määräystä, jonka mukaan ’tämän sopimuksen määräysten täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla’, tulkittava siten, että jos jäsenvaltio ei ole saattanut direktiiviä 2010/18 nimenomaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään, työntekijöiden suoja ei saa olla kyseisen jäsenvaltion aiemman direktiivin 96/34 täytäntöönpanemiseksi antamissa säännöksissä määriteltyä heikompi?

Seuraavat kysymykset on – jäljempänä esitetyistä syistä – perusteltua esittää vain, jos jompaankumpaan edellisistä kysymyksistä vastataan myöntävästi ja jos direktiiviä 2010/18 katsotaan sovellettavan pääasian kantajalla olevan kaltaiseen työntekijäjäseneen työsuhteeseen.

3) Onko direktiiviin 2010/18 sisältyvän uuden [tarkistetun puitesopimuksen] 6 lauseketta tulkittava siten, että kansallisiin täytäntöönpanosääntöihin tai sopimukseen on nimenomaisesti sisällytettävä työnantajan velvollisuus ’harkita’ pyyntöjä, joissa työntekijät vanhempainvapaalta palatessaan



esittävät 'muutoksia työaikaansa ja työmuotoonsa', ja 'vastata' näihin pyyntöihin sekä omat että työntekijöiden tarpeet huomioon ottaen, ja ettei tätä täytäntöönpanovelvoitetta pidetä täytettynä, jos se on toteutettu sellaisilla kansallisilla oikeussäännöillä tai yrityksen säännöillä, joilla tällaisen oikeuden tehokas oikeusvaikutus asetetaan täysin riippuvaiseksi työnantajan harkintavallasta hyväksyä tai hylätä nämä pyynnöt?

- 4) Onko [tarkistetun puitesopimuksen] 6 lausekkeella – direktiivin 2010/18 3 artiklan ja kyseisen sopimuksen 8 lausekkeeseen sisältyvien loppumääräysten valossa – katsottava olevan välitön horisontaalinen oikeusvaikutus, jos sitä ei ole saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä, koska se sisältää unionissa sovellettavat vähimmäisvaatimukset?"

### **Ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottaminen**

- 38 Kuten esitetyistä kysymyksistä ja ennakkoratkaisupyynnössä niiden osalta esitetyistä tarkennuksista, sellaisena kuin niitä on lyhyesti tarkasteltu edellä 31–36 kohdassa, nähdään, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy asiallisesti sitä, onko tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa, josta on kyse kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä, tulkittava siten, että se voi vaikuttaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan riita-asian ratkaisuun. Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellä pyritään puolestaan selvittämään, ennen mainitun lausekkeen tarkastelua, vain se, kuuluuko pääasian kantajan ja Consum SCV:n, jonka työntekijäjäsen hän on, välisen suhteen kaltainen suhde tarkistetun puitesopimuksen soveltamisalaan joko siksi, että suhde on ensimmäisen kysymyksen mukaisesti puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitettu työsopimus tai työsuhde, tai toisen kysymyksen mukaisesti – ellei sitä voida pitää tällaisena – siksi, että sillä, ettei mainittuun työntekijäjäseneseen haluta soveltaa tarkistetun puitesopimuksen määräyksiä, heikennetään tässä tapauksessa työntekijöille tarjottavan suojan yleistä tasoa puitesopimuksen 8 artiklan 2 kohdassa olevan kiellon vastaisesti.
- 39 Heti aluksi on kuitenkin todettava, että tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohta koskee sanamuotonsa mukaan tilanteita, joissa työntekijä haluaa "vanhempainvapaalta palatessaan" muutoksia työaikaansa ja/tai työmuotoonsa.
- 40 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy tässä tapauksessa ilmi, että Rodríguez Sánchekin pääasiassa esittämä pyyntö sekä työajan vähentämiseksi että sen jälkeen työskentelyaikaajan muuttamiseksi, oli muotoiltu hänen palatessaan äitiysvapaalta.
- 41 Tämä vuoksi unionin tuomioistuin kääntyi 10.6.2015 työjärjestyksensä 101 artiklan nojalla ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen puoleen selvittääkseen, oliko esitettyihin kysymyksiin annettavalla vastauksella tässä tapauksessa todella merkitystä pääasian ratkaisun kannalta.
- 42 Mainittu kansallinen tuomioistuin totesi 13.7.2015 tähän pyyntöön antamassaan vastauksessa, että vapaa, jonka päätyttyä Rodríguez Sánchez oli esittänyt pyyntönsä, oli otettu työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin nojalla. Se totesi lisäksi, että tällä perusteella otettu äitiysvapaa ymmärrettiin Espanjassa myös puitesopimuksen 2 lausekkeessa tarkoitettuna kaltaiseksi vanhempainvapaaksi.
- 43 Tässä yhteydessä on kuitenkin tuotava esiin, että unionin oikeudessa pidetään käsitteinä toisistaan erillään direktiivissä 92/85 tarkoitettuna kaltainen äitiysloma ja tarkistetussa puitesopimuksessa tarkoitettu vanhempainvapaa ja että tämän puitesopimuksen yleisiä näkökohtia koskevan osan 15 kohdassa todetaan nimenomaisesti, että puitesopimuksessa muotoillaan vähimmäisvaatimukset ja "äitiysvapaasta erillistä vanhempainvapaata" koskevat määräykset.

- 44 Kuten unionin tuomioistuin on direktiivin 96/34 liitteenä olevan vanhempainlomiaa koskevan puitesopimuksen yleishuomioita koskevan osan 9 kohdan – joka on muotoiltu lähes samalla tavalla kuin tarkistetun puitesopimuksen yleisiä näkökohtia koskevan osan 15 kohta – osalta todennut, vanhempainloma myönnetään vanhemmille, jotta he voisivat huolehtia lapsesta tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen. Äitiyslomalla puolestaan on tästä eroava tavoite. Sen tarkoituksena on suojella yhtäältä naisen ruumiillista hyvinvointia ja toisaalta äidin ja lapsen välistä erityistä suhdetta raskautta ja synnytystä seuraavana aikana, jotta tämä suhde ei häiriintyisi samanaikaisesta työnteosta johtuvan kaksinkertaisen rasituksen vuoksi (ks. tuomio 14.4.2005, komissio v. Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, 32 kohta).
- 45 Lisäksi on muistettava, että unionin tuomioistuin lausui 19.9.2013 antamassaan tuomiossa Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) sellaisen vapaan luonnehdinnasta unionin oikeuden kannalta, jonka äiti oli ottanut lapsensa syntyessä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin perusteella.
- 46 Unionin tuomioistuin toi tällaisen vapaan osalta esiin sen, että direktiivin 92/85 8 artiklassa taattiin nimenomaisesti oikeus vähintään 14 viikon mittaiseen yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sisältää vähintään kahden viikon pituisen pakollisen ajanjakson, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen, ja muistutti, ettei se, että lainsäädännössä naisille annetaan oikeus 14 viikkoa pidempään äitiyslomaan, estä sitä, että tällaista äitiyslomaa voidaan kuitenkin pitää kyseisessä 8 artiklassa tarkoitettuna äitiyslomana. Unionin tuomioistuin totesi tähän liittyen myös, että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyn kaltainen loma ei koskenut direktiivissä 96/43 tarkoitettua vanhempainlomiaa (tuomio 19.9.2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, 45 ja 46 kohta).
- 47 Arviot, jotka unionin tuomioistuin esitti 19.9.2013 antamassaan tuomiossa Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) direktiivistä 96/34 ja siihen liitetystä vanhempainlomiaa koskevasta puitesopimuksesta, pätevät myös direktiivin 2010/18 ja tarkistetun puitesopimuksen osalta, joissa ei ole otettu käyttöön tämän osalta uutta lähestymistapaa, niin kuin tarkistetun puitesopimuksen yleisiä näkökohtia koskevan osan 15 kohdassa ja 2 lausekkeen 1 kohdassa käytetyistä ilmaisuista nähdään.
- 48 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa, joka koskee tilanteita, joissa työhön palataan vanhempainvapaan jälkeen, ei voida tulkita siten, että se kattaisi myös direktiivissä 92/85 tarkoitettua tilanteen, jossa työhön palataan äitiyslomalta ja jossa pääasian kantaja oli esittäessään edellä 40 kohdassa kuvatun pyynnön.
- 49 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toimitti 16.3.2016 antamallaan ja unionin tuomioistuimeen 17.3.2016 saapuneella määräyksellään unionin tuomioistuimelle joukon huomautuksia 3.3.2016 annetun julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksen johdosta. Se esitti määräyksessään syyt, joiden vuoksi se katsoi, ettei unionin tuomioistuimen tarvinnut muotoilla kolmatta kysymystä uudelleen julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksessa esitetyllä tavalla vaan että sen pitäisi vastata kysymykseen sellaisena kuin se oli ennakkoratkaisupyynnössä alun perin muotoiltu. Kyseinen kansallinen tuomioistuin esitti, että unionin tuomioistuin pyytäisi julkisasiamiestä täydentämään ratkaisuehdotustaan tai toissijaisesti ottamaan sen esittämät huomautukset vastaan työjärjestyksensä 101 artiklassa tarkoitettuna selvennyksenä.
- 50 Tähän on heti todettava, ettei Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännössä eikä unionin tuomioistuimen työjärjestyksessä määrätä asianosaisten tai ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mahdollisuudesta esittää huomautuksia vastauksena julkisasiamiehen ratkaisuehdotukseen. Lisäksi työjärjestyksen 101 artiklan mukaan vain unionin tuomioistuimella on mahdollisuus pyytää selvennyksiä ennakkoratkaisua pyytäneeltä tuomioistuimelta (ks. tuomio 13.5.2015, Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, 32 kohta).

- 51 Koska kuitenkin voidaan katsoa, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on 16.3.2016 antamallaan määräyksellä halunnut muun muassa toimittaa selvennyksiä niiden lisäksi, jotka se oli jo 13.7.2015 antamassaan määräyksessä muotoillut, vastatakseen unionin tuomioistuimen käsiteltävässä asiassa esittämään selvennyspyyntöön, on todettava seuraavaa.
- 52 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää 16.3.2016 antamassaan määräyksessä esittävän, että koska Rodríguez Sánchezin alun perin äitiyslomalta palattuaan esittämän työajan järjestämiseen tähänneen pyynnön jälkeen pyyntö oli uusittu kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olleen menettelyn aikana toiseen kansallisen oikeuden säännökseen vedoten, kuten edellä 29 kohdassa todetusta käy ilmi, asiassa ei voitaisi näiden kahden pyynnön välillä kulunut aika huomioon ottaen enää katsoa, että jälkimmäinen pyyntö olisi esitetty pääasian kantajan palattua äitiysvapaalta.
- 53 Tässä yhteydessä on kuitenkin tuotava esiin se, että vaikka voitaisiinkin siis katsoa, että pyyntöjen välillä kuluneen ajan vuoksi jälkimmäistä pyyntöä ei enää olisi pidettävä äitiysvapaan jälkeen esitettynä pyyntönä, sitä ei kuitenkaan voitaisi pitää tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna vanhempainvapaalta palattaessa esitettynä pyyntönä muutoksiksi työaikaan tai työmuotoon, koska pääasian kantaja ei ollut missään tapauksessa tilanteessa, jossa työhön on palattu tällaisen vapaan päätyttyä.
- 54 On totta, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklalla käyttöön otetussa unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten yhteistyössä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityspiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämällä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos siis esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti velvollisuus vastata niihin (ks. mm. tuomio 24.4.2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 55 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on kuitenkin myös niin, että unionin tuomioistuimen on oman toimivaltaisuutensa arvioimiseksi tutkittava ne olosuhteet, joiden vallitessa kansallinen tuomioistuin on esittänyt ennakkoratkaisupyynnön. Se yhteistyön henki, jonka on vallittava ennakkoratkaisumenettelyssä, merkitsee näet myös sitä, että kansallinen tuomioistuin omalta osaltaan ottaa huomioon sen, että unionin tuomioistuimen tehtävänä on myötävaikuttaa lainkäyttöön jäsenvaltioissa eikä antaa neuvoa-antavia lausuntoja yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä (ks. mm. tuomio 24.4.2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 56 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisen oikeutuksena ei nimittäin ole intressi saada tällaisia lausuntoja vaan se, että kysymys on tarpeen riita-asian todelliseksi ratkaisemiseksi (ks. mm. tuomio 8.9.2010 Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 57 Kansallisen tuomioistuimen esittämä ennakkoratkaisupyyntö voidaan siis jättää tutkimatta vain, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkinnalla ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. tuomio 24.4.2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Ensin tarkastellaan kolmatta kysymystä, johon on todettava, että siinä on asiallisesti kyse siitä, millä edellytyksillä voidaan katsoa, että tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohta on saatettu kansallisilla säännöksillä tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla asianmukaisesti osaksi kansallista oikeutta, ja täyttävätkö työntekijöiden asemasta annetun lain 34 §:n 8 momentti tai Consum SCV:n sääntöjen 14.7 § nämä edellytykset.

- 59 Edellä 48 ja 53 kohdassa on kuitenkin jo tuotu esiin, että on selvää, ettei pääasian kantajan tilanne kuulu tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan, eli sen puitesopimuksen kohdan soveltamisalaan, jonka tulkintaa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on pyytänyt, eikä asiassa ilmene se, miten unionin tuomioistuimen vastaus esitettyyn kolmanteen kysymyksen voisi näin ollen jollain tavoin vaikuttaa siihen, miten pääasia ratkaistaan.
- 60 Tässä yhteydessä voidaan kyllä viitata siihen, että unionin tuomioistuin on useaan otteeseen katsonut olevansa toimivaltainen ratkaisemaan unionin oikeussääntöjä koskevat ennakkoratkaisupyynnöt sellaisissa tapauksissa, joissa pääasian tosiseikat jäävät unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle mutta joissa unionin oikeussääntöjä sovelletaan kansallisen oikeuden nojalla siinä unionin oikeussääntöjen sisältöön tehdyn viittauksen vuoksi (ks. mm. tuomio 18.10.2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 61 Unionin tuomioistuin on näet jo todennut, että kun kansallisessa lainsäädännössä noudatetaan muiden kuin asianomaisen unionin oikeussäännön soveltamisalaan kuuluvien tilanteiden ratkaisemiseksi unionin oikeussäännössä omaksuttuja ratkaisuja, unionilla on tulevien ristiriitaisten tulkintojen välttämiseksi selvä intressi siihen, että kyseisestä oikeussäännöstä omaksuttuja säännöksiä tulkitaan yhdenmukaisesti (ks. mm. tuomio 18.10.2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 62 Näin ollen se, että unionin tuomioistuin tulkitsee unionin oikeussääntöjä tilanteissa, jotka jäävät unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle, voi olla perusteltua, kun niitä sovelletaan kansallisen oikeuden nojalla tällaisiin tilanteisiin suoraan ja ehdottomasti, jotta voidaan taata, että mainittuja tilanteita sekä tilanteita, joihin sovelletaan unionin oikeutta, käsitellään samalla tavoin (ks. mm. tuomio 18.10.2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 63 Käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisupyynnössä olevista selityksistä eikä vastauksesta, jonka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin antoi edellä 41 kohdassa mainittuun unionin tuomioistuimen selvennyspyyntöön, ei kuitenkaan millään tavoin käy ilmi, että tästä olisi kyse tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan osalta Espanjan oikeudessa senkaltaisessa tilanteessa, jossa pääasian kantaja on.
- 64 Todettakoon erityisesti työntekijöiden asemasta annetun lain 34 §:n 8 momentista, jonka soveltamisesta pääasiassa on kyse, niin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on painottanut ja edellä 31 kohdassa on todettu, että mainittu kansallinen tuomioistuin on 16.3.2016 antamassaan määräyksessä, johon viitattiin tämän tuomion 49 kohdassa, todennut, että kyseisessä kansallisessa säännöksessä, jonka osalta Espanjan hallitus on esittänyt, että sen ansiosta tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa ei tarvinnut erikseen saattaa osaksi kansallista oikeutta, ei edellytetä siinä perustetun oikeuden käyttämiseltä sitä, että työhön on palattu vanhempainvapaalta, mikä on ymmärrettävää silloin, kun vanhempainvapaa on otettu osa-aikaisena.
- 65 Tässä yhteydessä on mainittava siitä, että kyseinen kansallinen säännös, joka lisättiin työntekijöiden asemasta annettuun lakiin naisten ja miesten tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla 3/2007, eli kaksi vuotta ennen tarkistetun puitesopimuksen tekemistä, ei varsinaisesti koske vapailta palaamistilanteita, vaan sillä otetaan yleisesti käyttöön kaikkia työntekijöitä koskeva oikeus järjestää työaikansa ja sen jaksottaminen työehtosopimuksella tai työnantajan kanssa tehtävällä sopimuksella vahvistettavien ehtojen mukaisesti voidakseen näin tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan yksityis-, perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen.
- 66 Näin ollen on todettava, että edellä 64 kohdassa mainittu ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen vakuutus ei riitä osoitukseksi siitä, että tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohta, joka koskee työntekijöiden mahdollisuutta pyytää vanhempainlomalta palatessaan muutoksia työaikaansa, olisi saatettu Espanjan oikeuden säännöksellä, jossa viitataan kyseiseen lausekkeeseen, suoraan ja ehdottomasti sovellettavaksi tilanteisiin, joissa työhön palataan äitiysvapaalta, tai muihin tilanteisiin,

joissa ei ole kyse paluusta vanhempainvapaalta, ja että kansallisella lainsäädännöllä olisi näin haluttu noudattaa muiden kuin asianomaisen unionin oikeussäännön soveltamisalaan kuuluvien tilanteiden ratkaisemiseksi kyseisessä unionin oikeussäännössä omaksuttuja ratkaisuja sen takaamiseksi, että sekä kyseisiä tilanteita että tilanteita, jotka kuuluvat tähän soveltamisalaan, käsitellään samalla tavoin.

- 67 Tästä syystä ja kun otetaan huomioon se jo edellä esiin tuotu seikka, että pääasian kantajan tilanne ei kuulu tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan, ja edellä 55–57 kohdassa lainattu oikeuskäytäntö, 6 lausekkeen 1 kohtaa koskeva kolmas kysymys on jätettävä tutkimatta.
- 68 Toiseksi tarkastellaan neljättä kysymystä, johon on todettava, että koska siis on selvää, ettei tarkistetun puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa ole tarkoitettu sovellettavaksi pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, vastauksella tähän kysymykseen, joka kohdistuu asiallisesti siihen, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että kun mainittua lauseketta ei ole kansallisilla toimenpiteillä saatettu osaksi kansallista oikeutta, sillä voisi olla niin sanottu välitön horisontaalinen vaikutus, ei ole merkitystä pääasian ratkaisun kannalta.
- 69 Näin on siksi, että vaikka mainitulle oikeussäännölle olisi tunnustettava välitön horisontaalinen vaikutus, pääasian kantaja ei voisi vedota tähän, koska hän ei ole kyseisen oikeussäännön soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa.
- 70 Tästä seuraa, että kun otetaan huomioon edellä 55–57 kohdassa lainattu oikeuskäytäntö, neljäs kysymys on jätettävä tutkimatta.
- 71 Todettakoon lopuksi, että koska tarkistetun puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohtaa ja 8 lausekkeen 2 kohtaa koskevat ensimmäinen ja toinen kysymys on esitetty, kuten edellä 38 kohdassa on jo tuotu esiin, ainoastaan siitä näkökulmasta lähtien, että kyseisen puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohtaa mahdollisesti sovelletaan pääasiassa, niihinkään ei siis ole tarpeen vastata. Näin on siksi, että kun otetaan huomioon, etteivät 6 lausekkeen 1 kohtaa koskevat kolmas ja neljäs kysymys täytä tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä, ei voida ajatella, miten vastaus näihin kahteen ensimmäiseen kysymykseen voisi käsiteltävässä pääasiassa vielä jollakin tavalla vaikuttaa vireillä olevan pääasian ratkaisuun, eikä näin ollen myöskään, miten nämä kysymykset liittyisivät käsiteltävän pääasian tosiseikkoihin ja kohteeseen, joten nämäkin kysymykset on edellä 55–57 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaisesti jätettävä tutkimatta.
- 72 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että ennakkoratkaisupyyntö on jätettävä tutkimatta.

### **Oikeudenkäyntikulut**

- 73 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelonan (Barcelonan työtuomioistuin nro 33, Espanja) esittämä ennakkoratkaisupyyntö jätetään tutkimatta.**

Allekirjoitukset