



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
MACIEJA SZPUNARA
od 3. ožujka 2016.¹

Predmet C-351/14

Estrella Rodríguez Sánchez
protiv
Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 u Barceloni, Španjolska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2010/18/EU i revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu – Zahtjev za promjenu radnog vremena radnice članice zadruga nakon povratka s roditeljskog dopusta – Klausula 1. točka 2. – Pojam ‚radnik‘ – Klausula 8. točka 2. – Pojam ‚smanjenje opće razine zaštite zaposlenih osoba‘ – Klausula 6. točka 1. – Razmatranje zahtjeva i odgovor poslodavca – Zahtjevi u pogledu prenošenja u nacionalno pravo – Možebitni izravni horizontalni učinak u slučaju neprenošenja ili pogrešnog prenošenja“

I – Uvod

1. Zahtjev za prethodnu odluku koji je Sudu uputio Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 u Barceloni, Španjolska) odnosi se na tumačenje Direktive 2010/18/EU², koja provodi revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu (u daljnjem tekstu: revidirani Okvirni sporazum).
2. Povod glavnom postupku jest zahtjev za promjenu radnog vremena radnice članice zadruga.
3. Sud koji je uputio zahtjev osobito želi znati predstavlja li postojeći odnos između radnice članice zadruga i te zadruga ugovor o radu ili radni odnos u smislu klauzule 1. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma i ako jest tako, ima li radnica članica zadruga pravo, nakon povratka s „roditeljskog dopusta“, na promjenu svojeg radnog vremena i rasporeda u smislu klauzule 6. točke 1. tog okvirnog sporazuma.

II – Pravni okvir

A – Pravo Unije

4. Članak 3. stavak 1. Direktive 2010/18 određuje da „[d]ržave članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom ili osiguravaju da socijalni partneri sporazumno uvedu potrebne mjere najkasnije do 8. ožujka 2012. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.“

1 – Izvorni jezik: francuski

2 – Direktiva Vijeća od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, str. 13.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 276.)

5. Preambula revidiranog Okvirnog sporazuma iz priloga Direktivi 2010/18 u prvom stavku određuje: „[o]vim Okvirnim sporazumom [...] revidira se Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu koji je zaključen 14. prosinca 1995. i utvrđuju se minimalni zahtjevi o roditeljskom dopustu [iz priloga Direktivi 96/34/EZ³], kao važno sredstvo za usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obaveza te promicanje jednakih mogućnosti i postupanja prema muškarcima i ženama”.

6. Točke 3., 15. i 21. općih odredaba revidiranog Okvirnog sporazuma glase kako slijedi:

„3. Uzimajući u obzir Povelju [Europske unije] o temeljnim pravima od 7. prosinca 2000. i njezine članke 23. i 33. koji se odnose na jednakost između muškaraca i žena te usklađivanje profesionalnog, privatnog i obiteljskog života,

[...]

15. Budući da je ovaj sporazum Okvirni sporazum kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi i odredbe o roditeljskom dopustu, koji nije isto što i roditeljski dopust i izbivanje s posla zbog više sile, državama članicama i socijalnim partnerima se prepušta utvrđivanje uvjeta za pristup i za načine primjene kako bi se u obzir moglo uzeti stanje u svakoj državi članici pojedinačno,

[...]

21. Budući da dostupnost fleksibilnih radnih mogućnosti roditeljima olakšava da objedine radne i roditeljske obaveze i ponovno uključivanje na radno mjesto, posebno nakon povratka s roditeljskog dopusta,

[...]”

7. Klauzula 1. revidiranog Okvirnog sporazuma pod naslovom „Svrha i opseg” u točki 2. određuje da „[o]vaj sporazum primjenjuje se na sve zaposlene muškarce i žene koji imaju ugovor o radu ili o radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici”.

8. Klauzula 2. točka 1. Okvirnog sporazuma određuje: „[o]vim sporazumom se zaposlenim muškarcima i ženama daje individualno pravo na roditeljski dopust za rođenje ili posvojenje djeteta kako bi se o tom djetetu skrbrili do određene dobi, a najkasnije do osme godine života, što će definirati države članice i/ili socijalni partneri”.

9. Klauzula 3. točka 1. revidiranog Okvirnog sporazuma određuje:

„Uvjeti za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta definiraju se zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi ovog sporazuma. Države članice i/ili socijalni partneri mogu posebno:

a) odlučiti daje li se roditeljski dopust na puno ili skraćeno radno vrijeme, na unaprijed određene vremenske intervale ili prema sustavu kreditiranja putem dogovora o radnom vremenu, pri čemu treba voditi računa o potrebama poslodavaca i radnika;

[...]”

3 — Direktiva Vijeća od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 145, str. 4.) [neslužbeni prijevod]

10. Klauzula 6. točka 1. revidiranog Okvirnog sporazuma pod naslovom „Povratak na posao” određuje:

„Radi promicanja bolje usklađenosti, države članice i/ili socijalni partneri poduzimaju potrebne mjere osiguranja da zaposlene osobe po povratku s roditeljskog dopusta mogu na određeno vrijeme zatražiti promjene svog radnog vremena i/ili rasporeda. Poslodavci takav zahtjev razmatraju i na njega odgovaraju vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama zaposlenih osoba.

O pojedinostima vezanim za ovaj stavak odlučuje se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.”

11. Klauzula 8. revidiranog Okvirnog sporazuma glasi:

„1. Države članice mogu primijeniti ili uvesti povoljnije odredbe od ovih utvrđenih u ovome sporazumu.

2. Provedba odredaba iz ovog sporazuma ne predstavlja valjani temelj za smanjenje opće razine zaštite koja se zaposlenim osobama pruža na području obuhvaćenom ovim sporazumom. Ovim se ne dovodi u pitanje pravo država članica i/ili socijalnih partnera da razvijaju vlastite zakonodavne, regulatorne ili ugovorne odredbe, u svjetlu promjenljivih okolnosti (uključujući uvođenje neprenosivosti), uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi predviđeni postojećim sporazumom.

[...]

4. Države članice donose potrebne zakone i druge propise usklađene s odlukom Vijeća u roku od dvije godine od njezina donošenja, ili osiguravaju da socijalni partneri uvedu potrebne mjere potpisivanjem sporazuma do isteka tog roka. [...]

[...]”

B – Španjolsko pravo

12. Sud koji je uputio zahtjev navodi da za prijenos Direktive 2010/18 nisu donesene posebne mjere u španjolskom pravnom poretku. U svojim očitovanjima Komisija ističe da joj je Kraljevina Španjolska notificirala da je prenošenje Direktive 2010/18 već osigurano Kraljevskim zakonodavnim dekretom 1/1995 o odobrenju kodificiranog teksta Zakona o radu (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654., u daljnjem tekstu: Zakon o radu).

1. Zakon o radu

13. U skladu s člankom 1. stavkom 1. Zakona o radu:

„Ovaj zakon primjenjuje se na radnike koji dobrovoljno uz naknadu pružaju svoje usluge za račun drugoga, u organizaciji i pod upravljanjem druge fizičke ili pravne osobe koja se naziva poslodavac ili poduzetnik. [...]

14. Obrazloženje Zakona 39/1999 za poticanje usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života radnika (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) od 5. studenoga 1999. (BOE br. 266 od 6. studenoga 1999., str. 38934.) među ostalim sadržava sljedeća pojašnjenja:

„[...] na području Zajednice majčinstvo i očinstvo u najširem su smislu uređeni u direktivama [92/85/EEZ⁴ i 96/34]. Prva se odnosi na majčinstvo s gledišta zdravlja i sigurnosti na radu trudnih radnica, radnica koje su rodile ili doje. Druga direktiva o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC predviđa roditeljski dopust i izbjivanje s posla zbog više sile kao važna sredstva za usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života i promicanje jednakih mogućnosti i jednakog postupanja između muškaraca i žena.

Ovim zakonom osigurava se prenošenje smjernica međunarodnog zakonodavstva i zakonodavstva Zajednice u španjolsko pravo i prelazi minimalna razina zaštite predviđena u tim smjernicama. [...]”

15. Nakon izmjena uvedenih Zakonom 39/1999, članak 37. stavci 5. i 6. Zakona o radu određuje:

„5. Osoba koja kao skrbnik neposredno brine o djetetu mlađem od 6 godina ili o osobi s tjelesnim, duševnim ili osjetilnim invaliditetom, a koja ne obavlja plaćenu aktivnost, ima pravo, uz razmjerno smanjenje plaće, na skraćenje radnog vremena u iznosu od najmanje jedne trećine do najviše jedne polovice njegova trajanja. [...]”

6. Konkretna promjena radnog vremena i određivanje razdoblja primjene [...] skraćenog radnog vremena, predviđen[og] [u stavku 5.] ovog članka, jest na radniku, u okviru njegova redovnog radnog vremena. Radnik mora najkasnije 15 dana unaprijed obavijestiti poduzetnika o danu kada će ponovno početi s uobičajenim rasporedom rada.”

16. Zakon 39/1999 sadržava „Prvu dodatnu odredbu” koja glasi kako slijedi:

„Prednosti utvrđene u ovom zakonu mogu koristiti radnici članovi ili radnici suradnici radnih zadruga kao i radnici zadružnih udruženja radnika tijekom razdoblja roditeljskog dopusta, rizika tijekom trudnoće, posvojenja i udomljenja, neovisno o sustavu socijalne sigurnosti kojem pripadaju, s posebnostima svojstvenima odnosu između članova društva.”

17. U skladu s člankom 34. stavkom 8. Zakona o radu, kako je izmijenjen Organskim zakonom 3/2007 za postizanje stvarne ravnopravnosti između žena i muškaraca (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) od 22. ožujka 2007. (BOE br. 71 od 23. ožujka 2007., str. 12611.):

„Radnik ima pravo promijeniti trajanje i raspored svojeg radnog vremena radi ostvarenja svojeg prava na usklađivanje privatnog, obiteljskog i profesionalnog života prema pravilima utvrđenima u kolektivnom ugovoru ili sporazumu s poslodavcem, u svakom slučaju poštujući odredbe kolektivnog ugovora.”

4 — Direktiva Vijeća od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.)

2. Organski zakon 3/2007

18. U skladu s člankom 44. stavkom 1. Organskog zakona 3/2007:

„Prava na usklađivanje privatnog, obiteljskog i profesionalnog života priznaju se radnicima obaju spolova kako bi se potaknulo uravnoteženije preuzimanje obiteljskih obveza izbjegavajući svaku diskriminaciju na tom temelju tijekom njihova izvršavanja.”

3. Zakon 36/2011

19. Članak 139. stavak 1. točka (a) Zakona 36/2011 o nadležnosti u sporovima o socijalnoj sigurnosti (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social) od 10. listopada 2011. (BOE br. 245 od 11. listopada 2011., str. 106584.) određuje:

„1. Postupak za ostvarivanje prava na usklađivanje privatnog, obiteljskog i profesionalnog života, priznatih zakonom ili ugovorima, uređen je prema sljedećim pravilima:

a) radnik može podnijeti tužbu Juzgadu de lo Social u roku od 20 dana od dana kada ga je poslodavac obavijestio o odbijanju njegova prijedloga ili neslaganju s njim.

[...]

Tijekom sastanka mirenja koji prethodi postupku i tijekom samog postupka, poslodavac i radnik iznose svoje prijedloge i druga rješenja za promjenu radnog vremena, kojima se, ako je moguće, mogu priložiti izvještaji zajedničkih tijela ili izvještaji o praćenju programa jednakosti poduzetnika kako bi ih se uzelo u obzir u odluci.”

4. Propisi o zadrugama

20. Članak 80. Zakona 27/1999 o radnim zadrugama (Ley 27/1999 de Cooperativas) od 16. srpnja 1999. (BOE br. 170 od 17. srpnja 1999., str. 27027.) određuje:

„1. Radne zadruge su one čiji je cilj pružiti svojim članovima zaposlenje koje oni obavljaju osobno i neposredno, u nepunom ili punom radnom vremenu, putem zajedničke organizacije proizvodnje proizvoda ili pružanja usluga za treće osobe. [...] Odnos radnika člana i zadruge jest odnos između članova društva. [...]

4. Radnici članovi imaju periodično pravo u roku koji ne prelazi mjesec dana na isplate pod nazivom , društveni predujmovi', koje se ostvaruju iz viškova zadruge, a nije riječ o plaći, te ovise o sudjelovanju u zadržnoj aktivnosti.

5. Mjesto rada radnika članova i samih članova podložno je standardima u području zdravlja i zaštite na radu, koji se primjenjuju uzimajući u obzir posebnosti odnosa između članova društva i samoupravljačkog odnosa koji se uspostavlja između radnika članova i njihove zadruge.

[...]”

21. U skladu s člankom 89. stavkom 3. Zakona 8/2003 o zadrugama Autonomne zajednice Valencije (Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana) od 24. ožujka 2003. (BOE br. 87 od 11. travnja 2003., str. 14308.):

„Odnos radnika članova i zadruga odnos je između članova društva i stoga, statuti, unutarnji pravilnik ili opća skupština moraju utvrditi profesionalni status člana, koji mora uređivati barem ova sljedeća područja:

- a) oblik organizacije radnog odnosa;
- b) funkcionalnu i/ili zemljopisnu mobilnost;
- c) klasifikaciju radnih mjesta;
- d) uređenje blagdana, praznika i godišnjih odmora;
- e) trajanje radnog vremena, promjene radnog mjesta i tjedni odmor;
- f) razloge privremenog prekida ili prestanka radnog odnosa;
- g) društvene predujmove: kada radna zadruga ostvari više od 80 % godišnjeg prometa s jednim klijentom ili s jednom skupinom poduzetnika, društveni predujam koji se jamči članovima na godišnjoj osnovi mora biti jednak prosječnoj plaći odgovarajuće regije, sektora i poslovne kategorije;
- h) druga prava i obveze članova, u odnosu na radni odnos, koje po mišljenju zadruga treba utvrditi.

U svakom slučaju, uređenje trajanja radnog vremena, tjednog odmora, blagdana, praznika, godišnjih odmora i razloga privremenog prekida ili prestanka radnog odnosa u ugovoru o osnivanju treba poštovati minimum predviđen državnim zakonodavstvom o zadrugama.

Odlukom donesenom dvotrećinskom većinom opća skupština može izmijeniti profesionalni status. [...]

U svim pitanjima koja se odnose na radne zadruga koja nisu izričito uređena ovim zakonom, odnos između članova je dodatno uređen odredbama predviđenima u tu svrhu u državnom zakonu o zadrugama.”

5. Unutarnji pravilnik za radnike članove Consuma SCV

22. U skladu s člankom 14.7. Unutarnjeg pravilnika Consuma Sociedad Cooperativa Valenciana (u daljnjem tekstu: Consum SCV):

„Radnik član ima pravo promijeniti trajanje i raspored svojeg radnog vremena radi ostvarenja svojeg prava na usklađivanje privatnog, obiteljskog i profesionalnog života pod uvjetima koje sporazumno utvrđuje s nadređenim u odgovarajućoj jedinici proizvodnje, pri čemu u slučaju da nema sporazuma, o tom pitanju odlučuje socijalni odbor, nakon što sasluša obje strane, nastojeći pronaći rješenja pomoću kojih se to pravo doista može ostvariti”.

III – Činjenice u glavnom postupku, prethodna pitanja i postupak pred Sudom

23. Consum SCV višenamjenska je zadruga uređena Zakonom 8/2003, koja raspolaže mrežom od više od 450 supermarketa. Njegov društveni cilj je, među ostalim, pružanje stabilnog zaposlenja svojim radnicima članovima.

24. Estrella Rodríguez Sánchez je radnica članica Consuma SCV, raspoređena u odjel „blagajna/punjenje” u jednom trgovačkom centru. Ona je s Consumom SCV 25. lipnja 2012. potpisala zadružni ugovor, na koji se primjenjuju statuti društva i osobito unutarnji pravilnik. Njezin raspored i radno vrijeme bili su, u tjednim smjenama, prijedodne od ponedjeljka do subote (od 8.00 do 15.00) i poslijepodne od ponedjeljka do subote (od 15.00 do 22.00) te dvije nedjelje mjesečno (od 8.30 do 15.00).

25. E. Rodríguez Sánchez rodila je dijete 19. kolovoza 2013. Pri kraju rodiljnog dopusta, 27. prosinca 2013., podnijela je prvi zahtjev koji je izmijenila 15. siječnja 2014., u kojem je zatražila skraćeno radno vremena na 30 sati tjedno i raspoređivanje u prijedodnevnu smjenu od 9.00 do 15.00, od ponedjeljka do petka, pozivajući se na skrb o svojem djetetu i temeljeći svoj zahtjev na članku 37. stavcima 5. i 6. Zakona o radu. Consum SCV je na taj zahtjev odgovorio 24. siječnja 2014. priznajući pravo na skraćeno radno vrijeme. Međutim, nije joj odobrio traženo radno vrijeme, ističući, među ostalim, da bi prihvaćanjem njezina zahtjeva došlo do viška osoblja na radnim mjestima u prijedodnevnom radnom vremenu.

26. E. Rodríguez Sánchez je u veljači 2014. podnijela tužbu protiv tog odbijanja Juzgadu de lo social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 u Barceloni). U ožujku 2014. postupak je prekinut na inicijativu tog suda, kako bi se mogao pokrenuti postupak na temelju članka 34. stavka 8. Zakona o radu. E. Rodríguez Sánchez je tako Consumu SCV poslala novi zahtjev koji se temeljio na toj odredbi i na njezinu pravu na usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života, navodeći u tom pogledu da mora prilagoditi svoje radno vrijeme radnom vremenu dječjeg vrtića svojeg djeteta.

27. Consum SCV je udovoljio navedenom zahtjevu za skraćeno radno vremena, ali nije odgovorio na zahtjev za promjenu radnog vremena niti je navedeni zahtjev uputio socijalnom odboru iz članka 17. stavka 4. svojeg unutarnjeg pravilnika.

28. Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 u Barceloni) naglašava da se spor između stranaka u ovom trenutku ograničava samo na pitanje moguće prilagodbe radnog vremena i rasporeda na temelju članka 34. stavka 8. Zakona o radu, s obzirom na to da je skraćeno radno vrijeme na temelju članka 37. stavka 5. istog zakona prihvaćeno. U tom kontekstu, taj se sud pita može li klauzula 6. točka 1. revidiranog Okvirnog sporazuma imati utjecaj na rješenje spora koji se pred njim vodi.

29. U tim je okolnostima Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 u Barceloni) odlukom od 15. srpnja 2014., koju je tajništvo Suda zaprimilo 22. srpnja 2014., odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Ulazi li u područje primjene Direktive 2010/18 o [revidiranom Okvirnom sporazumu], kako je definirano u klauzuli 1. točki 2. [tog okvirnog sporazuma], odnos radnice članice radne zadruge poput onog uređenog člankom 80. Zakona 27/1999 o zadrugama i člankom 89. Zakona 8/2003 o zadrugama Autonomne zajednice Valencije koji se u okviru prava Unije može smatrati ‚ugovorom o radu’, iako je u nacionalnim propisima i sudskoj praksi kvalificiran kao ‚odnos između članova društva’?

U slučaju negativnog odgovora na prvo pitanje, podredno se postavlja drugo.

2. Treba li klauzulu 8. točku 2. [revidiranog Okvirnog sporazuma] i, točnije, dio prema kojemu , provedba odredaba iz tog sporazuma ne predstavlja valjani temelj za smanjenje opće razine zaštite koja se zaposlenim osobama pruža na području obuhvaćenom ovim sporazumom' tumačiti na način da država članica koja nije izričito prenijela Direktivu 2010/18 ne može smanjiti opseg zaštite koji je definirala prilikom prenošenja prethodne Direktive 96/34?

Samo u slučaju pozitivnog odgovora na neko od prethodna dva pitanja i ocjene da je Direktiva 2010/18 mjerodavna za radni odnos poput tužiteljevog, opravdano je, zbog razloga koji će biti izneseni, postaviti sljedeća dva pitanja.

3. Treba li klauzulu 6. novog [revidiranog Okvirnog sporazuma], integriranog u Direktivu 2010/18, tumačiti na način da obvezuje na to da se unutarnjim nacionalnim propisom ili sporazumom kojima se prenosi direktiva upotpune i pojasne obveze poslodavaca da ,razmatraju' i ,odgovaraju' na zahtjeve svojih radnika za ,promjene radnog vremena i/ili rasporeda' po povratku s roditeljskog dopusta, vodeći računa o svojim potrebama i potrebama radnika, pri čemu nije moguće smatrati ispunjenom obvezu prenošenja putem unutarnjeg propisa zakonodavca ili društva ako se učinkovito korištenje tog prava podvrgava isključivo pukoj diskrecijskoj ocjeni poduzetnika o tome hoće li udovoljiti navedenim zahtjevima?

4. Treba li smatrati [da] u slučaju neprenošenja klauzula 6. [revidiranog Okvirnog sporazuma] – u svjetlu članka 3. Direktive 2010/18 i ,završnih odredaba' sadržanih u klauzuli 8. tog sporazuma – ima, kao minimalni standard prava Unije, ,izravan horizontalni' učinak?"

30. Sud je sudu koji je uputio zahtjev 10. lipnja 2015. uputio zahtjev za pojašnjenje na temelju članka 101. Poslovnika Suda, na koji je on odgovorio 22. srpnja 2015.

31. Consum SCV, španjolska, francuska i mađarska vlada kao i Europska komisija dostavili su pisana očitovanja. Na raspravi održanoj 18. studenoga 2015. sudjelovali su Consum SCV, španjolska vlada i Komisija.

IV – Analiza

A – Nadležnost Suda

1. Primjenjivost klauzule 6. točke 1. revidiranog Okvirnog sporazuma

32. Španjolska je vlada na raspravi postavila pitanje dopuštenosti prethodnih pitanja. Tvrdi da odgovori Suda neće biti korisni sudu koji je uputio zahtjev za rješavanje spora koji se pred njim vodi.

a) Opće napomene

33. Ovaj zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje određenog broja klauzula revidiranog Okvirnog sporazuma, među kojima se u prvom redu nalazi klauzula 6. točka 1. tog sporazuma. Kad je riječ o toj klauzuli, sud koji je uputio zahtjev osobito želi znati ima li E. Rodríguez Sánchez pravo, nakon povratka s roditeljskog dopusta, na promjenu radnog vremena i rasporeda na temelju članka 34. stavka 8. Zakona o radu. Međutim, klauzula 6. točka 1. revidiranog Okvirnog sporazuma ne odnosi se na roditeljski dopust kao takav, nego na položaj radnika nakon povratka s tog dopusta. Konkretnije, ta klauzula predviđa možebitnu promjenu radnog vremena, ne nakon povratka s roditeljskog dopusta, kao

što je čini se slučaj E. Rodríguez Sánchez, nego nakon povratka s roditeljskog dopusta. U biti, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je ona u glavnom postupku iznijela svoje zahtjeve s ciljem skraćenog radnog vremena i promjene rasporeda, ne nakon povratka s roditeljskog dopusta nego nakon povratka s roditeljskog dopusta.

34. U tim okolnostima Sud je pozvao sud koji je uputio zahtjev da osobito pojasni razloge zbog kojih smatra da bi odgovor na različita postavljena pitanja mogao utjecati na rješenje spora u glavnom postupku. U svojem odgovoru sud koji je uputio zahtjev potvrdio je da je roditeljski dopust u Španjolskoj uobičajeni naziv za roditeljski dopust iz klauzule 2. revidiranog Okvirnog sporazuma i da je navedeni roditeljski dopust jedan oblik „roditeljskog dopusta” koji se smatra razlogom privremenog prekida ugovora sa zadržavanjem radnog mjesta, koji je u ovom slučaju uređen člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu koji se odnosi na slučaj porođaja⁵. Dodao je da se pozivanja na roditeljski dopust u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje prema tome moraju razumjeti na način da se u terminologiji prava Unije odnose na roditeljski dopust. Stoga je sud koji je uputio zahtjev zaključio da situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku odgovara slučaju povratka na posao nakon „roditeljskog dopusta” iz klauzule 6. točke 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, tako da je zbog razloga navedenih u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje odgovor na postavljena prethodna pitanja, osobito prva tri, potreban kako bi mogao odlučiti o sporu o kojem je riječ u glavnom postupku.

b) Ocjena

35. Najprije podsjećam da je, prema ustaljenoj sudskoj praksi, postupak utvrđen člankom 267. UFEU-a instrument suradnje između Suda i nacionalnih sudova zahvaljujući kojem Sud nacionalnim sudovima daje elemente za tumačenje prava Unije koji su im potrebni za rješavanje spora koji se pred njima vodi⁶. U okviru te suradnje nacionalni sudac koji odlučuje o sporu u najboljem je položaju da ocijeni koliko je, uvažavajući posebnosti predmeta, prethodna odluka potrebna kako bi mogao donijeti svoju odluku kao i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu⁷.

36. Ipak, na Sudu je da, ovisno o slučaju, ispita uvjete u kojima mu se obraća nacionalni sud, kako bi provjerio vlastitu nadležnost i osobito kako bi utvrdio ima li tumačenje prava Unije koje se traži veze sa stvarnim stanjem i predmetom glavnog postupka, kako Sud ne bi dao savjetodavna mišljenja o općim ili hipotetskim pitanjima⁸. Ako se pokaže da postavljeno pitanje očito nije relevantno za rješenje spora, slijedi da odgovor Suda nije potreban za rješavanje spora o kojem nacionalni sud mora odlučiti.

37. Kako bi se ocijenilo je li pretpostavka relevantnosti koja vrijedi za zahtjeve za prethodnu odluku oborena, prethodno valja utvrditi ulazi li, u ovom slučaju, situacija poput one E. Rodríguez Sánchez u materijalno područje primjene revidiranog Okvirnog sporazuma.

38. Consum SCV, španjolska vlada kao i Komisija slažu se oko toga da se E. Rodríguez Sánchez ne nalazi u situaciji povratka s roditeljskog dopusta, nego povratka s roditeljskog dopusta.

39. Konkretno, španjolska je vlada na raspravi istaknula da tumačenje suda koji je uputio zahtjev na kojem se temelji njegov odgovor na zahtjev za pojašnjenje i prema kojem članak 48. stavak 4. Zakona o radu uređuje roditeljski dopust nije točno. Prema toj vladi, ta se odredba odnosi u biti na roditeljski dopust u smislu Direktive 92/85. Objasnila je kako roditeljski dopust na koji se odnosi članak 48. stavak 4. Zakona o radu ima za cilj zaštitu tjelesnog stanja majke, nakon trudnoće i porođaja, dok roditeljski dopust ima za cilj usklađivanje privatnog, obiteljskog i profesionalnog života.

5 — Valja istaknuti da članak 48. stavak 4. Zakona o radu, koji spominje sud koji je uputio zahtjev u svojem odgovoru na zahtjev za pojašnjenje, određuje da „[u] slučaju porođaja, privremeni prekid traje 16 uzastopnih tjedana, a u slučaju rođenja više djece može se produžiti za dva tjedna za svako dijete [...]”. Moje isticanje

6 — Presuda Stoilov i Ko (C-180/12, EU:C:2013:693, t. 36. i navedena sudska praksa)

7 — Presuda Stoilov i Ko (C-180/12, EU:C:2013:693, t. 37.)

8 — Presuda Stoilov i Ko (C-180/12, EU:C:2013:693, t. 38.)

40. U tom pogledu, podsjećam da je u predmetu povodom kojeg je donesena presuda *Betriu Montull*⁹, u kojem su se prethodna pitanja upućena Sudu odnosila upravo na članak 48. stavak 4. Zakona o radu, Sud utvrdio da se roditeljni dopust na koji se ta odredba poziva „mora [...] uzeti u trenutku rođenja djeteta”¹⁰. Osobito je naglasio, kao što su naveli i Državni institut za socijalnu sigurnost i španjolska vlada, da se članak 48. stavak 4. Zakona o radu „[ne] odnosi na roditeljski dopust u smislu Direktive 96/34”¹¹, nego na pravo na roditeljni dopust u smislu Direktive 92/85.

41. Primjećujem, također, da je sud koji je uputio zahtjev, u svojem odgovoru na zahtjev za pojašnjenje koji mu je uputio Sud, osnovu za predmetni dopust u glavnom postupku našao samo u članku 48. stavku 4. Zakona o radu koji se, kako proizlazi iz prethodnih točaka, izričito odnosi na „slučaj porođaja”. Nakon svega dakle ne mogu isključiti da se čini da taj odgovor suda koji je uputio zahtjev potvrđuje da je E. Rodríguez Sánchez podnijela zahtjev za promjenu radnog vremena nakon povratka s dopusta koji se odobrava majci zbog rođenja djeteta, što na temelju Direktive 92/85 odgovara roditeljskom dopustu.

42. Stoga, mislim da situacija E. Rodríguez Sánchez ne ulazi u područje primjene kako je određeno u klauzuli 6. točki 1. revidiranog Okvirnog sporazuma.

43. Slijedom svega navedenog, smatram da nije potrebno odgovoriti na četvrto pitanje koje je postavio sud koji je uputio zahtjev. Međutim, ostaje provjeriti, kao što predlaže Komisija, jesu li druge klauzule primjenjive na situaciju E. Rodríguez Sánchez, pod pretpostavkom da je nakon njezina roditeljskog dopusta u ovom slučaju slijedio roditeljski dopust koji nije isto što i roditeljni dopust.

2. Primjenjivost drugih klauzula revidiranog Okvirnog sporazuma

44. Komisija je u svojim pisanim očitovanjima istaknula mogućnost da skraćeno radno vrijeme odobreno E. Rodríguez Sánchez na temelju članka 37. stavka 5. Zakona o radu odgovara jednom od oblika roditeljskog dopusta predviđenih nacionalnim pravom¹². Ta je mogućnost, koju je istaknula Komisija, bila predmet pitanja koje je na raspravi postavljeno zainteresiranim stranama. U svojem odgovoru španjolska je vlada kao prvo navela da je pravo na roditeljski dopust, na koje se odnosi klauzula 2. revidiranog Okvirnog sporazuma, već osigurano u španjolskom pravu u članku 46. stavku 3. Zakona o radu. Taj članak određuje da „radnici imaju pravo na produženje dopusta koje ne prelazi tri godine radi brige o djetetu, biološkom, posvojenom ili udomljenom, trajno ili prije posvojenja, čak i ako se radi o privremenim udomljenjima, i to računajući od dana rođenja djeteta ili, ovisno o slučaju, sudske ili upravne odluke”. Taj roditeljski dopust ima za cilj uskladiti profesionalne i obiteljske obveze zaposlenih roditelja (bilo muškaraca bilo žena), dok je cilj roditeljskog dopusta očuvanje majčinog zdravlja i posebnih odnosa između majke i novorođenčeta nakon porođaja.

45. Kao drugo, španjolska je vlada potvrdila da skraćeno radno vrijeme odobreno E. Rodríguez Sánchez na temelju članka 37. stavka 5. Zakona o radu odgovara jednom od oblika roditeljskog dopusta predviđenih u španjolskom pravu kako bi se zaposleni roditelji (bilo muškarci bilo žene) mogli brinuti o djeci mlađoj od dvanaest godina¹³.

9 — C-5/12, EU:C:2013:571, t. 46. Taj predmet, u kojem je Sud tumačio Direktivu 92/85, odnosio se na situaciju oca koji je umjesto majke zatražio korištenje roditeljne naknade.

10 — Presuda *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571 t. 45. i 46.)

11 — Presuda *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, t. 46.)

12 — Vidjeti točku 12. ovog mišljenja.

13 — U skladu s člankom 37. stavkom 5. Zakona o radu, kako je izmijenjen člankom 1. stavkom 4. Kraljevskog zakonodavnog dekreta 16/2013 o mjerama za poticanje stabilnog zaposlenja i poboljšanja zapošljivosti radnika (Real Decreto-ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores) od 20. prosinca 2013. (BOE br. 305 od 21. prosinca 2013., str. 103148.).

46. S obzirom na prethodna razmatranja, ako E. Rodríguez Sánchez, kao što to u prethodnoj točki potvrđuje španjolska vlada, koristi jednu vrstu roditeljskog dopusta koji se sastoji u skraćanju njezina radnog vremena, što je na nacionalnom sudu da provjeri, smatram da valja ispitati prvo i drugo pitanje. Što se, međutim, tiče trećeg pitanja, kako bi se sudu koji je uputio zahtjev dao koristan odgovor, smatram da ga je potrebno preoblikovati tako da ga se ispita u odnosu na klauzule 2. i 3. revidiranog Okvirnog sporazuma, a ne u odnosu na njegovu klauzulu 6. stavak 1.

B – Prvo, drugo i treće pitanje

1. Prvo pitanje

47. Sud koji je uputio zahtjev u biti pita Sud predstavlja li odnos koji postoji između radnice članice radne zadruge i te zadruge ugovor o radu ili radni odnos u smislu klauzule 1. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma tako da taj odnos ulazi u područje primjene navedenih akata.

48. Podsjećam da sud koji je uputio zahtjev postavlja to pitanje zbog statusa radnice članice E. Rodríguez Sánchez. Kako bi se dao koristan odgovor, valja prethodno ispitati s jedne strane područje primjene *ratione personae* revidiranog Okvirnog sporazuma kako je određeno u klauzuli 1. točki 2. tog okvirnog sporazuma i relevantnu sudsku praksu s druge.

49. Kad je riječ o primjenjivosti *ratione personae* revidiranog Okvirnog sporazuma, podsjećam da on koristi pojmove „radnici”, „ugovor o radu” i „radni odnos” a da ih posebno ne definira. S jedne strane, kao što proizlazi iz teksta klauzule 1. točke 2. tog okvirnog sporazuma, njegovo područje primjene zamišljeno je široko, imajući u vidu općenito „sve zaposlene muškarce i žene koji imaju ugovor o radu ili o radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici”¹⁴. S druge strane, njegova uvodna izjava 15. određuje da je taj sporazum „Okvirni sporazum kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi i odredbe o roditeljskom dopustu, koji nije isto što i roditeljski dopust [...] državama članicama i socijalnim partnerima se prepušta utvrđivanje uvjeta za pristup i za načine primjene kako bi se u obzir moglo uzeti stanje u svakoj državi članici pojedinačno”.

50. S gledišta sudske prakse, valja uputiti na predmet povodom kojeg je donesena presuda O’Brien¹⁵, koji se odnosio na Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom u prilogu Direktivi 97/81/EZ¹⁶ (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom). U tom predmetu radilo se o sucu zaposlenom s nepunim radnim vremenom koji je bio plaćen na temelju dnevnih honorara i koji je na temelju te djelatnosti tražio mirovinu, na koju prema nacionalnom pravu nije imao pravo.

51. U svojoj presudi Sud je najprije podsjetio da pojam „radnik” u pravu Unije nije jednoznačan, već se razlikuje s obzirom na predviđeno područje primjene¹⁷. On je, međutim, naglasio da „diskrecijska ovlast koju imaju države članice na temelju Direktive 97/81 za određivanje pojmova koji se koriste u Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom nije [...] neograničena” i da je „neke pojmove u tom sporazumu moguće [...] odrediti u skladu s pravom i/ili nacionalnom praksom, ako se poštuju korisni učinak navedene direktive i opća načela prava Unije”¹⁸. Prema Sudu, „proizlazi [...] iz

14 — Kad je riječ o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu u prilogu Direktivi 96/34, vidjeti analogijom presudu Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, t. 29.).

15 — Presuda O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110)

16 — Direktiva Vijeća od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.)

17 — Presuda O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, t. 30. i navedena sudska praksa)

18 — Presuda O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, t. 34.)

potrebe da se očuva koristan učinak načela jednakog postupanja iz navedenog okvirnog sporazuma, da se takvo isključenje može dopustiti, ako se ne smatra arbitrarnim, samo ako je priroda predmetnog radnog odnosa bitno različita od odnosa koji zaposlenike, koji prema nacionalnom pravu ulaze u kategoriju radnika, povezuje s njihovim poslodavcima”¹⁹.

52. U ovom predmetu, Komisija u pisanim očitovanjima ističe da je klauzula 2. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom²⁰ analogna klauzuli 1. točki 2. revidiranog Okvirnog sporazuma i da je u oba slučaja namjera zakonodavca bila utvrditi opće područje primjene *ratione personae*.

53. Slažem se s tom analizom.

54. Posljedično, kao što proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 51. ovog mišljenja, diskrecijska ovlast koju imaju države članice za određivanje pojmova koji se koriste u revidiranom Okvirnom sporazumu nije neograničena, te pojmove moguće je odrediti u skladu s nacionalnim pravom i/ili nacionalnom praksom ako se poštuju koristan učinak Direktive [2010/18] i opća načela prava Unije”²¹. Stoga, kako je ispravno istaknula Komisija, također proizlazi da potreba osiguranja korisnog učinka Direktive 2010/18 i načela jednakog postupanja iz revidiranog okvirnog sporazuma znači da se isključenje radnika članova iz područja primjene potonje može dopustiti samo ako se odnos koji ih povezuje s Consumom SCV, po svojoj prirodi, bitno razlikuje od onog koji zaposlenike, koji prema nacionalnom pravu ulaze u kategoriju radnika, povezuje s njihovim poslodavcima, što je na kraju na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri²². Međutim, Sud mu može naznačiti koja načela i kriterije treba uzeti u obzir prilikom svoje provjere²³.

55. U tom pogledu, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da, u slučaju radnika članova radne zadruge, kakav je predmet u pitanju u glavnom postupku, nema nikakve sumnje da je rad obavljen u okviru odnosa podređenosti i ovisnosti i uz naknadu²⁴. Sud koji je uputio zahtjev navodi da je sustav rada iz poglavlja II. Unutarnjeg pravilnika Consuma SCV uglavnom jednak onome koji se primjenjuje na zaposlene osobe na temelju Zakona o radu. Naime, u velikom broju tih područja Unutarnji pravilnik Consuma SCV doslovno je preuzeo tekst Zakona o radu. Primjećujem, poput suda koji je uputio zahtjev, da se jednakost sustava odnosi osobito na plaće ili predujmove, trajanje radnog vremena, plaćene godišnje odmore, raspoloživost, prekid ugovora ili praznike.

56. Prema mojem mišljenju, ta utvrđenja nisu dovedena u pitanje argumentom Consuma SCV i španjolske vlade, prema kojem radnik član ne prima plaću, nego predujmove ili dividende od društvene dobiti zadruge i ne radi pod nadzorom treće osobe, već sudjeluje u upravljanju zadrugom.

57. Osim toga, kao što također proizlazi iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, španjolski zakonodavac je, prilikom prenošenja u španjolsko pravo prvog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu u prilogu Direktivi 96/34, izričito proširio primjenu novih prava s ciljem usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života na „radnike članove i radnike suradnike radnih zadruga”.

19 — Presuda O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, t. 42.)

20 — U skladu s klauzulom 2. točkom 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, taj sporazum se „odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici”.

21 — Vidjeti po analogiji presudu O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, t. 34.).

22 — Vidjeti po analogiji presudu O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, t. 43.).

23 — Presuda O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, t. 43.). Vidjeti također presudu Patriciello (C-163/10, EU:C:2011:543, t. 21.).

24 — U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev smatra da samo svojstvo radnice članice E. Rodríguez Sánchez ne može otkloniti postojanje pravog „radnog odnosa” između stranaka. Naglašava da Consum SCV ima oko 9000 drugih radnika članova.

58. Iz prethodnih razmatranja proizlazi da se pitanje predstavlja li odnos koji postoji između radnice članice zadruga i te zadruga ugovor o radu ili radni odnos u smislu klauzule 1. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma, tako da taj odnos ulazi u područje primjene tih akata, mora riješiti primjenom nacionalnog prava, pod uvjetom da to ne dovede do arbitrarnog isključenja te kategorije osoba iz korištenja zaštite koju daju Direktiva 2010/18 i revidirani Okvirni sporazum. Isključenje iz korištenja te zaštite može se priznati samo ako se odnos koji povezuje radnike članove i zadrugu, po svojoj prirodi, bitno razlikuje od onog koji zaposlenike, koji prema nacionalnom pravu ulaze u kategoriju radnika, povezuje s njihovim poslodavcima.

2. Drugo pitanje

59. S obzirom na odgovor na prvo pitanje, nije potrebno odgovoriti na drugo pitanje.

3. Treće pitanje

60. Najprije valja podsjetiti da je, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda, na Sudu da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi. U tom smislu, Sud će prema potrebi preoblikovati pitanja koja su mu postavljena²⁵. Stoga, čak i ako je sud koji je uputio zahtjev formalno ograničio treće pitanje samo na tumačenje klauzule 6. točke 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, to ne sprečava Sud da mu pruži sve elemente tumačenja prava Unije koji mogu biti korisni za rješavanje predmeta koji se pred njim vodi, bez obzira na to je li ih nacionalni sud u tekstu upućenih pitanja spomenuo. U tom pogledu, Sud je dužan iz cjelokupnog materijala koji mu je dostavio sud koji je uputio zahtjev, a osobito iz obrazloženja odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, izvući sve elemente prava koji zahtijevaju tumačenje s obzirom na predmet spora²⁶.

61. U ovom slučaju, ako sud ocijeni da je korisno odgovoriti na treće pitanje, mislim da zbog razloga navedenih u točki 46. ovog mišljenja spomenuto pitanje treba preoblikovati tako da ga se ispita u odnosu na klauzule 2. i 3. revidiranog Okvirnog sporazuma, a ne u odnosu na njegovu klauzulu 6. stavak 1. kako bi Sud mogao dati koristan odgovor sudu koji je uputio zahtjev.

62. U tim okolnostima, to prethodno pitanje valja razumjeti na način da se njime u biti želi saznati protive li se klauzule 2. i 3. revidiranog Okvirnog sporazuma tomu da nacionalno zakonodavstvo, kakvo je ono u pitanju u glavnom postupku, predviđa roditeljski dopust u obliku skraćenog radnog vremena uz pravo promjene radnog vremena u okviru uobičajenog radnog vremena, ali provedbu promjene radnog vremena izvan uobičajenog podvrgava pravilima utvrđenima u odredbama kolektivnog pregovaranja.

63. U cilju odgovora na to pitanje, prije svega ću predstaviti kontekst u kojem je nastala odredba u pitanju u glavnom postupku, to jest članak 34. stavak 8. Zakona o radu²⁷.

25 — Vidjeti osobito presudu *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, t. 40.).

26 — Vidjeti u tom smislu presudu *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, t. 41.).

27 — O zadnjoj izmjeni stavka 8. članka 34. Zakona o radu vidjeti Zakon 3/2012 od 6. srpnja 2012. (BOE br. 162 od 7. srpnja 2012., str. 49113.).

64. Španjolska vlada ističe da je reforma Zakona o radu koja je provedena Zakonom 39/1999 i koja u španjolsko pravo prenosi prvi Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu u prilogu Direktivi 96/34, uvela pravo na skraćenje trajanja radnog vremena i promjenu radnog vremena u članku 37. stavcima 5. i 6. Zakona o radu. Ta se promjena, međutim, morala izvršiti u okviru uobičajenog radnog vremena²⁸. Prema toj vladi, taj se članak primjenjuje na sve osobe koje skrbe o maloljetnom djetetu, neovisno o tome je li riječ o radniku koji se vratio s roditeljskog dopusta, s obzirom na to da on priznaje samostalno pravo.

65. U pogledu sporne odredbe, španjolska vlada dodaje da je Organski zakon 3/2007 u članku 34. Zakona o radu uveo točku 8. o prilagođavanju trajanja i raspodjeli radnog vremena preko granica utvrđenih u članku 37. stavcima 5. i 6. Zakona o radu. To prilagođavanje, međutim, nije povezano s brigom o maloljetniku i podređeno je kolektivnom pregovaranju ili sporazumu sklopljenom s poduzetnikom u vezi s tim pregovaranjem. Prema toj vladi, poput članka 37. stavaka 5. i 6. Zakona o radu, koji im priznaje pravo na skraćenje radnog vremena u okviru uobičajenog radnog vremena, članak 34. stavak 8. tog zakona priznaje radnicima pravo da traže promjene trajanja radnog vremena izvan uobičajenog radnog vremena, iako ne priznaje pravo na stjecanje te promjene. Cilj te odredbe bio je olakšati usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza radnika priznajući im mogućnost da zatraže promjenu trajanja i preraspodjelu njihova radnog vremena izvan prava priznatog u članku 37. Zakona o radu.

66. Također primjećujem da iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je Zakon 3/2012 u članak 34. stavak 8. Zakona o radu uveo drugi stavak prema kojem „valja promicati neprekinuti radni dan, fleksibilno radno vrijeme ili druge oblike organizacije radnog vremena koji omogućuju veću sukladnost između prava na usklađivanje osobnog, obiteljskog i profesionalnog života i poboljšanja produktivnosti unutar poduzetnika.”

67. S obzirom na te elemente valja ispitati treće prethodno pitanje.

68. Prema klauzuli 1. točki 1. revidiranog Okvirnog sporazuma njegova je svrha „zaposlenim roditeljima olakšati usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obveza”. Isto tako, iz klauzule 2. točke 1. tog okvirnog sporazuma proizlazi da je svrha roditeljskog dopusta da se roditeljima pruži mogućnost da se brinu o svojem djetetu. Ta klauzula izričito navodi da se individualno pravo na roditeljski dopust daje „zaposlenim muškarcima i ženama”.

69. Uvodna izjava 24. navedenog okvirnog sporazuma određuje da „su socijalni partneri najpozvaniji za pronalaženje rješenja koja odgovaraju potrebama poslodavaca i radnika, oni će stoga imati posebnu ulogu u provedbi ovog sporazuma”. Klauzula 3. točka 1. tog sporazuma predviđa, u biti, da se „uvjeti za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta definiraju [...] zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama, uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi ovog sporazuma²⁹”.

70. U tom kontekstu, kao što je ispravno istaknula Komisija, margina prosudbe kojom raspoložu države članice i socijalni partneri za određivanje uvjeta za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta nije neograničena. Naime, oni moraju poštovati cilj i samu svrhu roditeljskog dopusta, kako je utvrđeno u revidiranom Okvirnom sporazumu.

28 — Iz članka 37. stavka 6. Zakona o radu proizlazi da je radnik zadužen za konkretnu promjenu radnog vremena i određivanje razdoblja primjene skraćenog radnog vremena predviđene u stavku 5. tog članka 5., i to „u okviru njegova uobičajenog rada”.

29 — Vidjeti također uvodnu izjavu 15. revidiranog Okvirnog sporazuma.

71. Međutim, država članica ne bi prelazila takvu marginu predviđajući u svojem zakonodavstvu, kao u predmetnom slučaju, vrstu roditeljskog dopusta koji se sastoji od skraćivanja radnog vremena u okviru uobičajenog radnog vremena radnika ako im se ipak prizna mogućnost da svoje zahtjeve za promjenu radnog vremena iznesu izvan tog okvira, iako im ne priznaje pravo na stjecanje te promjene niti čak na utvrđenje pravila promjene, koja su podložna kolektivnom pregovaranju ili sporazumu sklopljenom s poduzetnikom u skladu s tim pregovaranjem.

72. Predlažem stoga da se na treće prethodno pitanje odgovori da se klauzule 2. i 3. revidiranog Okvirnog sporazuma ne protive tomu da nacionalno zakonodavstvo, kakvo je ono u pitanju u glavnom postupku, predviđa roditeljski dopust u obliku skraćivanja radnog vremena uz pravo promjene radnog vremena u okviru uobičajenog radnog vremena, ali provedbu promjene radnog vremena izvan uobičajenog podvrgava pravilima utvrđenima u odredbama kolektivnog pregovaranja.

V – Zaključak

73. Uzimajući u obzir sva prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja mu je postavio Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 u Barceloni) odgovori kako slijedi:

1. Pitanje predstavlja li odnos koji postoji između radnice članice zadruga i te zadruga ugovor o radu ili radni odnos u smislu klauzule 1. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma u prilogu Direktivi Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ, tako da taj odnos ulazi u područje primjene tih akata, mora se riješiti primjenom nacionalnog prava, pod uvjetom da to ne dovede do arbitrarnog isključenja te kategorije osoba iz korištenja zaštite koju daju ta direktiva i taj okvirni sporazum. Isključenje od korištenja te zaštite može se priznati samo ako se odnos koji povezuje radnike članove i zadrugu, po svojoj prirodi, bitno razlikuje od onog koji zaposlenike, koji prema nacionalnom pravu ulaze u kategoriju radnika, povezuje s njihovim poslodavcima.
2. Klauzule 2. i 3. tog okvirnog sporazuma ne protive se tomu da nacionalno zakonodavstvo, kakvo je ono u pitanju u glavnom postupku, predviđa roditeljski dopust u obliku skraćivanja radnog vremena uz pravo promjene radnog vremena u okviru uobičajenog radnog vremena, ali provedbu promjene radnog vremena izvan uobičajenog podvrgava pravilima utvrđenima u odredbama kolektivnog pregovaranja.