



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2016. június 16.*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 2010/18/EU irányelv — A BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás — A szakmai és a családi élet összeegyeztetése — A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tag szülői szabadságról való visszatérése — Munkaidő-csökkentés és munkaidő-változtatás iránti kérelem — A nem a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakasza 1. pontjának hatálya alá tartozó helyzet — Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlansága”

A C-351/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (barcelonai 33. sz. munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2014. július 22-én érkezett, 2014. július 15-i határozatával terjesztett elő az előtte az

Estrella Rodríguez Sánchez

és

a **Consum Sociedad Cooperativa Valenciana** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, C. Toader, A. Rosas, A. Prechal (előadó) és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2015. november 18-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Consum Sociedad Cooperativa Valenciana képviselőiben C. Durá Valero és C. Villarino Moreno abogados,
- a spanyol kormány képviselőiben A. Gavela Llopis, meghatalmazotti minőségben,
- a francia kormány képviselőiben G. de Bergues, D. Colas és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
- a magyar kormány képviselőiben Fehér M. Z., Koós G. és Pálfy A., meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

– az Európai Bizottság képviselőjében S. Pardo Quintillán és D. Roussanov, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2016. március 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás [a továbbiakban: felülvizsgált keretmegállapodás] végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL 2010. L 68., 13. o.) mellékletében szereplő, 2009. június 18-án kötött, a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakasza 2. pontjának, 6. szakasza 1. pontjának, valamint 8. szakasza 2. pontjának értelmezésére irányul.
- 2 Ezt a kérelmet az Estrella Rodríguez Sánchez és a Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (a továbbiakban: Consum SCV) között amiatt folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy az utóbbi elutasította E. Rodríguez Sáncheznek a munkaideje módosítására irányuló kérelmét.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2010/18 irányelv 2012. március 8-i hatállyal hatályon kívül helyezte a az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvet (HL 1996. L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.).

- 4 A 2010/18 irányelv 1. cikke kimondja:

„Ez az irányelv hatályba lépteti a [...] szülői szabadságról megkötött, felülvizsgált keretmegállapodást [...]”

- 5 Ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése ekként rendelkezik:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2012. március 8-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján elfogadják. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

[...]”

- 6 A felülvizsgált keretmegállapodás preambuluma többek között a következőt mondja ki:

„Ez a [...] keretmegállapodás felülvizsgálja az 1995. december 14-én a szülői szabadságról kötött keretmegállapodást, amely minimumkövetelményeket határozott meg a szülői szabadságra, mint a szakmai és családi kötelezettségek összehangolásának, valamint a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdításának fontos eszközére vonatkozóan.

[...]

I. *Általános szempontok* [...]

3. tekintettel az Európai Unió 2000. december 7-i Alap jogi chartájára, és annak 23. és 33. cikkére, amely a férfiak és nők közötti egyenlőségre és a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolására vonatkozik,

[...]

15. mivel ez a megállapodás egy keretmegállapodás, amely a szülési szabadságtól eltérő szülői szabadság, illetve a vis maior következtében a munkából való távolmaradás minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg, és az egyes tagállamokban fennálló helyzetre tekintettel a tagállamokra, illetve a szociális partnerekre bízva az igénybevétel feltételeinek és alkalmazása módjainak a megállapítását;

[...]”

7 A felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontja kimondja:

„Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.”

8 A felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja értelmében:

„Ez a megállapodás gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén alanyi jogot keletkeztet a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy a gyermeket egy adott életkorig, de legfeljebb 8 éves koráig gondozhassák. A részletes szabályokat a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg.”

9 A felülvizsgált keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja kimondja:

„A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésekben kell meghatározni ezen megállapodás minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. [...]

[...]”

10 A felülvizsgált keretmegállapodás „Visszatérés a munkába” címet viselő 6. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

„A munka és a családi élet összehangolásának elősegítése érdekében a tagállamok és/vagy szociális partnerek meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a szülői szabadságról visszatéréskor a munkavállalók adott időszakra kérhessék munkaidejük és/vagy munkarendjük megváltoztatását. A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk a kérést, és válaszolniuk kell rá, számításba véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit.

E bekezdés módozatait a nemzeti jog, a kollektív szerződések és/vagy a gyakorlat határozza meg.”

11 A felülvizsgált keretmegállapodás „Záró rendelkezések” címet viselő 8. szakasza többek között a következőt írja elő:

„[...]

2. E megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem teremt érvényes jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az e megállapodás hatálya alá tartozó területeken. Ez nem sérti a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek azt a jogát, hogy a bekövetkező változások (beleértve az át nem ruházhatóság bevezetését) figyelembevételével eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve hogy azok az e megállapodásban megállapított minimumkövetelményeknek eleget tesznek.

[...]

4. tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek a megállapodásnak a Tanács határozatának elfogadásától számított két éven belül megfeleljenek, vagy biztosítják azt, hogy ennek az időszaknak a végéig a szociális partnerek megállapodás útján meghozhassák a szükséges intézkedéseket. [...]

[...]”

A spanyol jog

12 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a 2010/18 irányelv kapcsán nem volt szükség különös átültető intézkedésekre a spanyol jogrendben. Észrevételeiben a Bizottság pontosítja, hogy a Spanyol Királyság értesítette arról, hogy az említett irányelv átültetését már biztosítják a 1995. március 24-i Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley des Estatudo de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének jóváhagyásáról szóló 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelet; BOE 75. szám, 1995. március 29., 9654. o.; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) rendelkezései.

A munkavállalók jogállásáról szóló törvény

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 1. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„E törvény azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akik önkéntesen, díjazás ellenében, egy másik személy javára, szervezeti keretben szolgáltatásokat nyújtanak, és egy – munkáltatónak vagy vállalkozónak nevezett – másik, természetes vagy jogi személy irányítása alatt teszik ezt. [...]”

14 Az 1999. november 5-i Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (a munkavállalók családi és szakmai élete összeegyeztetésének előmozdításáról szóló 39/1999. sz. törvény; BOE 266. szám, 1999. november 6., 38934. o.) indokolása többféleképpen módosította a munkavállalók jogállásáról szóló törvényt.

15 Az említett törvény indokolása többek között az alábbi pontosításokat tartalmazza:

„[...] a közösségi jogban anyaságot és apaságot a legszélesebb értelemben a (várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv [tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében]; HL 1992. L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) és a 96/34 irányelv említi. Az első az anyasághoz kapcsolódik a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi egészsége és biztonsága szempontjából. A második, az UNICE, a CEEP és az ENSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló irányelv előírja a szülői szabadságot és a *vis maior* következtében a munkából való távolmaradást a szakmai és családi kötelezettségek összehangolásának, valamint a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdítása fontos eszközeként írja elő.

Ez a törvény a nemzetközi és közösségi szabályozás által rögzített iránymutatások spanyol jogba való átültetését az ezen iránymutatásokban előírt minimális védelmi szintet meghaladóan biztosítja. [...]"

- 16 A munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek a 39/1999. sz. törvény általi módosításai következtében az előbbi 37. cikkének (5) és (6) bekezdése ekként rendelkezik:

„(5) Bárkinek, aki szülői felügyeleti jog gyakorlójaként 6 év alatti [...] gyermeket közvetlenül gondoz, joga van munkaideje időtartamának legalább annak egyharmadával és legfeljebb a felével való csökkentéséhez, munkabérének arányos csökkentése mellett. [...]"

(6) A konkrét munkaidő-szervezést és az e cikk [(5) bekezdése] szerinti munkaidő-csökkentés alkalmazási időszakának meghatározását a munkavállalónak rendes munkaidejének keretében kell elvégeznie. [...]"

- 17 A 39/1999. sz. törvény tartalmaz egy „Első kiegészítő rendelkezést”, amelynek szövege a következő:

„A jelen törvényben megállapított kedvezményekkel élhetnek a szövetkezetek tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagjai vagy csatlakozott munkavállalói, illetve a munkavállalói társaságok munkavállalói a szülési szabadság, veszélyeztetett terhesség, örökbefogadás és befogadás ideje alatt, függetlenül a társadalombiztosítási ellátás jogcímétől, amely sajátosságaival a tagi jogviszony részét képezi.”

- 18 A 2007. március 22-i Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló 3/2007. sz. alkotmányos törvény; BOE 71. szám, 2007. március 23., 12611. o.) módosította a munkavállalók jogállásáról szóló törvényt.

- 19 Az említett módosításokat követően a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (8) bekezdése ekként rendelkezik:

„A munkavállaló jogosult módosítani munkaidejének időtartamát és beosztását a magán-, a családi és a szakmai élet összeegyeztetéséhez való jog érvényesítése céljából a kollektív szerződésben vagy a munkáltatóval a kollektív szerződésben megállapítottak mindenkor tiszteletben tartásával kötött megállapodásban meghatározott feltételek szerint.”

- 20 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése értelmében:

„Szülés esetén a munkaviszony tizenhat egymást követő hétig szünetel, amely ikerszülés esetén, gyermekeként, a másodiktól, két héttel meghosszabbítható [...]. A munkaviszony szünetelésének időtartamát az érintett választása szerint kell felosztani úgy, hogy abból hat hét közvetlenül a szülést követő időtartamra essen. [...]"

A szövetkezetekre vonatkozó szabályozás

– A szövetkezetekről szóló 8/2003. sz. valenciai autonóm tartományi törvény

- ²¹ A 2003. március 24-i Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (a szövetkezetekről szóló 8/2003. sz. valenciai autonóm tartományi törvény; BOE 87. szám, 2003. április 11., 14308. o.) 89. cikke értelmében:

„(1) A szövetkezetekben végzett munkán alapuló szövetkezetek azok, amelyek olyan természetes személyeket tömörítenek, akik rész- vagy teljes munkaidőben végzett munkájukkal harmadik személyek részére áruk előállítására és szolgáltatások nyújtására irányuló gazdasági vagy szakmai tevékenységet végeznek. Tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagok azok lehetnek, akik munkaszerződés megkötésére jogképességgel rendelkeznek [...]

[...]

(3) A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagok tagi jogi jogviszonyban állnak a szövetkezettel, következésképpen az alapszabály, a belső szabályzat vagy a közgyűlés állapítja meg a tag szakmai jogállását, amelynek legalább az alábbiakat kell szabályoznia:

- a) a munkavégzés megszervezésének módja;
- b) funkcionális és/vagy földrajzi mobilitás;
- c) szakmai besorolás;
- d) az ünnep- és szabadnapok, valamint a szabadságok rendje;
- e) a munka időtartama, műszakok és pihenőidő beosztása;
- f) a munkavégzés szüneteltetésének vagy megszüntetésének okai;
- g) a tagi részesedés: [...];
- h) a tagok munkavégzéssel kapcsolatos azon egyéb jogai és kötelezettségei, amelyeket a szövetkezet célszerűnek tart megállapítani.

A munka időtartamával, a heti pihenőidővel, az ünnep- és szabadnapokkal, a szabadságokkal és a munkavégzés szüneteltetésének vagy megszüntetésének okaival kapcsolatos alapszabályi szabályozásnak minden esetben tiszteletben kell tartania a szövetkezetekre vonatkozó állami jogszabályok minimális előírásait.

[...]

A szövetkezetekben végzett munkán alapuló szövetkezetekkel kapcsolatos minden olyan kérdésben, amelyekről e törvény kifejezetten nem rendelkezik, a szövetkezeti jogviszonyra a szövetkezetekre vonatkozó állami jogszabályokban előírt rendelkezések az irányadók.”

-- A szövetkezetekről szóló 27/1999. sz. törvény

- 22 Az 1999. július 16-i Ley 27/1999 de Cooperativas (a szövetkezetekről szóló 27/1999. sz. törvény; BOE 170. szám, 1999. július 17., 27027. o.) 80. cikke többek között a következőt mondja ki:

„(1) A szövetkezetekben végzett munkán alapuló szövetkezetek azok, amelyeknek célja, hogy tagjai részére munkahelyet biztosítson, amelyet ők személyesen és közvetlenül, rész- vagy teljes munkaidőben látnak el, a harmadik fél részére áruk előállításának és szolgáltatások nyújtásának közös megszervezése útján. [...] A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagok és a szövetkezet között fennálló jogviszony tagi jogviszony.

[...]

(4) A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagok rendszeresen, egy hónapot meg nem haladó határidőn belül úgynevezett tagi részesedésre jogosultak, amely a szövetkezet többletbevétele alapján jár, nem minősül munkabérnek és a szövetkezeti tevékenységekhez való közreműködéssel arányos.

(5) A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagok munkavégzésének helyére és magukra a tagokra a munkaegészségüggyel és a munkahelyi kockázatok megelőzésével kapcsolatos azon normák vonatkoznak, amelyeket a tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagok és szövetkezetük között automatikusan létrejött tagi jogviszony sajátosságainak figyelembevételével kell alkalmazni.

[...]”

A Consum SCV belső szabályzata

- 23 A Consum SCV belső szabályzata 14. cikkének 7. pontja értelmében:

„A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tag jogosult módosítani munkaidejének időtartamát és beosztását a magán-, a családi és a szakmai élet összeegyeztetéséhez való jog érvényesítése céljából, az adott telephely vezetőjével egyetértésben megállapított feltételek szerint, azzal, hogy megállapodás hiányában a szociális bizottság lesz az, aki a felek meghallgatását követően – az e jog érvényesítését lehetővé tévő alternatívák keresésére törekedve – dönt a kérdésben.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 24 A Consum SCV a 8/2003. sz. törvény hatálya alá tartozó szövetkezet. Áruházláncsal rendelkezik, célja pedig többek között, hogy stabil munkahelyeket biztosítson a tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagjai számára.
- 25 E. Rodríguez Sánchez a Consum SCV tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagja, az egyik üzletközpont „pénztár/árufeltöltés” osztályának dolgozója. 2012. június 25-én tagsági jogviszonyt létrehozó szerződést írt alá a Consum SCV-vel, amely szerződésre a szövetkezet alapszabálya és különösen annak belső szabályzata az irányadó. Munkarendje és munkaideje heti rotációs munkaidő-beosztásban a következő volt: délelőtti műszak hétfőtől szombatig (8.00 órától 15.00 óráig), illetve délutáni műszak hétfőtől szombatig (15.00 órától 22.00 óráig), valamint havonta két vasárnap (8.30 órától 15.00 óráig).

- 26 2013. augusztus 19-én E. Rodríguez Sánchez gyermeket szült. Szülési szabadsága lejártakor, 2013. december 27-én kérelmet nyújtott be, amelyben – a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (5)–(6) bekezdésén alapuló törvényes szülői felügyeletre hivatkozva – a munkaidő heti 30 órára történő csökkentését, egyúttal pedig hétfőtől péntekig 9.00-tól 15.00 óráig, rögzített délelőtti műszakba való beosztását kérte.
- 27 2014. január 24-én a Consum SCV beleegyezett a munkaidő-csökkentésre irányuló kérelembe, ugyanakkor a második kérelemre kedvezőtlen választ adott, arra hivatkozva, hogy a kérelem teljesítése a délelőtti műszakban munkaerő-felesleget okozott volna.
- 28 2014 februárjában E. Rodríguez Sánchez keresetet nyújtott be ezzel az elutasítással szemben a Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (barcelonai 33. sz. munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt.
- 29 Az eljárást 2014 márciusában ez a bíróság hivatalból felfüggesztette a célból, hogy megkezdődhessen a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (8) bekezdése szerinti eljárás. Így tehát E. Rodríguez Sánchez e rendelkezésre, valamint a családi és a szakmai élet összeegyeztetéséhez való jogára alapított, újabb kérelmet küldött a Consum SCV-nek, és e tekintetben arra hivatkozott, hogy a munkaidejét gyermeke bölcsődéjének nyitvatartási idejéhez kell igazítania.
- 30 A Consum SCV jelezte, hogy egyetért a munkaidő-csökkentéssel, de nem válaszolt a munkaidő megváltoztatása iránti kérelemre, és nem is továbbította az említett kérelmet a szociális bizottságnak, amint azt belső szabályzata 17. cikkének 4. pontja előírja.
- 31 A Juzgado de lo social n° 33 de Barcelona (barcelonai 33. sz. munkaügyi bíróság) hangsúlyozza, hogy a felek közötti vita azóta a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (8) bekezdése szerinti, a munkaidő és a munkarend esetleges megváltoztatásának kérdésére korlátozódik, mivel a törvény 37. cikkének (5) bekezdése szerint a munkaidő-csökkentés megvalósult.
- 32 Ez a bíróság ebben az összefüggésben veti fel azt a kérdést, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontja befolyásolhatja-e az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntését.
- 33 Kifejti, hogy ebből a szempontból elsősorban azt kell meghatározni, hogy a tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagot a szövetkezethez kötő jogviszony a felülvizsgált keretmegállapodásnak az e megállapodás 1. szakaszának 2. pontjában meghatározott hatálya alá tartozik-e.
- 34 A kérdést előterjesztő bíróság másodsorban jelzi, hogy amennyiben úgy kellene tekinteni, hogy a szóban forgó jogviszony nem minősül az említett 1. szakasz 2. pontja szerinti munkaszerződésnek vagy munkaviszonynak, akkor felmerül az ugyanezen keretmegállapodás 8. szakasza 2. pontjának hatályára vonatkozó kérdés. Mivel ugyanis a 39/1999. sz. törvény első kiegészítő rendelkezéséből kitűnik, hogy a spanyol jogalkotó kiterjesztette a 96/34 irányelv mellékletét képező, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodást a tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagokra, meg kell határozni, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásával összefüggésben e kiterjesztésnek a felülvizsgálata – a keretmegállapodás 8. szakasza 2. pontjának megsértésével – csökkentené-e a munkavállalók általános védelmi szintjét.
- 35 Harmadsorban – és feltételezve, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontját alkalmazni kell az alapeljárásbelihez hasonló helyzetre – a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy ezt a szakaszt helyesen ültették-e át a belső jogba, figyelemmel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (8) bekezdésére és a Consum SCV belső szabályzata 14. cikkének 7. pontjára.
- 36 Végül negyedsorban, és arra az esetre, ha az előző kérdésre adott válaszból az következne, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontját nem helyesen ültették át, az a kérdés is felmerül, hogy ez a szakasz horizontális közvetlen hatállyal bír-e, figyelemmel egyfelől arra a

körülményre, hogy az említett szakasz egyértelmű kötelezettségeket ír elő, másfelől pedig arra, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. és 33. cikkében elismert, az egyenlő bánásmód általános elvének végrehajtását szolgáló eszközt képez.

37 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (barcelonai 33. sz. munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [felülvizsgált keretmegállapodásról] szóló 2010/18 irányelvnek az 1. szakasza 2. pontjában meghatározott hatálya alá tartozik-e a szövetkezetekről szóló 27/1999. sz. spanyol törvény 80. cikkében és a valenciai autonóm tartomány szövetkezetekről szóló 8/2003. sz. törvényének 89. cikkében szabályozott, foglalkoztatási célú szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagjának jogviszonya, amely bár a tagállami szabályozás és ítélkezési gyakorlat szerint »tagsági« jogviszonynak minősül, az uniós jog értelmében »munkaszerződésnek« is minősülhetne?

Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén az előbbi mellett másodlagos jelleggel fogalmazódik meg a második kérdés.

2) Úgy kell-e értelmezni a [felülvizsgált keretmegállapodás] 8. szakaszának 2. pontját, és különösen azon rendelkezését, amelynek értelmében »[e] megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem teremt érvényes jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az e megállapodás hatálya alá tartozó területeken«, hogy a 2010/18 irányelv valamely tagállam általi kifejezett átültetésének hiányában nem csökkenhet a korábbi 96/34 irányelv átültetésekor általa meghatározott védelmi szint?

Kizárólag e két kérdés valamelyikére adandó igenlő válasz és annak megállapítása esetén, hogy a felpereséhez hasonló szövetkezeti munkaviszonyra a 2010/18 irányelv alkalmazandó, lenne indokolt megválaszolni – az alábbi okok miatt – a következő kérdéseket.

3) Úgy kell-e értelmezni a 2010/18 irányelv részét képező [felülvizsgált keretmegállapodás] 6. szakaszát, hogy az előírja, hogy az átültető belső nemzeti jogszabály vagy megállapodás tartalmazza és tegye egyértelművé a vállalkozók azon kötelezettségét, hogy »megvizsgálják« és »megválaszolják« munkavállalóiknak a »munkaidő és a munkarend megváltoztatására« vonatkozó kéréseit a szülői szabadságot követő visszatérés során, figyelembe véve mind a saját, mind a munkavállalók igényeit, anélkül, hogy belső jogalkotási vagy társasági rendelkezés útján teljesítettnek lehetne tekinteni az átültetésre vonatkozó kötelezettséget, amely e jog tényleges érvényesülését kizárólag a vállalkozónak a szóban forgó kérések jóváhagyására vagy elutasítására vonatkozó mérlegelési jogkörétől teszi függővé?

4) Úgy kell-e tekinteni a [felülvizsgált keretmegállapodás] – [2010/18] irányelv 3. cikkének és a megállapodás 8. szakasza »záró rendelkezéseinek« fényében értelmezett – 6. szakaszát, hogy az, uniós jogi minimumszabályként, átültetés hiányában, »horizontális közvetlen hatállyal« rendelkezik?»

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatóságáról

38 Amint az az előterjesztett kérdésekből, valamint a kérdésekre vonatkozó, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban szereplő és a jelen ítélet 31–36. pontjában összefoglalt információkból kitűnik, előzetes döntéshozatal iránti kérelmével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a felülvizsgált keretmegállapodásnak a harmadik és a negyedik kérdés tárgyát képező 6. szakasza 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy az befolyásolhatja a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita kimenetelét. Az első és a második kérdés azonban mindössze annak – az említett szakasz vizsgálatát megelőző – vizsgálatára irányul, hogy a felülvizsgált

keretmegállapodás hatálya alá tartozik-e a felperest a Consum SCV-hez kötőhöz hasonló jogviszony, amely szövetkeznek tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagja, az első kérdés értelmében vagy azért, mert ez a jogviszony az említett keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontja értelmében vett munkaszerződésnek vagy munkaviszonynak minősül, vagy pedig – ha az nem minősülhet ilyennek – a második kérdés értelmében azért, mert a tagi munkavégzési jogviszonyban álló tag esetében a felülvizsgált keretmegállapodás rendelkezései alkalmazhatóságának megtagadása a jelen ügyben a munkavállalók általános védelmi szintjének az e keretmegállapodás 8. szakaszának 2. pontjában tiltott csökkentését képezné.

- 39 Márpedig előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontja – amint az magából a szövegből kitűnik – azokra a helyzetekre vonatkozik, amelyekben valamely munkavállaló a „szülői szabadságról [való] visszatéréskor” meg kívánja változtatni munkaidejét és/vagy munkarendjét.
- 40 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárásban E. Rodríguez Sánchez a mind a munkaidejének csökkentésére, mind pedig munkaidejének későbbi megváltoztatására irányuló kérelmet a szülési szabadságról való visszatéréskor terjesztette elő.
- 41 Erre a körülményre figyelemmel a Bíróság – eljárási szabályzatának 101. cikke értelmében – 2015. június 10-én felvette a kapcsolatot a kérdést előterjesztő bírósággal, hogy megkísérelje egyértelművé tenni, hogy a jelen ügyben az alapeljárás kimeneteléhez milyen mértékben bizonyulhat ténylegesen hasznosnak az előterjesztett kérdésekre adandó válasz.
- 42 Az e kérésre adott válaszként elfogadott 2015. július 13-i végzésével az említett bíróság többek között jelezte, hogy E. Rodríguez Sánchez a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése alapján vette ki azt a szabadságot, amelynek lejártakor benyújtotta fent említett kérelmét. Ugyanezen bíróság szerint az ilyen alapon kivett szülési szabadság Spanyolországban egyúttal a felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakasza szerinti szülői szabadságnak minősül.
- 43 E tekintetben meg kell azonban állapítani, hogy az uniós jog különbséget tesz a „szülési szabadságnak” a többek között a 92/85 irányelv szerinti fogalma és a „szülői szabadságnak” a felülvizsgált keretmegállapodásban alkalmazott fogalma között, valamint hogy az ezen utóbbiban szereplő általános szempontok 15. pontja egyébként kifejezetten pontosítja, hogy a keretmegállapodás „a szülési szabadságtól eltérő” szülői szabadság minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg.
- 44 Amint azt ugyanis a 96/34 irányelv mellékletét képező, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásban szereplő általános szempontok 9. pontjával kapcsolatban – amely pont szövege hasonló a felülvizsgált keretmegállapodásban szereplő általános szempontok 15. pontjához – a Bíróság már megállapította, a szülői szabadságot a szülők számára a gyermekük gondozása céljából biztosítják, és azt a gyermek meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek nyolcéves koráig lehet igénybe venni. A szülési szabadság ugyanakkor más célt szolgál. Ennek célja a nő biológiai állapotának, valamint az ő és gyermeke közötti különleges kapcsolatnak védelme, a közvetlenül a terhességet és a szülést követő időszakban, biztosítva, hogy a hivatás párhuzamos gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot (lásd: 2005. április 14-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-519/03, EU:C:2005:234, 32. pont).
- 45 Egyebekben emlékeztetni kell arra, hogy a 2013. szeptember 19-i Betriu Montull ítéletben (C-5/12, EU:C:2013:571) a Bíróságnak már kellett határoznia arról, hogy az uniós jogra tekintettel minek minősül az anya által gyermekének születésekor a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése alapján kivett szabadság.
- 46 E szabadsággal kapcsolatban a Bíróság megállapította, hogy a 92/85 irányelv 8. cikke kifejezetten a legalább tizennégy hetes, folyamatos szülési szabadsághoz való jogot biztosítja, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe, továbbá

emlékeztetett arra, hogy az, hogy valamely szabályozás tizennégy hetet meghaladó szülési szabadságot biztosít a nőknek, nem akadályozza annak, hogy azt az említett 8. cikk értelmében vett szülési szabadságnak lehessen tekinteni. A Bíróság e tekintetben azt is pontosította, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírthoz hasonló szabadság nem vonatkozik a 96/34 irányelv értelmében vett „szülői szabadságra” (2013. szeptember 19-i Betriu Montull ítélet, C-5/12, EU:C:2013:571, 45. és 46. pont).

- 47 Márpedig a 96/34 irányelv és az annak mellékletét képező, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás tárgyában a Bíróság által a 2013. szeptember 19-i Betriu Montull ítéletben (C-5/12, EU:C:2013:571) elvégzett értékelés a 2010/18 irányelvre és a felülvizsgált keretmegállapodásra is érvényes, amelyek ezen a téren – és amint az a felülvizsgált keretmegállapodásban szereplő általános szempontok 15. pontjából és a felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjából kitűnik – nem vezettek be újításokat.
- 48 A fentiek összességéből következik, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának a „szülői szabadság” után a munkába való visszatéréssel kapcsolatos helyzetekkel foglalkozó 1. pontját nem lehet akként értelmezni, hogy az a 92/85 irányelv értelmében vett „szülési szabadságról” a munkába való visszatéréssel kapcsolatos olyan helyzetekre is vonatkozik, mint amelyben az alapeljárás felperese a jelen ítélet 40. pontjában említett kérelmének benyújtásakor volt.
- 49 2016. március 16-i, a Bírósághoz 2016. március 17-én érkezett végzésében a kérdést előterjesztő bíróság egyebekben a főtanácsnok 2016. március 3-i indítványával kapcsolatos bizonyos észrevételeket közölt a Bírósággal. Ebben a végzésben a kérdést előterjesztő bíróság kifejti azokat az okokat, amelyek miatt véleménye szerint nincs szükség arra, hogy a Bíróság – a főtanácsnok által az indítványban szorgalmazott módon – átfogalmazza a harmadik kérdést, hanem a Bíróságnak az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban eredetileg megfogalmazott kérdéstről kell határozatot hoznia. Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság azt kéri a Bíróságtól, hogy hívja fel a főtanácsnokot indítványának kiegészítésére, illetve másodlagosan, hogy az eljárási szabályzat 101. cikke szerinti felvilágosításként fogadja el észrevételeit.
- 50 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy sem az Európai Unió Bíróságának alapokmánya, sem pedig az eljárási szabályzat nem teszi lehetővé a felek vagy a kérdést előterjesztő bíróság számára, hogy a főtanácsnoki indítványra válaszként észrevételeket tegyenek. Ezen túlmenően, az eljárási szabályzat 101. cikke értelmében kizárólag a Bíróság rendelkezik azzal a lehetőséggel, hogy felvilágosítást kérjen a kérdést előterjesztő bíróságtól (lásd: 2015. május 13-i Rabal Cañas ítélet, C-392/13, EU:C:2015:318, 32. pont).
- 51 Amennyiben azonban úgy lehet tekinteni, hogy 2016. március 16-i végzésével a kérdést előterjesztő bíróság a Bíróság által a jelen ügyben kért felvilágosításra válaszol a 2015. július 13-i végzésben megfogalmazottakkal kapcsolatban kívánt további felvilágosítással szolgálni, az alábbiakat kell pontosítani.
- 52 Úgy tűnik, hogy az említett 2016. március 16-i végzésben a kérdést előterjesztő bíróság azt sugallja, hogy – mivel az E. Rodríguez Sánchez által a szülési szabadságról való visszatérésekor a munkaidő megváltoztatása céljából eredetileg előterjesztett kérelmet a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás során, továbbá amint az a jelen ítélet 29. pontjából kitűnik, egy másik nemzeti jogalap alapján ismételt benyújtották – az e két kérelem között eltelt időre figyelemmel már nem kell úgy tekinteni, hogy ezt a második kérelmet az alapeljárás felperesének a szülési szabadságból való visszatérésekor nyújtották be.
- 53 E tekintetben azonban meg kell állapítani, hogy még ha az e két kérelem között eltelt időre figyelemmel úgy is lehetne tekinteni, hogy a második kérelem már nem minősülhet a szülési szabadság után benyújtott kérelemnek, ez nem változtat azon, hogy ez a második kérelem sem minősülhet a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontja értelmében vett, a „szülői szabadságról [való]

„visszatérést” követően a munkaidő és/vagy munkarend megváltoztatására irányuló kérelemnek, mivel az alapeljárás felperesének helyzete egyáltalán nem felelt meg az ilyen szabadság végén a munkába való „visszatérésnek”.

- 54 Igaz, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikk szerinti együttműködés értelmében egyedül az alapeljárást folytató és a meghozandó bírósági döntésért felelős nemzeti bíróság jogosult mérlegelni – az ügy sajátosságaira figyelemmel – egyrészt az előzetes döntéshozatal szükségességét annak érdekében, hogy döntését meghozhassa, másrészt azt, hogy a Bíróság elé terjesztett kérdések relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (lásd többek között: 2012. április 24-i Kamberaj-ítélet, C-571/10, EU:C:2012:233, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 55 Mindazonáltal az állandó ítélkezési gyakorlatból az is kitűnik, hogy a Bíróság feladata vizsgálni azokat a feltételeket, amelyek mellett a nemzeti bíróság hozzá fordult, annak érdekében, hogy megvizsgálja hatáskörének fennállását. Az együttműködés szelleme ugyanis, amelyben az előzetes döntéshozatali eljárást le kell folytatni, magában foglalja, hogy a nemzeti bíróság a maga részéről figyelemmel legyen a Bíróságra ruházott feladatra, amely a tagállamok igazságszolgáltatásához való hozzájárulását jelenti, nem pedig általános vagy hipotetikus kérdésekről való jogi véleménynyilvánítást (lásd többek között: 2012. április 24-i Kamberaj-ítélet, C-571/10, EU:C:2012:233, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 56 Az előzetes döntéshozatalra utalást ugyanis nem az ilyen vélemények megfogalmazása, hanem a jogvita tényleges megoldásának szükségessége indokolja (lásd többek között: 2010. szeptember 8-i Winner Wetten ítélet, C-409/06, EU:C:2010:503, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 57 E tekintetben a nemzeti bíróság által előterjesztett, előzetes döntéshozatal iránti kérelem elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog kért értelmezése nem függ össze az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azon ténybeli és jogi elemek, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a feltett kérdéseket hasznos módon válaszolja meg (lásd: 2012. április 24-i Kamberaj-ítélet, C-571/10, EU:C:2012:233, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Elsősorban a harmadik kérdést illetően emlékeztetni kell arra, hogy az lényegében arra irányul, hogy milyen feltételek mellett lehet úgy tekinteni, hogy a nemzeti rendelkezések vagy a szociális partnerek közötti megállapodások biztosítják a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakasza 1. pontjának a belső jogba való megfelelő átültetését, valamint hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (8) bekezdéséhez vagy a Consum SCV belső szabályzata 14. cikkének 7. pontjához hasonló rendelkezések megfelelnek-e ezeknek a feltételeknek.
- 59 A Bíróság ugyanakkor a jelen ítélet 48. és 53. pontjában már megállapította, hogy nyilvánvaló, hogy az alapeljárás felpereséhez hasonló helyzet nem tartozik a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakasza 1. pontjának hatálya alá, amely pont értelmezését a kérdést előterjesztő bíróság kéri, ily módon nem világos, hogy a Bíróságnak az e harmadik kérdésre adott válasza miként gyakorolható bármiféle befolyást az alapügy eldöntésére.
- 60 E tekintetben fel lehet idézni, hogy a Bíróság már több alkalommal megállapította, hogy hatáskörrel rendelkezik az uniós jogi rendelkezésekre vonatkozó, előzetes döntéshozatal iránti kérelmekről való döntésre olyan helyzetekben, amikor az alapeljárás tárgyát képező tények nem tartoznak ugyan az uniós jog hatálya alá, de e jog rendelkezéseit a nemzeti jog a tartalmukra való hivatkozással alkalmazandóvá teszi (lásd többek között: 2012. október 18-i Nolan-ítélet, C-583/10, EU:C:2012:638, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 61 A Bíróság ugyanis már megállapította, hogy ha valamely nemzeti jogszabály az érintett uniós jogi aktus hatálya alá nem tartozó helyzetekre adott megoldásaiban összhangban van az említett jogi aktussal elfogadott megoldásokkal, létezik bizonyos uniós érdek, hogy a jövőbeli eltérő értelmezések megakadályozása érdekében egységesen értelmezzék az e jogi aktusból átvett rendelkezéseket (lásd többek között: 2012. október 18-i Nolan-ítélet, C-583/10, EU:C:2012:638, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 62 Így igazolt az, hogy a Bíróság uniós jogi rendelkezéseket értelmezzon olyan helyzetekben, amelyek nem tartoznak az uniós jog hatálya alá, ha e rendelkezéseket a nemzeti jog közvetlenül és feltétel nélkül alkalmazhatóvá tette az ilyen helyzetekre, az ilyen helyzetek és az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetek azonos módon történő kezelésének biztosítása érdekében (lásd többek között: 2012. október 18-i Nolan-ítélet, C-583/10, EU:C:2012:638, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 63 A jelen ügyben azonban egyáltalán nem tűnik ki az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban szereplő magyarázatokból, sem pedig a Bíróságnak a jelen ítélet 41. pontjában említett, felvilágosításra irányuló kérelmére válaszul a kérdést előterjesztő bíróság által eszközölt pontosításokból, hogy az alapeljárás felpereséhez hasonló helyzetet illetően ez a spanyol jogban így lenne a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontjával kapcsolatban.
- 64 Ami konkrétan a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (8) bekezdését illeti, amelynek alkalmazása – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, és ahogyan arra a Bíróság a jelen ítélet 31. pontjában emlékeztetett – az alapeljárás középpontját képezi, a kérdést előterjesztő bíróság a jelen ítélet 49. pontjában említett, 2016. március 16-i végzésében azt állítja, hogy az említett nemzeti rendelkezés, amely a spanyol kormány szerint feleslegessé tette a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakasza 1. pontjának a nemzeti jogba való átültetését, nem teszi a szülői szabadság után a munkába való visszatéréstől függővé annak a jognak az érvényesítését, amelyet létrehoz, ami érthető lenne, ha a szülői szabadságot részmunkaidőben veszik ki.
- 65 E tekintetben megjegyzendő, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvénybe a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 2007. március 22-i 3/2007. sz. alkotmányos törvénnyel, azaz a felülvizsgált keretmegállapodás megkötése előtt több mint két évvel bevezetett nemzeti rendelkezés nem kifejezetten a szabadságokról való visszatéréssel kapcsolatos helyzetekre vonatkozik, hanem általánosságban vezeti be valamennyi munkavállaló azon jogát, hogy megváltoztathassa munkaidejét és munkarendjét azzal a céllal, hogy érvényesítse a magán-, a családi és a szakmai élet összeegyeztetéséhez való jogát a kollektív szerződésben vagy a munkáltatóval kötött megállapodásban meghatározandó feltételek szerint.
- 66 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak a jelen ítélet 64. pontjában említett állítása nem elegendő annak megállapításához, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának – a munkavállalóknak a szülői szabadságról való visszatérésükkor a munkaidejük megváltoztatásának kérelmezésére irányuló lehetőségével kapcsolatos – 1. pontját közvetlenül és feltétel nélkül alkalmazandóvá tette a spanyol jognak az a rendelkezése, amely erre a szakaszra, a szülői szabadságról való visszatéréssel kapcsolatos helyzetekre vagy a szülői szabadsághoz nem kapcsolódó egyéb helyzetekre utal, valamint hogy a nemzeti jogszabály a nem az említett uniós jogi rendelkezés hatálya alá tartozó helyzetekre adott megoldások tekintetében az ezen utóbbi rendelkezés által elfogadott megoldásoknak kíván megfelelni azzal a céllal, hogy biztosítsa az ilyen helyzetek és az annak hatálya alá tartozó helyzetek közötti azonos bánásmódot.
- 67 Ily módon – figyelemmel a korábban megállapított azon körülményre, amely szerint az alapeljárás felpereséhez hasonló helyzet nem tartozik a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakasza 1. pontjának hatálya alá, továbbá tekintettel a jelen ítélet 55–57. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatra – az előzetes döntéshozatalra előterjesztett, az említett 6. szakasz 1. pontjára vonatkozó harmadik kérdést elfogadhatatlannak kell tekinteni.

- 68 Másodsorban a negyedik kérdést illetően meg kell állapítani, hogy amennyiben ily módon nyilvánvaló, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontját egyáltalán nem kell alkalmazni az alapeljárásbelihez hasonló helyzetben, az említett kérdés megválaszolása nem releváns az alapügy eldöntéséhez, amely kérdés lényegében arra irányul, hogy az uniós jogot akként kell-e értelmezni, hogy az e szakaszt átültető nemzeti intézkedések hiányában az említett szakasz ún. horizontális közvetlen hatállyal rendelkezik.
- 69 Még ha az említett rendelkezés horizontális közvetlen hatállyal bírna is, mivel az alapeljárás felperese nem az e rendelkezés hatálya alá tartozó helyzetben van, az érdekelt akkor sem hivatkozhatna erre a hatályra.
- 70 Következésképpen – tekintettel a jelen ítélet 55–57. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatra – a negyedik kérdést elfogadhatatlannak kell tekinteni.
- 71 Végezetül, amennyiben – a jelen ítélet 38. pontjában megállapítottaknak megfelelően – a kérdést előterjesztő bíróság a felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontjára, illetve 8. szakaszának 2. pontjára vonatkozó első és második kérdést kizárólag arra az esetre terjesztette elő, ha az ugyanezen keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontját az alapeljárással összefüggésben esetlegesen alkalmazni kell, a jelen ügyben ezekre a kérdésekre még kevésbé kell választ adni. Tekintettel ugyanis az említett 6. szakasz 1. pontjára vonatkozó harmadik és negyedik kérdés elfogadhatatlanságára, nem világos, hogy az első két kérdésre adandó válaszok a jelen ügyben mennyiben és mily módon befolyásolhatnák az alapeljárás kimenetelét, ennél fogva pedig az sem, hogy ezek a kérdések milyen módon kapcsolódnak továbbra is az alapeljárás tényállásához és tárgyához, így – a jelen ítélet 55–57. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat alapján – magukat az említett kérdéseket is elfogadhatatlannak kell tekinteni.
- 72 A fenti megfontolások összességéből következik, hogy az előzetes döntéshozatal iránti jelen kérelmet elfogadhatatlannak kell nyilvánítani.

A költségekről

- 73 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (barcelonai 33. sz. munkaügyi bíróság, Spanyolország) által előterjesztett, előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan.

Aláírások