



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2016. gada 16. jūnijā \*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2010/18/ES — BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un EAK pārskatītais pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu — Profesionālās un ģimenes dzīves saskaņošana — Kooperatīvās sabiedrības nodarbinātās biedres atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma — Lūgums piešķirt saīsinātu darba laiku un pielāgot darba laika grafiku — Situācija, kurai nav piemērojams pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts — Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nepieņemamība

Lieta C-351/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 15. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 22. jūlijā, tiesvedībā

***Estrella Rodríguez Sánchez***

pret

***Consum Sociedad Cooperativa Valenciana .***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Ilešičs [*M. Ilešič*], tiesneši K. Toadere [*C. Toader*], A. Ross [*A. Rosas*], A. Prehala [*A. Prechal*] (referente) un E. Jarašūns [*E. Jarašūnas*],

ģenerālvokāts M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretāre L. Karasko Marko [*L. Carrasco Marco*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2015. gada 18. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Consum Sociedad Cooperativa Valenciana* vārdā – *C. Durá Valero* un *C. Villarino Moreno*, *abogados*,
- Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis*, pārstāve,
- Francijas valdības vārdā – *G. de Bergues*, *D. Colas* un *R. Coesme*, pārstāvji,
- Ungārijas valdības vārdā – *M. Fehér* un *G. Koós*, kā arī *A. Pálffy*, pārstāvji,

\* Tiesvedības valoda – spāņu.

— Eiropas Komisijas vārdā – *S. Pardo Quintillán* un *D. Roussanov*, pārstāvji,  
noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2016. gada 3. marta tiesas sēdē,  
pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1. klauzulas 2. punktu, 6. klauzulas 1. punktu un 8. klauzulas 2. punktu pārskatītajā pamatnolīgumā par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu (turpmāk tekstā – “pārskatītais pamatnolīgums”), kurš ir ietverts Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvas 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* [EAK] pamatnolīgumu par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV 2010, L 68, 13. lpp.), pielikumā.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Estrella Rodríguez Sánchez* un *Consum Sociedad Cooperativa Valenciana* (turpmāk tekstā – “*Consum SCV*”) jautājumā par šīs pēdējās minētās atteikumu apmierināt *E. Rodríguez Sánchez* lūgumu par viņas darba laika grafika pielāgošanu.

### Tiesiskais regulējums

#### *Savienības tiesības*

- 3 Ar Direktīvu 2010/18 no 2012. gada 8. marta tika atcelta Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV 1996, L 145, 4. lpp.).

- 4 Direktīvas 2010/18 1. pantā ir noteikts:

“Ar šo direktīvu stājas spēkā pārskatītais pamatnolīgums par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu [..].”

- 5 Šīs direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:

“Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai nodrošina, ka vēlākais līdz 2012. gada 8. martam sociālie partneri ar nolīgumu ir ieviesuši paredzētos pasākumus. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

[..]”

- 6 Pārskatītā pamatnolīguma preambulā ir noteikts šādi:

“Ar šo pamatnolīgumu [..] pārstrādā 1995. gada 14. decembrī noslēgto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurā ir noteiktas minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ir svarīgs līdzeklis, saskaņojot darba un ģimenes pienākumus un veicinot vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū.

[..]

I. *Vispārīgi apsvērumi* [..]

3. ņemot vērā 2000. gada 7. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un tās 23. un 33. pantu par vīriešu un sieviešu līdztiesību un darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu;

[..]

15. tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izklāstītas minimālās prasības un noteikumi attiecībā uz vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu, kurš ir atšķirīgs no maternitātes [grūtniecības un dzemdību] atvaļinājuma un no prombūtnes no darba nepārvaramās varas dēļ, un tas uzdod dalībvalstīm un sociālajiem partneriem noteikt pieejamības nosacījumus un piemērošanas noteikumus, lai ņemtu vērā katras dalībvalsts situāciju;

[..].”

7 Pārskatītā pamatnolīguma 1. klauzulas 2. punktā ir noteikts:

“Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos un/vai katrā dalībvalstī spēkā esošajā praksē.”

8 Saskaņā ar pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu:

“Ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu, līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, un šis vecums jānosaka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem.”

9 Pārskatītā pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā ir noteikts:

“Vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka ar dalībvalstu tiesību aktiem un/vai koplīgumiem, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības. [..]

[..].”

10 Pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas ar nosaukumu “Atgriešanās darbā” 1. punktā ir noteikts:

“Lai veicinātu profesionālās un ģimenes dzīves labāku saskaņošanu, dalībvalstis un/vai sociālie partneri veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji, atgriežoties darbā pēc vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājuma, var uz noteiktu laikposmu lūgt izmaiņas darba laika organizācijā un/vai darba kārtībā. Darba devēji apsver šādus lūgumus un atbild uz tiem, ievērojot gan savas, gan darba ņēmēju vajadzības.

Šā punkta noteikumus nosaka saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi.”

11 Pārskatītā pamatnolīguma 8. klauzulā ar nosaukumu “Nobeiguma noteikumi” ir paredzēts:

[..]

2. Šā nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums. Tas neierobežo dalībvalstu un/vai sociālo partneru tiesības izstrādāt dažādus normatīvos, administratīvos vai līgumiskus

noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus (arī ieviešot noteikumu par to, ka tiesības uz atvaļinājumu vai tā daļu nav nododamas), ja vien ir ievērots šajā nolīgumā paredzēto prasību minimums.

[..]

4. Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas nepieciešami, lai izpildītu Padomes lēmumu divu gadu laikā no tā pieņemšanas dienas, vai nodrošina, ka sociālie partneri ar nolīgumu ievieš vajadzīgos pasākumus līdz šā termiņa beigām. [..]

[..]”

#### *Spānijas tiesību normas.*

- 12 Iesniedzējtiesa norāda, ka saistībā ar Direktīvu 2010/18 Spānijas tiesību sistēmā nav veikti īpaši transponēšanas pasākumi. Savos apsvērumos Komisija precizē, ka Spānijas Karaliste tai ir paziņojusi, ka minētās direktīvas transponēšana jau ir tikusi nodrošināta ar 1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa Likumdošanas dekrēts 1/1995 par Darba likuma kodificētās redakcijas apstiprināšanu; 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.; turpmāk tekstā – “Darba likums”).

#### Darba likums

- 13 Darba likuma 1. panta 1. punktā ir noteikts:

“Šis likums ir piemērojams darba ņēmējiem, kuri brīvprātīgi pret atlīdzību sniedz savus pakalpojumus citas fiziskās vai juridiskās personas, saukta darba devējs vai uzņēmējs, organizācijā un vadībā. [..]”

- 14 Ar 1999. gada 5. novembra *Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (Likums 39/1999 par darba ņēmēju ģimenes un darba dzīves saskaņošanas veicināšanu; 1999. gada 6. novembra *BOE* Nr. 266, 38934. lpp.) tika veikti dažādi grozījumi Darba likumā.

- 15 Šī likuma anotācijā tostarp ir ietverti šādi precizējumi:

“[...] Kopienā maternitāte un paternitāte to visplašākajā izpratnē tiek pieminētas [Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.) un Direktīvā 96/34]. Pirmajā ir runa par maternitāti no strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, veselības un drošības darbā viedokļa. Otrajā, kas attiecas uz pamatnolīgumu par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu, kas noslēgts starp *UNICE*, *CEEP* un *EAK*, ir paredzēts bērna kopšanas atvaļinājums un nestrādāšana tādu *force majeure* iemeslu dēļ kā svarīgi profesionālās un ģimenes dzīves saskaņošanas pamati, kā arī vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes veicināšana starp vīriešiem un sievietēm.

Šis likums nodrošina starptautiskajos un Kopienas tiesību aktos norādītā virziena transponēšanu Spānijas tiesībās, pārsniedzot šajos virzienos paredzēto minimālo aizsardzības līmeni. [..]”

16 Pēc Darba likuma grozījumiem ar Likumu 39/1999 tā 37. panta 5. un 6. punktā ir noteikts:

“5. Ja personas aizbildnībā ir bērns līdz sešu gadu vecumam [..], tai ir tiesības uz sava darba laika samazināšanu apjomā vismaz par vienu trešo daļu līdz pusei no tā pilna ilguma ar proporcionālu darba algas samazinājumu. [..]”

6. Konkrētas izmaiņas darba laika grafikā un šā panta [5. punktā] paredzētais darba laika samazināšanas [..] piemērošanas periods ir darbaņēmēja ziņā tā normālā darba laika ietvaros. [..]”

17 Likumā 39/1999 ir iekļauta “Pirmā papildu norma”, kas ir formulēta šādi:

“Šajā likumā paredzētās priekšrocības ir tiesīgi izmantot kooperatīvo sabiedrību nodarbinātie biedri un kooperatīvajām sabiedrībām piesaistītie darbaņēmēji, kā arī kooperatīvo darba sabiedrību darbaņēmēji uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, grūtniecības riska, adopcijas un aizbildnības laiku neatkarīgi no dalības sociālā nodrošinājuma sistēmā statusa, ievērojot sabiedrības attiecību sevišķās iezīmes.”

18 Savukārt Darba likums tika grozīts ar 2007. gada 22. marta *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Pamatlikums 3/2007 par faktisku sieviešu un vīriešu vienlīdzību, 2007. gada 23. marta *BOE* Nr. 71, 12611. lpp.).

19 Pēc šiem grozījumiem Darba likuma 34. panta 8. punktā ir noteikts:

“Darbaņēmējam ir tiesības veikt izmaiņas savā darba laika grafikā un darba kārtībā, lai efektīvi īstenotu savas tiesības uz privātās, ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanu atbilstoši nosacījumiem, kas paredzēti darba koplīgumā vai nolīgumā ar darba devēju, katrā ziņā ievērojot darba koplīguma noteikumus.”

20 Darba likuma 48. panta 4. punktā ir noteikts:

“Piedzimstot bērnam, līgums tiek apturēts uz nepārtrauktām sešpadsmit nedēļām [..]. Pēc ieinteresēto personu izvēles līguma apturēšanas laikposmu var sadalīt ar noteikumu, ka sešas nedēļas tiek izmantotas uzreiz pēc dzemdībām. [..]”

Kooperatīvo sabiedrību tiesiskais regulējums

– Valensijas autonomā apgabala Likums 8/2003 par kooperatīvajām sabiedrībām

21 Saskaņā ar 2003. gada 24. marta *Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana* (Likums 8/2003 par Valensijas autonomā apgabala kooperatīvajām sabiedrībām, 2003. gada 11. aprīļa *BOE* Nr. 87, 14308. lpp.) 89. pantu:

“1. Kooperatīvās darba sabiedrības ir tādas sabiedrības, kas apvieno fiziskas personas, tām nodrošinot darbu uz nepilnu vai pilnu laiku, veic uzņēmējdarbību vai profesionāli ražo preces vai sniedz pakalpojumus trešo personu labā. Kooperatīvo sabiedrību nodarbinātie biedri var būt tie, kuriem ir tiesībspēja līgumu slēgšanai ar mērķi veikt darbu [..].”

[..]

3. Tiesiskās attiecības starp nodarbinātajiem biedriem un kooperatīvu ir sabiedrības attiecības, un tādējādi sabiedrības statūtos, iekšējās kārtības noteikumos vai kopsapulcē ir jāparedz nodarbinātā biedra profesionālais statuss, reglamentējot vismaz šādus jautājumus:

a) darba pakalpojuma organizācijas forma;

- b) funkcionālā un/vai ģeogrāfiskā mobilitāte;
- c) profesionālā klasifikācija;
- d) svētku dienu, brīvdienu un atvaļinājumu regulējums;
- e) darba laika ilgums, amata vietu rotācijas un iknedēļas atpūta;
- f) darba pakalpojuma izbeigšanas vai apturēšanas pamati;
- g) sabiedrības avansi: [..]
- h) citas nodarbināto biedru tiesības un pienākumi, ko saistībā ar darba pakalpojumu kooperatīvu uzskata par vajadzīgiem noregulēt.

Katrā ziņā sabiedrības statūtu noteikumos par darba laika ilgumu, iknedēļas atpūtu, svētku dienām, brīvdienām, atvaļinājumiem un pamatiem darba attiecību apturēšanai vai izbeigšanai ir jāievēro valsts līmeņa kooperatīvu regulējumā paredzētais minimums.

[..]

Visos jautājumos par kooperatīvajām darba sabiedrībām, kas nav tieši noregulēti ar šo likumu, sabiedrības attiecības papildus regulē šajā ziņā paredzētie noteikumi valsts tiesību aktos par kooperatīvajām sabiedrībām.”

– Kooperatīvo sabiedrību likums 27/1999

- 22 1999. gada 16. jūlija *Ley 27/1999 de Cooperativas* (Likums 27/1999 par kooperatīvajām sabiedrībām; 1999. gada 17. jūlija *BOE* Nr. 170, 27027. lpp.) 80. pantā tostarp ir norādīts:

“1. Kooperatīvās darba sabiedrības ir tādas sabiedrības, kuru mērķis ir nodrošināt savus biedrus ar darbu, ko tie veic personīgi un tieši, strādājot nepilnu vai pilnu laiku, ar kopēju preču vai pakalpojumu ražošanas organizāciju trešo personu labā. [..] Tiesiskās attiecības starp nodarbinātajiem biedriem un kooperatīvu ir sabiedrības attiecības.

[..]

4. Nodarbinātajiem biedriem periodiski termiņā, kas nav ilgāks par vienu mēnesi, ir tiesības uz maksājumiem, sauktiem par “sabiedrības avansu”, kas nav darba alga un kas izriet no dalības kooperatīva darbībā.

5. Nodarbināto biedru darba vietas un paši nodarbinātie biedri ir pakļauti noteikumiem par veselību un risku novēršanu darbā, kas ir piemērojami, ņemot vērā sabiedrības un pašpārvaldes attiecību specifiskās iezīmes, kas pastāv starp nodarbinātajiem biedriem un viņu kooperatīvu.

[..]”

### *Consum SCV iekšējās kārtības noteikumi*

23 Saskaņā ar *Consum SCV* iekšējās kārtības noteikumu 14.7. pantu:

“Nodarbinātajam biedram ir tiesības pielāgot savu darba laika ilgumu un organizāciju, lai efektīvi īstenotu savas tiesības saskaņot personīgo, ģimenes un profesionālo dzīvi atbilstoši nosacījumiem, ko viņš vienojoties panāk ar attiecīgās ražošanas nodaļas atbildīgo personu, ievērojot, ka gadījumā, ja vienošanās netiek panākta, šo jautājumu izšķir Sociālo jautājumu komiteja pēc abu pušu uzklaušanās, cenšoties atrast risinājumus, kas ļauj nodrošināt šo tiesību efektīvu īstenošanu.”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

24 *Consum SCV* ir kooperatīvā sabiedrība, ko regulē Likums 8/2003. Tai pieder lielveikalu tīkls, un tās darbības mērķis tostarp ir nodrošināt tajā nodarbinātajiem biedriem stabilu nodarbinātību.

25 *E. Rodríguez Sánchez* ir *Consum SCV* nodarbinātā biedre un strādā tirdzniecības centra nodaļā “kase/nomaiņa”. 2012. gada 25. jūnijā viņa ar *Consum SCV* noslēdza sabiedrības līgumu, kas ir pakļauts sabiedrības statūtiem un it īpaši iekšējās kārtības noteikumiem. Viņas darba kārtība un darba laika grafiks bija noteikti kā rotējošs iknedēļas maiņu darbs: dienas maiņa no pirmdienas līdz sestdienai (no plkst. 8.00 līdz plkst. 15.00) un pēcpusdienas maiņa no pirmdienas līdz sestdienai (no plkst. 15.00 līdz plkst. 22.00), kā arī divas svētdienas mēnesī (no plkst. 8.30 līdz plkst. 15.00).

26 2013. gada 19. augustā *E. Rodríguez Sánchez* piedzima bērns. Beidzoties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, viņa 2013. gada 27. decembrī, atsaucoties uz juridisku aizbildnību pār savu bērnu un pamatojoties uz Darba likuma 37. panta 5. un 6. punktu, iesniedza lūgumu, lūdzot samazināt darba laika ilgumu līdz 30 stundām nedēļā un noteikt rīta maiņu nemainīgi no pirmdienas līdz piektdienai no plkst. 9.00 līdz plkst. 15.00.

27 2014. gada 24. janvārī *Consum SCV* izskatīja minēto lūgumu par darba laika saīsināšanu, bet uz otro no šiem lūgumiem atbildēja noraidoši, uzsverot, ka, apmierinot šo lūgumu, tiktu izraisīta situācija, ka rīta maiņā ir pārāk daudz personāla.

28 2014. gada februārī *E. Rodríguez Sánchez* cēla prasību par šo atteikumu *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33, Spānija).

29 2014. gada martā tiesvedība lietā tika apturēta pēc šīs tiesas ierosmes, lai būtu iespējams veikt Darba likuma 34. panta 8. punktā paredzēto procedūru. Tādējādi *E. Rodríguez Sánchez*, pamatojoties uz minēto tiesību normu un savām tiesībām saskaņot ģimenes un profesionālo dzīvi, nosūtīja *Consum SCV* jaunu lūgumu, šajā ziņā norādot uz nepieciešamību pielāgot savu darba laiku sava bērna bērnudārza darba laikam.

30 *Consum SCV* piekrita darba laika ilguma samazināšanai, bet neatbildēja uz lūgumu veikt izmaiņas darba laika grafikā un arī nepārsūtīja šo lūgumu tās iekšējās kārtības noteikumu 14.7. pantā minētajai Sociālo jautājumu komitejai.

31 *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33) uzsver, ka lietas dalībniekiem ir domstarpības vienīgi par darba laika grafika un darba ritma iespējamo pielāgošanu atbilstoši Darba likuma 34. panta 8. punktam, jo par šā likuma 37. panta 5. punktā paredzēto darba laika ilguma samazināšanu vienošanās ir panākta.

32 Šajā kontekstā šī tiesa vaicā, vai pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts var ietekmēt tajā izskatāmā strīda risinājumu.

- 33 Tā norāda, ka šajā perspektīvā jānosaka, pirmkārt, vai starp kooperatīvās sabiedrības nodarbināto biedru un šo kooperatīvu pastāvošās tiesiskās attiecības ir ietveramas pārskatītā pamatnolīguma piemērošanas jomā, kā tā ir definēta šī pamatnolīguma 1. klauzulas 2. punktā.
- 34 Otrkārt, iesniedzējtiesa norāda, ka, ja būtu jāuzskata, ka šīs attiecības nav darba līgums vai darba tiesiskās attiecības minētās 1. klauzulas 2. punkta izpratnē, tad būtu jājautā par šī pamatnolīguma 8. klauzulas 2. punkta piemērojamību. Faktiski, tā kā no Likuma 39/1999 pirmās papildu normas izriet, ka Spānijas likumdevējs ir attiecinājis pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas pievienots Direktīvas 96/34 pielikumā, uz nodarbinātajiem biedriem, jānosaka, vai tas, ka šī attiecināmība tiek atkārtota pārskatītā pamatnolīguma īstenošanas kontekstā, var pavājināt darba ņēmēju aizsardzības vispārējo līmeni, neievērojot šī pamatnolīguma 8. klauzulas 2. punktu.
- 35 Treškārt, pieņemot, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts ir piemērojams tādai situācijai, kāda tiek aplūkota pamatlietā, iesniedzējtiesa jautā, vai šī klauzula iekšējās tiesībās tika transponēta pareizi, ņemot vērā Darba likuma 34. panta 8. punktu un *Consum SCV* iekšējās kārtības noteikumu 14. panta 7. punktu.
- 36 Ceturtkārt un pēdējokārt, ja no atbildes uz iepriekš norādītajiem jautājumiem izriet, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts netika transponēts pareizi, rodas vēl viens jautājums par to, vai šai klauzulai var būt horizontāla iedarbība, ņemot vērā, pirmkārt, apstākli, ka šajā klauzulā ir noteikti skaidri pienākumi un, otrkārt, ka šis pārskatītais pamatnolīgums ir instruments, ar ko īsteno vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, kas ir atzīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. un 33. pantā.
- 37 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai Direktīvas 2010/18, ar ko īsteno [pārskatīto pamatnolīgumu], piemērošanas jomā, kas ir noteikta [šā pamatnolīguma] 1. klauzulas 2. punktā, ietilpst tādas kooperatīvās darba sabiedrības nodarbināto biedru attiecības, kādas ir reglamentētas ar Kooperatīvo sabiedrību likuma 27/1999 80. pantu un Likuma 8/2003 par Valensijas autonomā apgabala kooperatīvajām sabiedrībām 89. pantu un kuras, lai arī valsts tiesību aktos un judikatūrā tiek kvalificētas kā “sabiedrības” attiecības, Savienības tiesību jomā varētu uzskatīt par “darba līgumu”?

Ja atbilde uz šo pirmo jautājumu ir noraidoša, tiek uzdots otrs, pirmajam jautājumam pakārtots jautājums.

2) Vai [pārskatītā pamatnolīguma] 8. klauzulas 2. punkts, konkrētāk, noteikums, saskaņā ar kuru “šā nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums”, ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja dalībvalsts nav tieši transponējusi Direktīvu 2010/18, tā nevar pazemināt aizsardzības [līmeni], kādu šī valsts ir noteikusi, transponējot iepriekšējo Direktīvu 96/34?

Tikai tad, ja uz vienu no šiem diviem jautājumiem tiks sniegta apstiprinoša atbilde, atzīstot, ka tādām darba attiecībām kā atbildētājas gadījumā ir piemērojama Direktīva 2010/18, turpmāk izklāstīto iemeslu dēļ būtu pamatoti nākamie jautājumi.

3) Vai Direktīvā 2010/18 iekļautā jaunā [pārskatītā pamatnolīguma] 6. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesību normā vai valsts līgumā, kas ir jātransponē, ir jāiekļauj un jāizklāsta darba devēju pienākumi pēc darba ņēmēju atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma “izvērtēt” lūgumus “pielāgot darba laiku un/vai kārtību” un “atbildēt uz tiem”, ņemot vērā gan savas, gan darba ņēmēju vajadzības, neuzskatot, ka transponēšanas pienākums ir izpildīts, pieņemot valsts vai sabiedrības tiesību aktu – kas nozīmē, ka šādu tiesību efektivitāte ir atkarīga tikai no darba devēja rīcības brīvības attiecībā uz minēto lūgumu apmierināšanu vai neapmierināšanu?



- 4) Vai ir jāuzskata, [ka] [pārskatītā pamatnolīguma] 6. klauzulai – Direktīvas 2010/18 3. panta un šī pamatnolīguma 8. klauzulā apkopoto “nobeiguma noteikumu” gaismā – transponēšanas neveikšanas gadījumā ir “tieša horizontāla” iedarbība, jo tā ir Savienības tiesību minimālais standarts?”

### Par prejudiciālo jautājumu pieņemamību

- 38 Kā izriet no uzdotajiem jautājumiem un ar tiem saistītajām norādēm lēmumā par prejudiciālā jautājuma izdošanu, kas ir norādīti kopsavilkuma veidā šī sprieduma 31.–36. punktā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts, par kuru ir trešais un ceturtais jautājums, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas var ietekmēt strīda atrisinājumu, kuru izskata iesniedzējtiesa. Savukārt pirmā un otrā jautājuma mērķis pirms šīs klauzulas pārbaudes ir tikai pārliecināties, ka tādām attiecībām, kādas ir starp prasītāju pamatlietā un *Consum SCV*, kuras nodarbinātā biedre viņa ir, piemēro pārskatīto pamatnolīgumu atbilstoši pirmajam jautājumam tāpēc, ka šādas attiecības ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības pamatnolīguma 1. klauzulas 2. punkta izpratnē, vai atbilstoši otrajam jautājumam, un tā kā šādu kvalifikāciju nevar atstāt spēkā tāpēc, ka atteikums atzīt, ka šādai nodarbinātai biedrei piemēro pārskatītā pamatnolīguma normas, šajā gadījumā ir darba ņēmēju vispārējā līmeņa aizsardzības pazemināšanās, kas ir aizliegta šī pamatnolīguma 8. panta 2. punktā.
- 39 Taču vispirms jāatgādina, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punktā, kā izriet no tā paša teksta, runa ir par situācijām, kurās darba ņēmējs, “atgriežoties no vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājuma”, vēlas šī iemesla dēļ pielāgot savu darba laika grafiku un/vai darba ritmu.
- 40 Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pamatlietā *E. Rodríguez Sánchez* lūgums samazināt viņas darba laiku un pielāgot viņas darba laika grafiku tika izteikti, atgriežoties no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma.
- 41 Ņemot vērā šo apstākli, Tiesa atbilstoši tās Reglamenta 101. pantam 2015. gada 10. jūnijā vērsās pie iesniedzējtiesas, mēģinot noskaidrot, ciklāl atbilde uz jautājumiem šajā gadījumā varētu izrādīties faktiski lietderīga strīda pamatlietā risinājumam.
- 42 Ar 2015. gada 13. jūlija rīkojumu, kurš pieņemts kā atbilde uz šo lūgumu, minētā tiesa tostarp norādīja, ka atvaļinājumu, kura beigās *E. Rodríguez Sánchez* iesniedza savu iepriekš minēto lūgumu, viņa bija saņēmusi atbilstoši Darba likuma 48. panta 4. punktam. Šī pati tiesa uzskata, ka uz šāda pamata piešķirtais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums Spānijā ir arī bērna kopšanas atvaļinājums, kas minēts pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulā.
- 43 Šajā ziņā tomēr ir jānorāda, ka Savienības tiesībās tiek nošķirti jēdziens “grūtniecības un dzemdību atvaļinājums”, kurš ir minēts it īpaši Direktīvā 92/85, no jēdziena “vecāku atvaļinājums”, kas ir izmantots pārskatītajā pamatnolīgumā, un ka šī pēdējā minētā vispārīgo apsvērumu 15. punktā turklāt ir skaidri precizēts, ka tajā ir noteiktas minimālās prasības un noteikumi vecāku atvaļinājuma jomā, kas ir nošķirts no “grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma”.
- 44 Faktiski, kā Tiesa jau norādīja jautājumā par Direktīvas 96/34 pielikumā esošā pamatnolīguma par vecāku atvaļinājumu vispārīgo apsvērumu 9. punktu, vecāku atvaļinājumu piešķir vecākiem, lai tie varētu aprūpēt savu bērnu un to var izmantot līdz noteiktam bērna vecumam, ilgākais līdz bērna astoņiem gadiem. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam ir cits mērķis. Tas ir domāts, lai aizsargātu sievietes bioloģisko stāvokli un īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikta arī profesionālā darbība (skat. spriedumu, 2005. gada 14. aprīlis, Komisija/Luksemburga, C-519/03, EU:C:2005:234, 32. punkts).

- 45 Turklāt jāatgādina, ka savā 2013. gada 19. septembra spriedumā *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571) Tiesa jau ir izteikusies par mātes paņemtā atvaļinājuma viņa bērna dzimšanas brīdī kvalifikāciju Savienības tiesībās, pamatojoties uz Darba likuma 48. panta 4. punktu.
- 46 Attiecībā uz šādu atvaļinājumu Tiesa norādīja, ka Direktīvas 92/85 8. pantā tiek garantētas tieši tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas, iekļaujot obligātu vismaz 2 nedēļu ilgu laikposmu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un atgādināja, ka tiesību akts piešķir tiesības sievietēm uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ir garāks par 14 nedēļām, neliedz šo atvaļinājumu uzskatīt par minētajā 8. pantā paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Tāpat Tiesa šajā ziņā precizē, ka tāds atvaļinājums kā Darba likuma 48. panta 4. punkts, kas ir vienīgais trīs iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu priekšmets, neattiecas uz “bērna kopšanas atvaļinājumu” Direktīvas 96/34 izpratnē (skat. spriedumu, 2013. gada 19. septembris, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 45. un 46. punkts).
- 47 Šie novērtējumi, kurus Tiesa ir sniegusi 2013. gada 19. septembra spriedumā *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571) jautājumā par Direktīvu 96/34 un tai pielikumā esošo pamatnolīgumu par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu, ir derīgi arī attiecībā uz Direktīvu 2010/18 un pārskatīto pamatnolīgumu, kuri šai ziņā, kā tas izriet arī no vispārējo apsvērumu 15. punkta un pārskatītā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta, neievieš neko jaunu.
- 48 No visa iepriekš minētā izriet, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punktu, kurā tiek palūktas situācijas, atgriežoties darbā uzreiz pēc “vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājuma”, nevar interpretēt tādējādi, ka tas attiecas arī uz situāciju, kad persona atgriežas no “grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma” Direktīvas 92/85 izpratnē, kādā atradās prasītāja pamatlietā, kad viņa iesniedza savu šī sprieduma 40. punktā minēto lūgumu.
- 49 Turklāt ar 2016. gada 16. marta rīkojumu, kurš Tiesā saņemts 2016. gada 17. martā, iesniedzējtiesa paziņoja Tiesai konkrētus apsvērumus pēc ģenerālvokāta 2016. gada 3. marta secinājumu nolasišanas. Šajā rīkojumā iesniedzējtiesa izklāsta iemeslus, kādēļ, tāsprāt, Tiesai nav jāpārformulē trešais jautājums tādā nozīmē, kā ģenerālvokāts iesaka savos secinājumos, bet tai būtu jāspriež par šo jautājumu tā, kā tas ir formulēts sākotnēji lēmumā par prejudiciālā jautājuma uzdošanu. Tālāk tā lūdz Tiesu aicināt ģenerālvokātu papildināt savus secinājumus vai pakārtoti pieņemt tās apsvērumus kā paskaidrojumus atbilstoši Reglamenta 101. pantam.
- 50 Šajā ziņā vispirms jānorāda, ka Eiropas Savienības Tiesas statūtos un tās Reglamentā nav paredzēta iespēja lietas dalībniekiem vai iesniedzējtiesai iesniegt apsvērumus, atbildot uz ģenerālvokāta sniegtajiem secinājumiem. Turklāt atbilstoši Reglamenta 101. pantam tikai Tiesai ir iespēja lūgt iesniedzējtiesai iesniegt paskaidrojumus. (skat. spriedumu, 2015. gada 13. maijs, *Rabal Cañas*, C-392/13, EU:C:2015:318, 32. punkts).
- 51 Tomēr, ciktāl var uzskatīt, ka ar 2016. gada 16. marta rīkojumu iesniedzējtiesa tostarp ir vēlējusies iesniegt papildus paskaidrojumus tiem, kurus tā jau sniegusi savā 2015. gada 13. jūlija rīkojumā, atbildot uz Tiesas lūgumu iesniegt paskaidrojumus šīs lietas ietvaros, ir jāprecizē turpmākais.
- 52 Minētajā 2016. gada 16. marta rīkojumā iesniedzējtiesa, šķiet, uzskata, ka, ciktāl sākotnējam *E. Rodríguez Sánchez* iesniegtajam lūgumam, ko viņa iesniedza pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, pielāgot viņas darba laika grafiku sekoja šī lūguma atkārtojums laikā, kad šajā tiesā norisinājās tiesvedība, un kā izriet no šī sprieduma 29. punkta, šis atkārtotais lūgums bija pamatots ar citu juridisko bāzi valsts tiesībās, ņemot vērā pagājušo laiku starp šiem diviem lūgumiem, vairs nav jāuzskata, ka šis otrais lūgums ir ticis iesniegts pēc prasītājas pamatlietā atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma.

- 53 Šajā ziņā tomēr jānorāda, ka, pat pieņemot, ka varētu uzskatīt, ka tādēļ, ka ir pagājis laiks starp šiem diviem lūgumiem, otrais lūgums vairs nebūtu jāuzskata par tādu, kas ir iesniegts pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, atliek secināt, ka šo otro lūgumu vairs nevar uzskatīt par lūgumu pielāgot darba laika grafiku vai darba ritmu, kas ir iesniegts, “atgriežoties darbā pēc vecāku [bērņa kopšanas] atvaļinājuma” pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkta izpratnē, jo prasītāja pamatlietā nekādi nav situācijā, kad tā “atgriežas” darbā pēc šāda atvaļinājuma.
- 54 Protams, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, Tiesai un valsts tiesām sadarbojoties atbilstoši EKL 267. pantam, tikai valsts tiesai, kas izskata lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpašo raksturu, jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams tās sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstība. Tādēļ, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jālemj (šajā ziņā skat. spriedumu, 2012. gada 24. aprīlis, *Kamberaj*, C-571/10, EU:C:2012:233, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 55 Tomēr atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai Tiesai ir jāizvērtē apstākļi, kādos valsts tiesa ir uzdevusi jautājumu, lai noskaidrotu, vai tai ir atbilstoša kompetence. Faktiski sadarbības gars, kuram ir jāvalda prejudiciālā nolēmuma procedūras norisē, nozīmē, ka valsts tiesa no savas puses ņem vērā Tiesas uzdevumu, proti, palīdzēt tiesas spriešanā dalībvalstīs, nevis sniegt konsultatīvus atzinumus vispārīgos vai hipotētiskos jautājumos (šajā ziņā skat. spriedumu, 2012. gada 24. aprīlis, *Kamberaj*, C-571/10, EU:C:2012:233, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 56 Faktiski pamats prejudiciāla jautājuma uzdošanai ir nevis iespēja sniegt šādus atzinumus, bet vajadzība efektīvi iztiesāt lietu (skat. it īpaši spriedumu, 2010. gada 8. septembris, *Winner Wetten*, C-409/06, EU:C:2010:503, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 57 Šajā ziņā valsts tiesas iesniegto lūgumu var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie un juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. spriedumu, 2012. gada 24. aprīlis, *Kamberaj*, C-571/10, EU:C:2012:233, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 58 Pirmkārt, runājot par trešo jautājumu, jāatgādina, ka būtībā tas ir par to, ar kādiem nosacījumiem var uzskatīt, ka valsts tiesību normas vai nolīgumi starp sociālajiem partneriem nodrošina pareizu pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkta transponēšanu valsts tiesībās, un vai tādas normas kā Darba likuma 34. panta 8. punkts vai *Consum SCV* iekšējo kārtības noteikumu 14.7. pants atbilst šiem nosacījumiem.
- 59 Tomēr šī sprieduma 48. un 53. punktā jau tika norādīts, ka ir acīmredzami, ka uz tādu situāciju kā tā, kurā ir prasītāja pamatlietā, neattiecas pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts, kuru iesniedzējtiesa lūdz interpretēt, tādējādi nešķiet, ka Tiesas atbilde uz šo trešo jautājumu varētu jebkādā veidā ietekmēt pamatlietas risinājumu.
- 60 Protams, šajā ziņā var atgādināt, ka Tiesa daudzkārt ir atzinusi savu kompetenci lemt par lūgumiem sniegt prejudiciālus nolēmumus par Savienības tiesību normām situācijās, kurās pamatlietas fakti neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā, bet kurās minētās tiesību normas ir kļuvušas piemērojamas ar valsts tiesībām tāpēc, ka tajās ir atsauce uz Savienības tiesību normu saturu (šajā ziņā skat. spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Nolan*, C-583/10, EU:C:2012:638, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 61 Tiesa ir nospriedusi, ka, ja risinājumiem, kurus valsts tiesību aktos sniedz situācijām, kurās attiecīgais Savienības tiesību akts nav piemērojams, ar valsts tiesību aktu tiek panākts tāds pats risinājums kā minētajā Savienības tiesību aktā, pastāv zināma Savienības interese, lai nolūkā novērst turpmāku

atšķirīgu interpretāciju normas, kuras ir pārņemtas no šī tiesību akta, tiktu vienādi interpretētas (skat. it īpaši spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Nolan*, C-583/10, EU:C:2012:638, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 62 Tādējādi Tiesas veiktu Savienības tiesību normu interpretāciju situācijās, kuras nav to piemērošanas jomā, pamato tas, ka ar valsts tiesībām, lai tiktu nodrošināta vienāda attieksme šādās situācijās un situācijās, kurām ir piemērojamas Savienības tiesības, šīs tiesību normas ir padarītas tieši un bez nosacījumiem piemērojamas šādās situācijās (skat. it īpaši spriedumu, 2012. gada 18. oktobris, *Nolan*, C-583/10, EU:C:2012:638, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 63 Tomēr šajā lietā nekādā veidā nedz no lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu, nedz arī no precizējumiem, kurus iesniedzējtiesa sniegusi atbildē uz Tiesas lūgumu sniegt paskaidrojumus, kas minēti šī sprieduma 41. punktā, neizriet, ka Spānijas tiesībās tas tā būtu attiecībā uz pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punktu saistībā ar tādu situāciju, kādā atrodas prasītāja pamatlietā.
- 64 It īpaši attiecībā uz Darba likuma 34. panta 8. pantu, kura piemērojamības jautājums, kā to uzsver iesniedzējtiesa un kā tas ir ticis atgādināts šī sprieduma 31. punktā, ir pamatlietas centrā, šī pati tiesa savā 2016. gada 16. marta rīkojumā, kurš minēts šī sprieduma 49. punktā, apstiprina, ka šī valsts tiesību norma, par kuru Spānijas valdība apgalvo, ka tā padarot par lieku pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkta transponēšanu valsts tiesībās, nepakļauj piekļuvei tiesībām, kuras tā rada personai, faktam par atgriešanos darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kas ir saprotami, ja bērna kopšanas atvaļinājums ir paņemts uz nepilnu laiku.
- 65 Šajā ziņā jānorāda, ka šī valsts tiesību norma, kuru ieviesa Darba likumā ar 2007. gada 22. marta Pamatlikumu 3/2007 par faktisku sieviešu un vīriešu vienlīdzību, proti, vairāk nekā divus gadus pirms pārskatītā pamatnolīguma noslēgšanas, neattiecas specifiski uz situācijām, kad persona atgriežas no atvaļinājuma, bet ar to vispārīgā veidā ievieš visu darba ņēmēju tiesības pielāgot sava darba laika ilgumu un grafiku, lai īstenotu viņu tiesības uz personīgās, ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanu, ievērojot kārtību, kas vēl jānosaka koplīgumā vai ar darba devēju noslēgtā vienošanās.
- 66 Šādos apstākļos jākonstatē, ka iesniedzējtiesas šī sprieduma 64. punktā minētais apgalvojums nav pietiekams, lai konstatētu, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts par darba ņēmēju iespēju lūgt pielāgot viņu darba laika grafiku, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, ir padarīts par tieši piemērojamu beznosacījumu veidā ar Spānijas tiesību normu, kurā ir atsauce uz šo klauzulu, situācijām, kad notiek atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, vai citām situācijām, kurām nav nekāda sakara ar atgriešanos no bērna kopšanas atvaļinājuma, un ka valsts tiesību aktiem situācijās, kurās nav piemērojamas šīs Savienības tiesību normas, būtu jābūt pieskaņotiem attiecībā arī uz situācijām, kuras tiek norādītas šajā pēdējā minētajā normā, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi šajās situācijās un tajās, uz kurām attiecas šī piemērošanas joma.
- 67 Tādējādi, ņemot vērā iepriekš norādīto apstākli, ka tādai situācijai, kādā atrodas prasītāja pamatlietā, nav piemērojams pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts, un ņemot vērā šī sprieduma 55.–57. punktā atgādināto judikatūru, trešais jautājums par šīs 6. klauzulas 1. punktu ir jāatzīst par nepieņemamu.
- 68 Otrkārt, runājot par ceturto jautājumu, jānorāda, ka, tā kā ir acīmredzami, ka pārskatītā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punktu nav paredzēts piemērot tādā situācijā, kādā ir pamatlietā, atbildei uz šo jautājumu, kurš būtībā ir par to, vai Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts transponējošo pasākumu neesamības gadījumā šai klauzulai var būt tieša tā saucamā “horizontālā” iedarbība, nebūtu nozīmes pamatlietas strīda risinājumam.
- 69 Faktiski, pat pieņemot, ka minētajai tiesību normai būtu jāatzīst tāda tieša horizontālā iedarbība, ja prasītāja pamatlietā neatrodas tādā situācijā, kurai ir piemērojama šī pati norma, šī ieinteresētā persona nevar atsaukties uz šādu tiešo iedarbību.

- 70 No tā izriet, ka, ņemot vērā šī sprieduma 55.–57. punktā atgādināto judikatūru, ceturtais jautājums jāatzīst par nepieņemamu.
- 71 Visbeidzot, tā kā iesniedzējtiesa pirmo un otro jautājumu par attiecīgi pārskatītā pamatnolīguma 1. klauzulas 2. punktu un 8. klauzulas 2. punktu – kā tas jau ir norādīts šī sprieduma 38. punktā – uzdeva tikai gadījumam, ja pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts ir piemērojams pamatlietā, šajā gadījumā uz tiem nav jāatbild. Ņemot vērā, ka trešais un ceturtais jautājums par minētās 6. klauzulas 1. punktu ir nepieņemami, nav saprotams, kādā veidā atbildes uz pirmajiem diviem jautājumiem šajā lietā vēl varētu kaut kādā veidā ietekmēt pamatlietas risinājumu, nedz arī tas, kādā veidā šie jautājumi saglabā saikni ar minētās tiesvedības īstenajiem apstākļiem un priekšmetu, tādējādi šie jautājumi, piemērojot šī sprieduma 55.–57. punktā atgādināto judikatūru, ir jāatzīst par nepieņemamiem.
- 72 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jāatzīst par nepieņemamu.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 73 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

***Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir nepieņemams.**

[Paraksti]