



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 16 czerwca 2016 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2010/18/UE — Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC — Godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym — Powrót członkini spółdzielni, będącej jej pracownikiem z urlopu macierzyńskiego — Wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz zmianę godzin pracy — Sytuacja niepodlegająca zakresowi stosowania klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego — Niedopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

W sprawie C-351/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 15 lipca 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 lipca 2014 r., w postępowaniu:

Estrella Rodríguez Sánchez

przeciwko

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: M. Ilešič, prezes izby, C. Toader, A. Rosas, A. Prechal (sprawozdawca) i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 listopada 2015 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Consum Sociedad Cooperativa Valenciana przez C. Durę Valero oraz C. Villarina Morena, abogados,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a, D. Colasa oraz R. Coesme'a, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: hiszpański.

- w imieniu rządu węgierskiego przez M. Fehéra, G. Koósa oraz A. Pálfy, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez S. Pardo Quintillán oraz D. Roussanova, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 3 marca 2016 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 1 ust. 2, klauzuli 6 ust. 1 i klauzuli 8 ust. 2 zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 18 czerwca 2009 r. (zwanego dalej „zmienionym porozumieniem ramowym”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Estrellę Rodríguez Sánchez a Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (zwanym dalej „Consum SCV”) w przedmiocie odmowy uwzględnienia wniosku E. Rodríguez Sánchez o dostosowanie godzin pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Dyrektywa 2010/18 uchyliła z dniem 8 marca 2012 r. dyrektywę Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1996, L 145, s. 4 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 285).
- 4 Artykuł 1 dyrektywy 2010/18 brzmi:

„Niniejsza dyrektywa wdraża zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego [...]”.
- 5 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„W terminie do dnia 8 marca 2012 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych środków w drodze porozumienia. Państwa członkowskie niezwłocznie informują o nich Komisję.

[...]”.
- 6 Preambuła zmienionego porozumienia ramowego brzmi następująco:

„Niniejsze porozumienie ramowe [...] zmienia porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r., określając minimalne wymagania dotyczące urlopu rodzicielskiego jako ważnego środka służącego godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

[...]

I. *Przesłanki ogólne* [...]

- 3) uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r., w szczególności jej art. 23 i 33 dotyczące równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego;

[...]

- 15) mając na uwadze, że niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, określającym minimalne wymogi i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego – różniącego się od urlopu macierzyńskiego – oraz czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, i odwołuje się do państw członkowskich i partnerów społecznych, aby stworzyli odpowiednie warunki dostępu i ustalili szczegółowe zasady stosowania, uwzględniając sytuację w poszczególnych państwach członkowskich;

[...]”.

- 7 Klauzula 1 ust. 2 zmienionego porozumienia ramowego stanowi:

„Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników – kobiet i mężczyzn – związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim”.

- 8 Zgodnie z klauzulą 2 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego:

„Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych”.

- 9 Klauzula 3 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego stanowi:

„Warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich, z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymogów określonych w niniejszym porozumieniu. [...]

[...]”.

- 10 Klauzula 6 zmienionego porozumienia ramowego, zatytułowana „Powrót do pracy”, stanowi w ust. 1:

„W celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

- 11 Klauzula 8 zmienionego porozumienia ramowego, zatytułowana „Przepisy końcowe”, stanowi w szczególności:

„[...]

2. Wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie może stanowić uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie. Nie narusza to prawa państw członkowskich lub partnerów społecznych do przyjmowania odmiennych przepisów ustawowych, wykonawczych lub postanowień umownych w świetle zmieniających się okoliczności (w tym stosowania zasady nieprzenoszalności), o ile te przepisy lub postanowienia są zgodne z minimalnymi wymogami określonymi w niniejszym porozumieniu.

[...]

4. Państwa członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania decyzji Rady w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia lub zapewniają, aby do końca tego okresu partnerzy społeczni wprowadzili w drodze porozumienia niezbędne środki. [...]

[...]”.

Prawo hiszpańskie

- 12 Sąd odsyłający wskazuje, że dyrektywa 2010/18 nie spowodowała uchwalenia przepisów szczególnych mających na celu jej transpozycję do hiszpańskiego porządku prawnego. W swoich uwagach Komisja uściśliła, że Królestwo Hiszpanii powiadomiło ją, iż transpozycja omawianej dyrektywy została już zapewniona na mocy przepisów Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 w sprawie zatwierdzenia skodyfikowanego tekstu ustawy regulującej status pracowników) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654, zwanej dalej „ustawą regulującą status pracowników”).

Ustawa regulująca status pracowników

- 13 Zgodnie z brzmieniem art. 1 ust. 1 ustawy regulującej status pracowników:

„Niniejszą ustawę stosuje się do pracowników dobrowolnie świadczących pracę za wynagrodzeniem na rachunek innego podmiotu w ramach organizacji i pod kierownictwem innej osoby fizycznej lub prawnej, zwanej pracodawcą lub przedsiębiorcą. [...]”.

- 14 Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (ustawa 39/1999 w sprawie wspierania godzenia życia rodzinnego i życia zawodowego pracowników) z dnia 5 listopada 1999 r. (BOE nr 266 z dnia 6 listopada 1999 r., s. 38934) wprowadziła zmiany do ustawy regulującej status pracowników.

- 15 Uzasadnienie do omawianej ustawy zawiera, między innymi, następujące uściślenia:

„[...] w dziedzinie wspólnotowej macierzyństwo i ojcostwo, w najszerszym rozumieniu, zostały przywołane w dyrektywach [Rady: 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992, L 348, s. 1) i 96/34]. W pierwszej odniesiono się do macierzyństwa z punktu widzenia zdrowia i bezpieczeństwa

w miejscu pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią. W drugiej, odnoszącej się do porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, określono urlop rodzicielski i czas wolny od pracy uzasadniony działaniem siły wyższej jako istotne środki służące godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym oraz wspierające równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

W niniejszej ustawie zapewniono transpozycję do prawa hiszpańskiego wytycznych wskazanych w uregulowaniach międzynarodowych i wspólnotowych, przekraczając określony w tych wytycznych minimalny poziom ochrony. [...]”.

- 16 Artykuł 37 ust. 5 i 6 ustawy regulującej status pracowników, po zmianach wprowadzonych ustawą 39/1999, stanowi:

„5. Ktokolwiek z uwagi na opiekę prawną opiekuje się bezpośrednio dzieckiem w wieku poniżej 6 lat lub osobą niepełnosprawną ze względów fizycznych, psychicznych lub związanych z niepełnosprawnością sensoryczną, nie wykonując płatnej działalności, ma prawo do zmniejszenia swojego wymiaru czasu pracy przynajmniej o jedną trzecią i maksymalnie o połowę tego wymiaru, za proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. [...]”

6. Konkretnie dostosowanie godzin pracy i określenie okresu stosowania [...] zmniejszenia wymiaru czasu pracy określonego [w ust. 5] niniejszego artykułu, powinny zostać dokonane przez pracownika w ramach jego zwykłego wymiaru czasu pracy. [...]”.

- 17 W ustawie 39/1999 zawarto „pierwszy przepis uzupełniający” o następującym brzmieniu:

„Na korzyści określone w niniejszej ustawie mogą się powołać członkowie – pracownicy lub pracownicy spółdzielni, a także pracownicy spółek pracowniczych w okresach urlopów macierzyńskich, ryzyka związanego z ciążą, przysposobienia i wykonywania funkcji rodziny zastępczej, niezależnie od systemu zabezpieczenia społecznego, do którego należą, z zastrzeżeniem odmienności wynikających ze stosunku członkostwa”.

- 18 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawa organiczna 3/2007 w sprawie rzeczywistej równości między kobietami i mężczyznami) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611) wprowadził kolejne zmiany do ustawy regulującej status pracowników.

- 19 W następstwie tych zmian art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników stanowi:

„Pracownik ma prawo do dostosowania wymiaru i rozkładu swojego czasu pracy, aby urzeczywistnić swoje prawo do godzenia życia osobistego, życia rodzinnego i życia zawodowego zgodnie ze szczegółowymi zasadami określonymi w układzie zbiorowym lub w porozumieniu zawartym z pracodawcą, przestrzegając w każdym wypadku postanowień układu zbiorowego”.

- 20 Zgodnie z brzmieniem art. 48 ust. 4 ustawy regulującej status pracowników:

„W razie porodu umowa zostaje zawieszona na nieprzerwany okres 16 tygodni [...]. Okres zawieszenia umowy zostaje podzielony zgodnie z wyborem zainteresowanej, pod warunkiem że okres 6 tygodni będzie wykorzystany bezpośrednio po porodzie. [...]”.

Przepisy dotyczące spółdzielni

– Ustawa 8/2003 o spółdzielniach wspólnoty autonomicznej Walencja

- ²¹ Zgodnie z art. 89 Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (ustawy 8/2003 o spółdzielniach wspólnoty autonomicznej Walencja) z dnia 24 marca 2003 r. (BOE nr 87 z dnia 11 kwietnia 2003 r., s. 14308):

„1. Spółdzielniami pracy są spółdzielnie zrzeszające osoby fizyczne, które za pośrednictwem wkładu swojej pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, prowadzą działalność gospodarczą lub zawodową w zakresie wytwarzania dóbr lub świadczenia usług na rzecz osób trzecich. Członkami spółdzielni mogą być pracownicy, którzy mają zgodnie z prawem możliwość sporządzania umów mających na celu świadczenie ich pracy [...].

[...]

3. Stosunek łączący członków – pracowników ze spółdzielnią jest stosunkiem członkostwa i w konsekwencji statut spółdzielni, regulamin wewnętrzny lub walne zgromadzenie powinny określać status zawodowy członka, regulujący przynajmniej poniższe kwestie:

- a) forma organizacji świadczenia pracy;
- b) mobilność zawodowa lub geograficzna;
- c) zaszeregowanie zawodowe;
- d) system dni świątecznych, wakacji i urlopów;
- e) wymiar czasu pracy, rotacje na stanowiskach i odpoczynek tygodniowy;
- f) powody zawieszenia lub wygaśnięcia świadczenia pracy;
- g) zaliczki członkowskie: [...];
- h) inne prawa i obowiązki członków, których ustalenie w dziedzinie świadczenia pracy spółdzielnia uzna za stosowne.

W każdym wypadku uregulowania w statucie spółdzielni odnoszące się do wymiaru czasu pracy, tygodniowego odpoczynku, dni świątecznych, wakacji, urlopów i powodów zawieszenia lub wygaśnięcia świadczenia pracy powinny być zgodne z minimalnymi wymogami określonymi w prawodawstwie krajowym dotyczącym spółdzielni.

[...]

We wszystkich kwestiach dotyczących spółdzielni pracy, które nie zostały wyraźnie uregulowane w niniejszej ustawie, stosunek członkostwa w spółdzielni podlega uzupełniająco odnoszącym się do niego przepisom określonym w krajowej ustawie o spółdzielniach”.

– Ustawa 27/1999 o spółdzielniach

- 22 Artykuł 80 Ley 27/1999 de Cooperativas (ustawy 27/1999 o spółdzielniach) z dnia 16 lipca 1999 r. (BOE nr 170 z dnia 17 lipca 1999 r., s. 27027) stanowi w szczególności:

„1. Spółdzielniami pracy są spółdzielnie, które mają na celu zapewnianie swoim członkom zatrudnienia wykonywanego przez nich osobiście i bezpośrednio, w niepełnym lub w pełnym wymiarze czasu pracy, za pomocą wspólnej organizacji produkcji towarów lub świadczenia usług na rzecz osób trzecich. [...] Stosunek łączący członków – pracowników ze spółdzielnią jest stosunkiem członkostwa.

[...]

4. W terminie nieprzekraczającym miesiąca członkom – pracownikom przysługuje okresowe prawo do wypłat zwanych zaliczkami członkowskimi, dokonywanych tytułem nadwyżek bilansowych spółdzielni, które nie stanowią wynagrodzeń i są uzależnione od udziału w działalności spółdzielni.

5. Miejsca pracy członków – pracowników i sami członkowie podlegają normom w zakresie zdrowia i zapobiegania ryzykom związanym z pracą, które stosuje się przy uwzględnieniu szczególnych cech stosunku członkostwa i samodzielnego zarządzania powstałego między członkami – pracownikami a ich spółdzielnią.

[...]”.

Regulamin wewnętrzny Consum SCV

- 23 Zgodnie z art. 14.7 regulaminu wewnętrznego Consum SCV:

„Członek – pracownik ma prawo do dostosowania wymiaru i rozkładu swojego czasu pracy, aby urzeczywistnić swoje prawo do godzenia życia osobistego, życia rodzinnego i życia zawodowego na warunkach, które ustali w porozumieniu z kierownikiem odpowiedniej jednostki produkcyjnej, zważywszy, że w wypadku braku porozumienia to komitet socjalny, po wysłuchaniu obu stron, rozstrzyga kwestię, starając się znaleźć rozwiązania, które pozwolą na zapewnienie rzeczywistego charakteru tego prawa”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 24 Consum SCV jest spółdzielnią regulowaną ustawą 8/2003. Posiada ona sieć supermarketów a celem jej działalności jest w szczególności zapewnianie swoim członkom – pracownikom stałego zatrudnienia w spółdzielni.
- 25 Estrella Rodríguez Sánchez jest członkinią – pracownicą Consum SCV przydzieloną do działu „kasa/układanie towaru” w centrum handlowym. W dniu 25 czerwca 2012 r. podpisała ona z Consum SCV spółdzielczą umowę o pracę podlegającą statutowi spółdzielni, a w szczególności regulaminowi wewnętrznemu. Jej organizacja czasu pracy oraz godziny pracy były, w ramach tygodniowych rotacyjnych zmian, następujące: poranna zmiana od poniedziałku do soboty (w godzinach 8.00–15.00); popołudniowa zmiana od poniedziałku do soboty (w godzinach 15.00–22.00); oraz dwie niedziele w miesiącu (w godzinach 8.30–15.00).

- 26 W dniu 19 sierpnia 2013 r. E. Rodríguez Sánchez urodziła dziecko. Wraz z końcem urlopu macierzyńskiego, w dniu 27 grudnia 2013 r., złożyła wniosek, w którym zażądała – powołując się na sprawowaną nad dzieckiem opiekę ustawową i na art. 37 ust. 5 i 6 ustawy regulującej status pracowników – zmniejszenia jej wymiaru czasu pracy do 30 godzin tygodniowo i przeniesienia jej na stałą poranną zmianę w godzinach 9.00–15.00, od poniedziałku do piątku.
- 27 W dniu 24 stycznia 2014 r. Consum SCV uwzględniło wspomniany wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, ale nie zgodziło się na drugi z wniosków, twierdząc, że jego uwzględnienie spowodowałoby sytuację nadwyżki personelu na porannej zmianie.
- 28 W lutym 2014 r. E. Rodríguez Sánchez wniosła skargę od tej decyzji odmownej do Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sądu pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania).
- 29 W marcu 2014 r. z inicjatywy tego sądu postępowanie zostało zawieszone, aby można było wszcząć postępowanie określone w art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników. Estrella Rodríguez Sánchez złożyła zatem nowy wniosek do Consum SCV oparty na tym przepisie oraz na jej prawie do godzenia życia rodzinnego i życia zawodowego, powołując się w tym względzie na konieczność dostosowania jej czasu pracy do godzin pracy żłobka jej dziecka.
- 30 Consum SCV wyraziło zgodę na zmniejszenie wymiaru czasu pracy, lecz nie udzieliło odpowiedzi na wniosek o dostosowanie godzin pracy ani nie skierowało wspomnianego wniosku do komitetu socjalnego wskazanego w art. 14.7 jego regulaminu wewnętrznego.
- 31 Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie) podkreśla, że spór między stronami ogranicza się odtąd wyłącznie do kwestii ewentualnego dostosowania godzin pracy oraz organizacji czasu pracy zgodnie z art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników, ponieważ zmniejszenie wymiaru czasu pracy zgodnie z art. 37 ust. 5 tejże ustawy zostało przyznane.
- 32 W tym kontekście wspomniany sąd dąży do ustalenia kwestii, czy klauzula 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego może wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie rozpatrywanego przez niego sporu.
- 33 Wyjaśnia, że w związku z tym należałoby ustalić w pierwszej kolejności, czy stosunek wiążący pracownika spółdzielni będącego jej członkiem podlega zakresowi stosowania zmienionego porozumienia ramowego, określonego w klauzuli 1 ust. 2 tego porozumienia.
- 34 Sąd odsyłający wskazuje w drugiej kolejności, że gdyby należało uznać, iż rozpatrywany stosunek nie stanowi umowy czy stosunku pracy w rozumieniu wspomnianej klauzuli 1 ust. 2, trzeba wówczas zadać sobie pytanie o zakres klauzuli 8 ust. 2 tego porozumienia ramowego. Skoro bowiem z pierwszego przepisu uzupełniającego do ustawy 39/1999 wynika, że prawodawca hiszpański rozszerzył stosowanie porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, załączonego do dyrektywy 96/34 na pracowników będących członkami spółdzielni, należałoby ustalić, czy powrót do tego rozszerzenia w kontekście wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego mógłby prowadzić do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników z naruszeniem klauzuli 8 ust. 2 zmienionego porozumienia ramowego.
- 35 W trzeciej kolejności i zakładając, że klauzula 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego znajduje zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, sąd odsyłający stawia sobie pytanie o to, czy ta klauzula została prawidłowo transponowana do prawa krajowego w świetle art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników i art. 14 ust. 7 regulaminu wewnętrznego Consum SCV.
- 36 Wreszcie, w czwartej kolejności, gdyby z odpowiedzi udzielonej na poprzednie pytanie wynikało, że klauzula 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego nie została prawidłowo transponowana, pojawia się jeszcze pytanie o to, czy klauzula ta wywołuje horyzontalny skutek bezpośredni, biorąc pod

uwagę, po pierwsze, okoliczność, że wspomniana klauzula ustanawia jasne obowiązki, a po drugie to, że zmienione porozumienie ramowe stanowi instrument wdrożenia ogólnej zasady równego traktowania potwierdzonej w art. 23 i 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

37 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy zakresem stosowania dyrektywy 2010/18 w sprawie [zmienionego porozumienia ramowego] określonym w klauzuli 1 ust. 2 [tego porozumienia ramowego] objęty jest stosunek zatrudnienia członka – pracownika spółdzielni pracy, takiej jak ta podlegająca przepisom art. 80 Ley 27/1999 de Cooperativas i art. 89 Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, który, mimo że wewnętrzne przepisy i orzecznictwo kwalifikują go jako »spółdzielczy«, może być uważany w obszarze prawa Unii za »umowę o pracę«?

W razie udzielenia przeczącej odpowiedzi na pytanie pierwsze, pomocniczo przedstawione zostaje pytanie drugie.

2) Czy klauzulę 8 ust. 2 [zmienionego porozumienia ramowego], a dokładniej przepis, zgodnie z którym »wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie może stanowić uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie« należy interpretować w ten sposób, że wobec braku wyraźnego transponowania przez państwo członkowskie dyrektywy 2010/18 nie można ograniczyć zakresu ochrony, który to państwo samo ustaliło przy transpozycji poprzedniej dyrektywy 96/34?

Wyłącznie w wypadku, gdy odpowiedź na któreś z tych pytań będzie twierdząca, uznając, że dyrektywa 2010/18 ma zastosowanie do spółdzielczej umowy o pracę takiej jak umowa skarżącej, uzasadnione są – ze względów przedstawionych poniżej – następujące pytania:

3) Czy klauzulę 6 nowego [zmienionego porozumienia ramowego], zawartego w dyrektywie 2010/18, należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona, by transponujące ją wewnętrzne krajowe normy lub porozumienia zawierały i wyszczególniały obowiązki pracodawcy do »rozpatrzenia« wniosków swych pracowników lub pracownic »o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy« przy powrocie do pracy z urlopu rodzicielskiego oraz »odpowiadania«, uwzględniając potrzeby zarówno własne, jak i pracowników, przy czym nie można uznać takiego obowiązku transpozycji za spełniony w drodze wewnętrznych przepisów lub przepisów spółdzielni, uzależniających skuteczność takiego prawa wyłącznie od uznania pracodawcy, decydującego, czy uwzględnić rzeczone wnioski, czy nie?

4) Czy należy uznać, że klauzula 6 [zmienionego porozumienia ramowego] – rozpatrywana w świetle art. 3 dyrektywy 2010/18 i »przepisów końcowych« zawartych w klauzuli 8 tego porozumienia – ma, wobec braku transpozycji, »bezpośrednią horyzontalną skuteczność« z racji bycia normą prawa Unii, w której określono minimalne wymogi?».

W przedmiocie dopuszczalności pytań prejudycjalnych

38 Jak wynika z postawionych pytań i załączonych do nich wskazówek, zawartych w postanowieniu odsyłającym, które zostały streszczone w pkt 31–36 niniejszego wyroku, sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy wykładni klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, będącej przedmiotem pytań trzeciego i czwartego należy dokonywać w ten sposób, że może ona wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sporu rozpatrywanego przez sąd odsyłający. Pytania pierwsze i drugie z kolei mają jedynie na celu sprawdzenie, przed zbadaniem omawianej klauzuli, czy stosunek taki jak łączący skarżącą w postępowaniu głównym z Consum SCV, którego jest ona członkiem i pracownikiem,

podlega faktycznie zakresowi stosowania zmienionego porozumienia ramowego, czy to – zgodnie z brzmieniem pytania pierwszego – z uwagi na to, iż taki stosunek stanowi umowę lub stosunek pracy w rozumieniu klauzuli 1 ust. 2 tego porozumienia ramowego, czy też – zgodnie z brzmieniem pytania drugiego – i jeśli nie można dokonać takiej kwalifikacji, ponieważ odmowa przyznania takiemu pracownikowi, będącemu członkiem spółdzielni korzyści płynących z przepisów zmienionego porozumienia ramowego stanowiłaby w tym wypadku zmniejszenie ogólnego poziomu ochrony pracowników, czego zakazuje klauzula 8 ust. 2 tego porozumienia ramowego.

- 39 Tymczasem należy najpierw przypomnieć, że klauzula 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego dotyczy, jak wynika z samego jej brzmienia, sytuacji, w których pracownik „powracający z urlopu rodzicielskiego” pragnie przy tej okazji skorzystać ze zmiany swych godzin pracy lub organizacji czasu pracy.
- 40 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że w sprawie w postępowaniu głównym wniosek E. Rodríguez Sánchez w sprawie uzyskania zarówno zmniejszenia wymiaru czasu pracy, jak i następnie zmiany godzin pracy został przez nią przedstawiony w związku z powrotem z urlopu macierzyńskiego.
- 41 Zważywszy na tę okoliczność, Trybunał zwrócił się na podstawie art. 101 swego regulaminu postępowania, w dniu 10 czerwca 2015 r. do sądu odsyłającego o wyjaśnienie, w jakim zakresie odpowiedź na postawione pytania mogłaby w niniejszej sprawie faktycznie okazać się użyteczna dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.
- 42 W postanowieniu z dnia 13 lipca 2015 r. wydanym w odpowiedzi na ten wniosek wspomniany sąd poinformował między innymi, że urlop, po którego upływie E. Rodríguez Sánchez złożyła swój ww. wniosek, został jej udzielony na podstawie art. 48 ust. 4 ustawy regulującej status pracowników. Zdaniem tego sądu przez urlop macierzyński udzielony na takiej podstawie rozumie się w Hiszpanii również urlop rodzicielski taki jak określony w klauzuli 2 zmienionego porozumienia ramowego.
- 43 W tym względzie należy jednak zauważyć, że prawo Unii dokonuje rozróżnienia pomiędzy pojęciem „urlopu macierzyńskiego”, takim jak określone w szczególności w dyrektywie 92/85, a pojęciem „urlopu rodzicielskiego”, takim jak użyte w zmienionym porozumieniu ramowym, i że pkt 15 jego przesłanek ogólnych uściśla zresztą wyraźnie, że ustanawia ono wymogi minimalne i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, „różniące się od urlopu macierzyńskiego”.
- 44 Jak bowiem już zauważył Trybunał w przedmiocie pkt 9 przesłanek ogólnych porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego załączonego do dyrektywy 96/34, który był zredagowany w podobny sposób jak pkt 15 przesłanek ogólnych zmienionego porozumienia ramowego, urlop rodzicielski zostaje przyznany rodzicom po to, aby mogli zajmować się swoim dzieckiem i może zostać udzielony do ukończenia przez dziecko określonego wieku, mogącego sięgać ósmego roku życia. Natomiast urlop macierzyński ma odmienny cel. Jest nim zapewnienie ochrony biologicznej kondycji kobiety oraz szczególnych relacji między nią a jej dzieckiem w okresie, jaki następuje po ciąży i po porodzie, aby uniknąć zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z jednoczesnego wykonywania działalności zawodowej (zob. wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r., Komisja/Luksemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, pkt 32).
- 45 Ponadto należy przypomnieć, że w swym wyroku z dnia 19 września 2013 r., Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), Trybunał wypowiedział się już w przedmiocie kwalifikacji, w świetle prawa Unii, urlopu udzielonego matce w chwili narodzin jej dziecka na podstawie art. 48 ust. 4 ustawy regulującej status pracowników.
- 46 W odniesieniu do takiego urlopu Trybunał zauważył, że dyrektywa 92/85 gwarantowała właśnie w swym art. 8 prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej czternastu kolejnych tygodni, obejmującym obowiązkowy okres co najmniej dwóch tygodni rozdzielonych przed porodem

lub po nim, zgodnie z krajowymi ustawodawstwem i praktyką, oraz przypomniał, że okoliczność, iż ustawodawstwo przyznaje kobietom urlop macierzyński w wymiarze dłuższym niż czternaście tygodni, nie stoi na przeszkodzie temu, by ten ostatni mógł jednak być uznany za urlop macierzyński, o którym mowa w art. 8. Trybunał uściślił również w tym względzie, że taki urlop jak przewidziany w art. 48 ust. 4 ustawy regulującej status pracowników nie dotyczy „urlopu rodzicielskiego” w rozumieniu dyrektywy 96/34 (wyrok z dnia 19 września 2013 r., Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, pkt 45, 46).

- 47 Tymczasem tak dokonane przez Trybunał oceny w wyroku z dnia 19 września 2013 r., Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) w przedmiocie dyrektywy 96/34 i załączonego do niej porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, odnoszą się również do tego, co się tyczy dyrektywy 2010/18 i zmienionego porozumienia ramowego, które w tym kontekście, jak wynika z brzmienia pkt 15 przesłanek ogólnych oraz klauzuli 2 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, nie wprowadziły zmian.
- 48 Z powyższego wynika, że wykładni klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, która dotyczy sytuacji powrotu do pracy po „urlopie rodzicielskim”, nie można dokonywać w ten sposób, że obejmuje ona również sytuację powrotu z „urlopu macierzyńskiego” w rozumieniu dyrektywy 92/85, taką jak ta, w której znalazła się skarżąca w postępowaniu głównym, gdy złożyła swój wniosek opisany w pkt 40 niniejszego wyroku.
- 49 Postanowieniem z dnia 16 marca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 marca 2016 r., sąd odsyłający przedłożył ponadto Trybunałowi pewne uwagi w następstwie przedstawienia w dniu 3 marca 2016 r. opinii przez rzecznika generalnego. W tym to postanowieniu sąd odsyłający nakreśla powody, dla których jego zdaniem Trybunał nie musi przeformułowywać pytania trzeciego w sposób zalecany przez rzecznika generalnego w jego opinii, lecz powinien wypowiedzieć się w przedmiocie tego pytania w jego ujęciu pierwotnie sformułowanym w postanowieniu odsyłającym. Sąd ten zwraca się w rezultacie do Trybunału o wezwanie rzecznika generalnego do uzupełnienia jego opinii lub, pomocniczo, przyjęcie uwag z jego strony jako wyjaśnień na podstawie art. 101 regulaminu postępowania.
- 50 W tym względzie należy najpierw przypomnieć, że statut Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i regulamin postępowania przed nim nie przewidują możliwości przedstawiania przez strony lub sąd odsyłający uwag w odpowiedzi na opinię rzecznika generalnego. Ponadto zgodnie z art. 101 regulaminu postępowania jedynie Trybunałowi przysługuje możliwość zwrócenia się do sądu odsyłającego o udzielenie wyjaśnień (zob. wyrok z dnia 13 maja 2015 r., Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, pkt 32).
- 51 Jednakże, ponieważ można uznać, że swoim postanowieniem z dnia 16 marca 2016 r. sąd odsyłający miał w szczególności na celu udzielenie dodatkowych wyjaśnień do wyjaśnień, które już sformułował w postanowieniu z dnia 13 lipca 2015 r. w odpowiedzi na przedstawiony przez Trybunał w ramach niniejszej sprawy wniosek o wyjaśnienia, należy uściślić, co następuje.
- 52 W omawianym postanowieniu z dnia 16 marca 2016 r. sąd odsyłający wydawał się sugerować, że o ile po pierwotnie przedłożonym przez E. Rodríguez Sánchez wniosku przy okazji jej powrotu z urlopu macierzyńskiego celem uzyskania zmiany godzin pracy został złożony, w toku postępowania przed tym sądem i jak wynika z pkt 29 niniejszego wyroku, ponownie ten sam wniosek w oparciu o inną, krajową podstawę prawną, o tyle nie trzeba już, biorąc pod uwagę czas, jaki upłynął pomiędzy tymi dwoma wnioskami, uważać, że ten drugi wniosek został przedstawiony w chwili powrotu z urlopu macierzyńskiego skarżącej w postępowaniu głównym.
- 53 W tym względzie należy jednak zauważyć, że zakładając nawet, iż można by było tak uważać, że z uwagi na czas, jaki upłynął pomiędzy tymi dwoma wnioskami, drugi wniosek nie powinien już być uznany za wniosek sformułowany po urlopie macierzyńskim, to niemniej jednak tego drugiego

wniosku tym bardziej nie można uznać za wniosek o zmianę godzin pracy lub organizacji czasu pracy przedstawiony w następstwie „powrotu z urlopu rodzicielskiego” w rozumieniu klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, ponieważ skarżąca w postępowaniu głównym nie znajdowała się w żaden sposób w sytuacji „powrotu” do pracy po zakończeniu takiego urlopu.

- 54 Z jednej strony, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w ramach współpracy pomiędzy Trybunałem a sądami krajowymi ustanowionej na mocy art. 267 TFUE, jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, zarówno ocena, czy dla wydania wyroku jest niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak również ocena znaczenia pytań, z którymi zwraca się do Trybunału. W konsekwencji, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyrok z dnia 24 kwietnia 2012 r., Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 55 Z drugiej jednak strony, również zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, do Trybunału należy ocena sytuacji, w jakiej sąd krajowy kieruje do niego wnioski w celu zweryfikowania jego własnej właściwości. W zakresie współpracy, koniecznej dla właściwego funkcjonowania instytucji wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, należy bowiem przyjąć, że sąd krajowy ze swojej strony będzie miał wzgląd na powierzone Trybunałowi zadanie, którym jest przyczynianie się do sprawowania wymiaru sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie – wyrażanie opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne (zob. w szczególności wyrok z dnia 24 kwietnia 2012 r., Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 56 Uzasadnieniem zwrócenia się z pytaniem prejudycjalnym nie jest bowiem zamiar uzyskania takich opinii, lecz potrzeba związana nierozdzielnie z rzeczywistym rozstrzygnięciem sporu (zob. w szczególności wyrok z dnia 8 września 2010 r., Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 57 W tym względzie oddalenie wniosku sądu krajowego jest możliwe jedynie wtedy, gdy wykładnia prawa Unii, o którą sąd ten się zwrócił, pozostaje w sposób oczywisty bez związku ze stanem faktycznym czy z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie dysponuje informacjami o okolicznościach faktycznych i prawnych niezbędnych do udzielenia przydatnej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione (zob. wyrok z dnia 24 kwietnia 2012 r., Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 W odniesieniu do, w pierwszej kolejności, pytania trzeciego, należy przypomnieć, że dotyczy ono zasadniczo kwestii tego, w jakich warunkach można uznać, że przepisy krajowe lub porozumienia pomiędzy partnerami społecznymi zapewniają właściwą transpozycję do prawa krajowego klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego i czy przepisy takie jak art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników lub art. 14.7 regulaminu wewnętrznego Consum SCV, spełniają takie warunki.
- 59 Jednak, jak zauważono już w pkt 48 i 53 niniejszego wyroku, jest oczywiste, że sytuacja taka jak ta, w której znajduje się skarżąca w postępowaniu głównym, nie podlega zakresowi stosowania klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, o której wykładnię wystąpił sąd odsyłający, a tym samym nie jest jasne, w jaki sposób odpowiedź Trybunału na to pytanie trzecie mogłaby wywrzeć jakikolwiek wpływ na rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu głównym.
- 60 Można co prawda w tym względzie przypomnieć, że Trybunał wielokrotnie uznawał swoją właściwość do orzekania w przedmiocie wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczących przepisów prawa Unii w sytuacjach, w których stan faktyczny w postępowaniu głównym sytuował się poza zakresem stosowania prawa Unii, lecz w których przepisy tego prawa znalazły zastosowanie do sprawy za pośrednictwem prawa krajowego ze względu na zawarte w prawie krajowym odesłanie do ich treści (zob. w szczególności wyrok z dnia 18 października 2012 r., Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 61 Trybunał orzekł bowiem, że jeżeli ustawodawstwo krajowe dostosowuje się w zakresie rozwiązań sytuacji nieobjętych zakresem stosowania danego aktu Unii do rozwiązań przyjętych przez ten akt, istnieje określony interes Unii w tym, by celem uniknięcia przyszłych rozbieżności w wykładni przepisy przejęte z tego aktu były interpretowane w sposób jednolity (zob. w szczególności wyrok z dnia 18 października 2012 r., Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 Tym samym wykładnia przepisów prawa Unii dokonana przez Trybunał w sytuacjach nieobjętych zakresem stosowania tego prawa jest uzasadniona, gdy przepisy te znalazły zastosowanie do takich sytuacji poprzez prawo krajowe w sposób bezpośredni i bezwarunkowy w celu zapewnienia identycznego traktowania tych sytuacji i sytuacji objętych zakresem stosowania prawa Unii (zob. w szczególności wyrok z dnia 18 października 2012 r., Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 63 W niniejszej sprawie jednak, z wyjaśnień zawartych w postanowieniu odsyłającym ani tym bardziej z uściśleń przedstawionych przez sąd odsyłający w odpowiedzi na wspomniany w pkt 41 niniejszego wyroku wniosek Trybunału o wyjaśnienia nie wynika w żaden sposób, aby było tak w przypadku prawa hiszpańskiego w odniesieniu do klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego względem sytuacji takiej jak ta, w której znajduje się skarżąca w postępowaniu głównym.
- 64 Sąd odsyłający stwierdza w swoim postanowieniu z dnia 16 marca 2016 r., o którym mowa w pkt 49 niniejszego wyroku, że art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników, którego stosowanie znajduje się, jak podkreśla ten sam sąd i jak zostało przypomniane w pkt 31 niniejszego wyroku, w centrum sporu w postępowaniu głównym, i w odniesieniu do którego rząd hiszpański twierdzi, iż sprawił, że transpozycja klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego do prawa krajowego stała się zbędna, nie uzależnia dostępu do prawa, które wprowadza, od podjęcia pracy po urlopie rodzicielskim, co jest zrozumiałe w sytuacji, gdy urlop rodzicielski jest udzielany w niepełnym wymiarze czasu.
- 65 W tym względzie należy zauważyć, że omawiany przepis krajowy, który został wprowadzony do ustawy regulującej status pracowników ustawą organiczną 3/2007 w sprawie rzeczywistej równości między kobietami i mężczyznami z dnia 22 marca 2007 r., czyli ponad dwa lata przed zawarciem zmienionego porozumienia ramowego, nie dotyczy konkretnie sytuacji powrotu z urlopów, lecz wprowadza w sposób ogólny prawo wszystkich pracowników do dostosowania wymiaru i rozdziału czasu pracy celem nadania skuteczności prawu do godzenia życia osobistego, rodzinnego i zawodowego, według sposobów, które mają zostać określone w porozumieniu zbiorowym czy umowie zawartej z pracodawcą.
- 66 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że twierdzenie sądu odsyłającego przywołane w pkt 64 niniejszego wyroku nie wystarczy do wykazania, że klauzula 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, związana z istniejącą po stronie pracowników możliwością zwrócenia się o zmianę czasu pracy przy okazji powrotu z urlopu rodzicielskiego, zostałaby zastosowana w sposób bezpośredni i bezwarunkowy na mocy przepisu prawa hiszpańskiego, dokonującego odesłania do tej klauzuli do sytuacji powrotu z urlopu macierzyńskiego lub do innych sytuacji niedotyczących powrotu z urlopu rodzicielskiego, i że tym sposobem ustawodawstwo krajowe zamierzało dostosować rozwiązania, które przedstawia w takich sytuacjach niepodlegających zakresowi stosowania wspomnianego przepisu prawa Unii, do rozwiązań przedstawianych w tym ostatnim przepisie w celu zapewnienia identycznego traktowania tych sytuacji oraz sytuacji podlegających temu zakresowi stosowania.
- 67 Tym samym, w świetle poprzednio podniesionej okoliczności, że sytuacja taka jak ta, w której znajduje się skarżąca w postępowaniu głównym, nie podlega zakresowi stosowania klauzuli 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego i biorąc pod uwagę orzecznictwo przypomniane w pkt 55–57 niniejszego wyroku, trzecie pytanie prejudycjalne, dotyczące wspomnianej klauzuli 6 ust. 1 należy uznać za niedopuszczalne.

- 68 W odniesieniu do, w drugiej kolejności, pytania czwartego, należy zauważyć, że skoro jest w ten sposób oczywiste, że klauzula 6 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego nie może znajdować zastosowania w obliczu sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, odpowiedź na wspomniane pytanie, które dotyczy zasadniczo tego, czy wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że w wypadku braku przepisów krajowych dokonujących transpozycji wspomnianej klauzuli, ta mogłaby wywoływać skutek bezpośredni, zwany „horyzontalnym”, jest pozbawione znaczenia do celów rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.
- 69 Zakładając bowiem nawet, że taki bezpośredni skutek horyzontalny powinien zostać przyznany wspomnianemu przepisowi, to jednak w związku z tym, że skarżąca w postępowaniu głównym nie znajduje się w sytuacji podlegającej zakresowi stosowania tego samego przepisu, zainteresowana nie może powoływać się na taki skutek.
- 70 Z tego wynika, że uwzględniając orzecznictwo przypomniane w pkt 55–57 niniejszego wyroku, pytanie czwarte należy uznać za niedopuszczalne.
- 71 Wreszcie, skoro pytania pierwsze i drugie, odnoszące się, odpowiednio, do klauzuli 1 ust. 2 i klauzuli 8 ust. 2 zmienionego porozumienia ramowego zostały z kolei, jak zauważono w pkt 38 niniejszego wyroku, postawione przez sąd krajowy wyłącznie w perspektywie ewentualnego stosowania klauzuli 6 ust. 1 tego samego porozumienia ramowego w ramach sporu w postępowaniu głównym, tym bardziej nie ma potrzeby w niniejszym wypadku udzielać na nie odpowiedzi. W świetle bowiem niedopuszczalności pytań trzeciego i czwartego, dotyczących klauzuli 6 ust. 1, nie jest oczywiste, jak w niniejszej sprawie odpowiedzi na te dwa pierwsze pytania mogłyby jeszcze wpłynąć w jakikolwiek sposób na rozstrzygnięcie zawisłego w postępowaniu głównym sporu ani tym samym jak te pytania zachowałyby wciąż związek z rzeczywistością i przedmiotem tego sporu, a zatem wspomniane pytania należy, na podstawie orzecznictwa przywołanego w pkt 55–57 niniejszego wyroku, również uznać za niedopuszczalne.
- 72 Z powyższego wynika, że niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za niedopuszczalny.

W przedmiocie kosztów

- 73 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania) jest niedopuszczalny.

Podpisy