



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
MACIEJ SZPUNAR
föredraget den 3 mars 2016¹

Mål C-351/14

Estrella Rodríguez Sánchez
mot
Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

(begäran om förhandsavgörande från Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona, Spanien))

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2010/18/EU och det ändrade ramavtalet om föräldraledighet — Arbetande kooperativmedlems ansökan om arbetstidsändring vid återgång till arbete efter mammaledighet — 1.2 § — Begreppet arbetstagare — 8.2 § — Begreppet sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna — 6.1 § — Arbetsgivarens behandling och besvarande av begäran — Krav i fråga om införlivande med nationell rätt — Eventuell direkt horisontell effekt vid underlåtenhet att införliva eller felaktigt införlivande”

I – Inledning

1. Den aktuella begäran om förhandsavgörande, som har inkommit till domstolen från Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona, Spanien), rör tolkningen av direktiv 2010/18/EU,² varigenom det ändrade ramavtalet om föräldraledighet (nedan kallat det ändrade ramavtalet) genomförs.
2. Bakgrunden till det nationella målet är en ansökan om arbetstidsändring från en arbetande medlem i ett kooperativ.
3. Den hänskjutande domstolen önskar bland annat vinna klarhet i huruvida förhållandet mellan en arbetande medlem i ett kooperativ och kooperativet utgör ett anställningsavtal eller anställningsförhållande i den mening som avses i 1.2 § i det ändrade ramavtalet och – om så är fallet – huruvida en sådan arbetande medlem har rätt att vid återgång till arbete efter ”mammaledighet” få sin arbetstid och dess förläggning anpassad i den mening som avses i 6.1 § i samma ramavtal.

¹ — Originalspråk: franska.

² — Rådets direktiv av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, s. 13)

II – Tillämpliga bestämmelser

A – Unionsrätt

4. I artikel 3.1 i direktiv 2010/18 stadgas att "[m]edlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter har vidtagit de åtgärder som är nödvändiga genom avtal senast den 8 mars 2012. De ska genast underrätta kommissionen om detta."

5. I första stycket i inledningen till det ändrade ramavtalet om föräldraledighet, som återfinns i bilagan till direktiv 2010/18, anges att "[g]enom detta ramavtal ... ändras det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995 [och som återfinns i bilagan till direktiv 96/34/EG³], i vilket minimikrav för föräldraledighet fastställs som ett viktigt medel för att göra det möjligt att kombinera arbete och familj och att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män".

6. Punkterna 3, 15 och 21 i de allmänna övervägandena i det ändrade ramavtalet har följande lydelse:

"3. med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000 och dess artiklar 23 och 33 som behandlar jämställdhet och möjligheterna att kombinera arbete och familj,

...

15. Detta avtal är ett ramavtal med minimikrav och bestämmelser för föräldraledighet, som skiljer sig från mammaledighet, och för frånvaro på grund av force majeure, och låter medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fastställa villkoren för beviljande av sådan ledighet och tillämpningsbestämmelser med beaktande av situationen i varje medlemsstat.

...

21. Flexibla arbetsformer gör det lättare för föräldrar att kombinera arbete och familj och att komma tillbaka till arbetslivet, särskilt efter föräldraledighet."

7. Under rubriken "Syfte och tillämpningsområde" föreskrivs i 1.2 § i det ändrade ramavtalet att "[d]etta avtal ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat".

8. I 2.1 § i det ändrade ramavtalet föreskrivs att "[m]än och kvinnor ... genom detta avtal [ges] en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som ska fastställas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter."

9. I 3.1 § i det ändrade ramavtalet anges följande:

"Villkoren för beviljande av föräldraledighet och närmare tillämpningsföreskrifter ska fastställas genom lagstiftning och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna, förutsatt att minimikraven i avtalet följs. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat

a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov,

3 — Rådets direktiv av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, s. 4).

...”

10. Under rubriken ”Återgång till arbetet” föreskrivs följande i 6.1 § i det ändrade ramavtalet:

”För att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten får begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.

Närmare bestämmelser för tillämpningen av denna punkt ska fastställas enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.”

11. I 8 § i det ändrade ramavtalet föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna får tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.

2. Genomförandet av bestämmelserna i detta avtal får inte utgöra något giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal. Detta ska inte påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parter rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lagar, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimiföreskrifterna i det här avtalet iakttas.

...

4. Medlemsstaterna ska anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa rådets beslut senast två år efter beslutets antagande eller säkerställa att arbetsmarknadens parter genom avtal inför nödvändiga bestämmelser före utgången av denna period. ...

...”

B – Spansk rätt

12. Den hänskjutande domstolen har angett att direktiv 2010/18 inte har föranlett några särskilda åtgärder för införlivande med spansk rätt. Kommissionen har i sitt yttrande uppgett att den tog emot en anmälan från Konungariket Spanien med innebörden att införlivandet av direktiv 2010/18 redan hade ombesörjts genom kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 om antagande av den konsoliderade versionen av lagen om arbetstagare (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654) (nedan kallad lagen om arbetstagare).

1. Lagen om arbetstagare

13. Artikel 1.1 i lagen om arbetstagare har följande lydelse:

”Denna lag är tillämplig på arbetstagare som av egen vilja och mot ersättning utför tjänster åt någon annan under ledning av en fysisk eller juridisk person som kallas arbetsgivare och inom ramen för dennes organisation. ...”

14. I motiveringen till lag 39/1999 om främjande av arbetstagarnas möjligheter att kombinera familj och arbete (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) av den 5 november 1999 (BOE nr 266 av den 6 november 1999, s. 38934) anges bland annat följande:

”... på gemenskapsnivå nämns moderskap och faderskap i vidaste bemärkelse i direktiven [92/85/EEG⁴ och 96/34]. Det förstnämnda direktivet rör moderskap i förhållande till arbetsmiljön för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Det sistnämnda, som rör det ramavtal om föräldraledighet som har ingåtts av UNICE, CEEP och EFS, innehåller föreskrifter om föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure såsom viktiga medel för att göra det möjligt att kombinera arbete och familj och för att främja jämställdhet och likabehandling av kvinnor och män.

Genom denna lag införlivas riktlinjerna i den mellanstatliga lagstiftningen och gemenskapslagstiftningen med spansk rätt på ett sätt som garanterar ett skydd utöver den miniminivå som föreskrivs i dessa riktlinjer. ...”

15. Artikel 37.5 och 37.6 i lagen om arbetstagare har, med de ändringar som gjordes genom lag 39/1999, följande lydelse:

”5. Den som i egenskap av vårdnadshavare direkt vårdar ett barn som är yngre än sex år eller en person med ett fysiskt, psykiskt eller sensoriskt funktionshinder som inte förvärvsarbetar har rätt att få sin arbetstid förkortad med minst en tredjedel och högst hälften, varvid lönen ska minskas i motsvarande utsträckning. ...

6. Arbetstagaren bestämmer själv hur arbetstiden konkret ska förläggas och hur länge ... den arbetstidsförkortning som avses i [punkt 5 i] denna artikel ska tillämpas, inom ramen för hans eller hennes ordinarie arbetstid. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren 15 dagar innan han eller hon på nytt börjar arbeta normal arbetstid.”

16. Lag 39/1999 innehåller en ”första tilläggsbestämmelse” med följande lydelse:

”Arbetande medlemmar i kooperativ, arbetstagare knutna till kooperativ och arbetstagare inom arbetstagarägda bolag har rätt att utnyttja de förmåner som anges i denna lag under perioder av mammaledighet, ledighet på grund av risk i samband med graviditet, ledighet i samband med adoption och ledighet i samband med mottagande, oberoende av de närmare omständigheterna för deras anslutning till socialförsäkring, med beaktande av medlemskapsförhållandets särdrag.”

17. I artikel 34.8 i lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt organisk lag 3/2007 om faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) av den 22 mars 2007 (BOE nr 71 av den 23 mars 2007, s. 12611), föreskrivs följande:

”Arbetstagaren har rätt att ändra sin arbetstid och dess förläggning för att konkret kunna utnyttja sin rätt att kombinera privatliv, familjeliv och arbetsliv, på sätt som anges i kollektivavtal eller avtal med arbetsgivaren och i alla händelser i överensstämmelse med kollektivavtalets bestämmelser.”

4 — Rådets direktiv av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).

2. Organisk lag 3/2007

18. Artikel 44.1 i organisk lag 3/2007 har följande lydelse:

”Rätten att kombinera privatliv, familjeliv och arbetsliv tillerkänns arbetstagare av båda könen, med syftet att uppmuntra till ett balanserat ansvarstagande för familjen och att undvika diskriminering på grund av utövandet av sådant ansvar.”

3. Lag 36/2011

19. I artikel 139.1 a i lag 36/2011 med regler för arbetsdomstolar (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social) av den 10 oktober 2011 (BOE nr 245 av den 11 oktober 2011, s. 106584) stadgas följande:

”1. Nedanstående regler är tillämpliga på förfarandet för utövande av lag- eller avtalsenliga rättigheter att kombinera privatliv, familjeliv och arbetsliv:

- a) Om arbetsgivaren avslår arbetstagarens förslag eller framställer invändning mot detta, får arbetstagaren väcka talan vid Juzgado de lo Social inom 20 dagar från det att han eller hon underrättas därom av arbetsgivaren.

...

Vid det förlikningsmöte som ska hållas före förhandlingen och under själva förhandlingen ska arbetsgivaren och arbetstagaren lägga fram sina förslag och andra lösningar avseende ändring av arbetstiden, vilka i förekommande fall kan åtföljas av rapporter från partssammansatta organ eller rapporter om uppföljning av företagets jämställdhetsprogram, så att dessa kan beaktas i avgörandet.”

4. Lagstiftningen om kooperativ

20. I artikel 80 i lag 27/1999 om kooperativ (Ley 27/1999 de Cooperativas) av den 16 juli 1999 (BOE nr 170 av den 17 juli 1999, s. 27027) föreskrivs följande:

”1. Med arbetskoooperativ avses kooperativ vilkas ändamål är att förse sina medlemmar med arbeten som dessa utför personligen och direkt, på heltid eller deltid, genom gemensam organisation av varu- eller tjänsteproduktion åt tredje man. ... De arbetande medlemmarnas förhållande till kooperativet är ett medlemskapsförhållande.

...

4. Arbetande medlemmar har rätt att i proportion till sitt deltagande i kooperativets verksamhet regelbundet, minst en gång i månaden, erhålla betalningar som kallas förskott till medlemmar och tas ur kooperativets verksamhetsöverskott; dessa betalningar utgör inte lön.

5. De arbetande medlemmarnas arbetsplatser och medlemmarna själva omfattas av gällande arbetsmiljöregler, vilka ska tillämpas med hänsyn tagen till särarten hos det medlemskapsbaserade och medlemsstyrda förhållandet mellan de arbetande medlemmarna och deras kooperativ.

...”

21. I artikel 89.3 i den självstyrande regionen Valencias lag 8/2003 om kooperativ (Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana) av den 24 mars 2003 (BOE nr 87 av den 11 april 2003, s. 14308) stadgas följande:

”Förhållandet mellan de arbetande medlemmarna och kooperativet är ett medlemskapsförhållande. Därför ska bestämmelser om medlemmarnas yrkesställning anges i kooperativets stadgar eller interna föreskrifter eller fastställas genom beslut av dess stämma, varvid åtminstone följande frågor ska regleras:

- a) arbetets organisation,
- b) rörlighet mellan befattningar och/eller geografisk rörlighet,
- c) yrkesklassificering,
- d) regler för helger, semester och ledighet,
- e) arbetstid, skift och veckovila,
- f) skäl som motiverar att arbetet tillfälligt eller permanent upphör att utföras,
- g) förskott till medlemmar: om mer än 80 procent av ett arbetskooperativs årsomsättning har samband med en enda kund eller en enda företagskoncern, ska medlemmarnas garanterade förskott på årsbasis vara lika med genomsnittslönen i det aktuella geografiska området, i den aktuella sektorn och för den aktuella yrkeskategorin,
- h) andra rättigheter och skyldigheter för medlemmarna med koppling till arbetet som kooperativet finner för gott att införa.

De regler i stadgarna som rör arbetstid, veckovila, helger, semester och ledighet samt skäl som motiverar att arbetet tillfälligt eller permanent upphör att utföras ska i alla händelser uppfylla minimikraven i den statliga lagstiftningen om kooperativ.

Stämman får ändra bestämmelserna om medlemmarnas yrkesställning genom beslut med två tredjedelars majoritet.

...

Såvitt avser frågor rörande arbetskooperativ som inte uttryckligen behandlas i denna lag ska regleringen av förhållandet mellan kooperativet och dess medlemmar kompletteras med relevanta bestämmelser i den statliga lagen om kooperativ.”

5. Interna föreskrifter för arbetande medlemmar i Consum SCV

22. I artikel 14.7 i de interna föreskrifterna för Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (nedan kallat Consum SCV) föreskrivs följande:

”Arbetande medlemmar har rätt att ändra sin arbetstid och dess förläggning för att konkret kunna utöva sin rätt att kombinera privatliv, familjeliv och arbetsliv, på villkor som de bestämmer i samförstånd med den ansvarige för den berörda produktionsenheten. Om samförstånd inte kan uppnås, ska medlemskommittén, efter att ha hört båda parter, avgöra frågan och därvid eftersträva lösningar som medger ett konkret utövande av denna rätt.”

III – Bakgrund till målet vid den nationella domstolen, tolkningsfrågorna och förfarandet vid domstolen

23. Consum SCV är ett kooperativ tillhörande flera olika kategorier och som regleras i lag 8/2003. Consum SCV förfogar över ett nätverk bestående av mer än 450 snabbköpsbutiker. Föremålet för verksamheten är bland annat att förse de arbetande medlemmarna med stabil sysselsättning inom kooperativet.

24. Estrella Rodríguez Sánchez är arbetande medlem i Consum SCV och arbetar i en butik vid avdelningen för kassa och påfyllning. Den 25 juni 2012 undertecknade hon ett avtal om medlemskap i Consum SCV enligt vilket hon omfattas av kooperativets stadgar och i synnerhet av dess interna föreskrifter. Hon arbetade förmiddagsskiftet (08.00–15.00) måndag till lördag varannan vecka, eftermiddagsskiftet (15.00–22.00) måndag till lördag varannan vecka och två söndagar i månaden (08.30–15.00).

25. Den 19 augusti 2013 födde Estrella Rodríguez Sánchez ett barn. Efter mammaledigheten ingav hon, den 27 december 2013, en första ansökan – som hon sedermera ändrade den 15 januari 2014 – där hon under återopande av den rättsliga vårdnaden om barnet och med hänvisning till artikel 37.5 och 37.6 i lagen om arbetstagare begärde att hennes veckoarbetstid skulle minskas till 30 timmar och att hon skulle få arbeta förmiddagsskiftet (9.00–15.00) måndag till fredag varje vecka. Den 24 januari 2014 besvarade Consum SCV hennes ansökan och erkände därvid hennes rätt till förkortad arbetstid men beviljade däremot inte den begärda arbetstidsförläggningen, bland annat med motiveringen att det skulle bli personalöverskott på förmiddagsskiftet om så skedde.

26. I februari 2014 väckte Estrella Rodríguez Sánchez talan mot detta avslagsbeslut vid Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona). I mars 2014 vilandeförklarades målet på initiativ av nämnda domstol, så att ett förfarande enligt artikel 34.8 i lagen om arbetstagare skulle kunna inledas. Estrella Rodríguez Sánchez ingav således en ny ansökan till Consum SCV som grundades på den bestämmelsen och på hennes rätt att kombinera familj och arbete. Därvid hänvisade hon till att hon behövde anpassa sin arbetstid efter öppettiderna vid hennes barns förskola.

27. Consum SCV medgav förkortningen av arbetstiden men besvarade däremot inte den del av ansökan som rörde arbetstidens förläggning och hänsköt inte heller den frågan till den medlemskommitté som avses i artikel 17.4 i dess interna föreskrifter.

28. Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona) har understrukit att tvisten mellan parterna sedan dess uteslutande rör frågan om en eventuell anpassning av arbetstiden och dess förläggning med stöd av artikel 34.8 i lagen om arbetstagare, eftersom parterna är eniga om en arbetstidsförkortning med stöd av artikel 37.5 i samma lag. I detta sammanhang önskar nämnda domstol vinna klarhet i huruvida 6.1§ i det ändrade ramavtalet kan påverka avgörandet av det mål som den har att pröva.

29. Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona), genom beslut av den 15 juli 2014 som inkom till domstolens kansli den 22 juli 2014, att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska förhållandet mellan å ena sidan en arbetande medlem i ett sådant arbetskooperativ som regleras i artikel 80 i lag 27/1999 om kooperativ och i artikel 89 i den självstyrande regionen Valencias lag 8/2003 om kooperativ och å andra sidan detta kooperativ – ett förhållande som förvisso enligt nationell lagstiftning och rättspraxis betecknas som ett medlemskapsförhållande, men som inom unionsrätten skulle kunna betraktas som ett ’anställningsavtal’ – anses falla inom tillämpningsområdet för direktiv 2010/18 om det [ändrade ramavtalet] såsom detta tillämpningsområde definieras i § 1.2 i det ramavtalet?

Den andra frågan har ställts i andra hand, för den händelse att den första frågan ska besvaras nekande.

- 2) Ska 8.2 § i det [ändrade ramavtalet], och närmare bestämt den formulering i denna paragraf enligt vilken '[g]enomförandet av bestämmelserna i detta avtal ... inte [får] utgöra något giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal', tolkas så, att för det fall en medlemsstat inte uttryckligen har införlivat direktiv 2010/18 får den skyddsnivå som medlemsstaten fastställde vid införlivandet av det tidigare direktivet 96/34 med nationell rätt inte sänkas?

Om endera av dessa båda frågor ska besvaras jakande och om direktiv 2010/18 dessutom anses vara tillämpligt på ett sådant förhållande som arbetande medlem i ett kooperativ som kärandens, är det även motiverat – av nedan angivna skäl – att ställa följande frågor:

- 3) Ska 6 § i det nya [ändrade ramavtalet], vilket ingår i direktiv 2010/18, tolkas så, att den paragrafen innebär krav på att den nationella lagstiftning eller det nationella avtal genom vilket detta ramavtal införlivas med nationell rätt ska innehålla och klargöra arbetsgivarens skyldighet att 'behandla' och 'besvara' en begäran från en arbetstagare om att vid återgång till arbete efter föräldraledighet få 'ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid' med hänsyn tagen till sina egna och arbetstagarens behov, så att nämnda bestämmelse inte kan anses vara införlivad genom en nationell lagstiftning eller bolagsspecifik föreskrift enligt vilken det konkreta utövandet av denna rättighet görs helt och hållet avhängigt av arbetsgivarens möjlighet att efter eget skön välja att bifalla eller avslå en sådan begäran?
- 4) Ska 6 § i det [ändrade ramavtalet] – mot bakgrund av artikel 3 i direktiv 2010/18 och 'slutbestämmelserna' i 8 § i ramavtalet – anses ha 'direkt horisontell' effekt om direktivet inte har införlivats med nationell rätt, eftersom det rör sig om en unionsrättslig minimistandard?"

30. EU-domstolen riktade den 10 juni 2015, med stöd av artikel 101 i sina rättegångsregler, en begäran om klarlägganden till den hänskjutande domstolen. Den hänskjutande domstolen besvarade denna begäran den 22 juli 2015.

31. Consum SCV, den spanska, den franska och den ungerska regeringen samt Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden. Consum SCV, den spanska regeringen och kommissionen deltog i den muntliga förhandlingen, som hölls den 18 november 2015.

IV – Bedömning

A – Domstolens behörighet

1. Huruvida 6.1§ i det ändrade ramavtalet är tillämplig

32. Vid den muntliga förhandlingen ifrågasatte den spanska regeringen huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning i sak och gjorde därvid gällande att EU-domstolens svar inte skulle vara användbara för den hänskjutande domstolen i samband med att den avgör den tvist som den har att pröva.

a) Allmänna synpunkter

33. Den aktuella begäran om förhandsavgörande rör tolkningen av ett antal paragrafer i det ändrade ramavtalet, framför allt 6.1 § i detta. Såvitt avser den paragrafen önskar den hänskjutande domstolen bland annat vinna klarhet i huruvida Estrella Rodríguez Sánchez har rätt att vid återgång till arbete efter mammaledighet få sin arbetstid och dess förläggning anpassade med stöd av artikel 34.8 i lagen om arbetstagare. Nämda 6.1 § i det ändrade ramavtalet rör emellertid inte föräldraledigheten som sådan, utan arbetstagarnas situation när de återgår till arbete efter sådan ledighet. Vad som föreskrivs i den paragrafen är närmare bestämt inte en eventuell arbetstidsanpassning vid återgång till arbete efter mammaledighet, vilket det förefaller röra sig om i Estrella Rodríguez Sánchez fall, utan en sådan anpassning vid återgång till arbete efter föräldraledighet. Det framgår nämligen av begäran om förhandsavgörande att Estrella Rodríguez Sánchez hade begärt att få sin arbetstid förkortad och dess förläggning ändrad i samband med att hon återgick i arbete efter mammaledighet och inte efter föräldraledighet.

34. Mot bakgrund av detta uppmanade EU-domstolen den hänskjutande domstolen att klargöra bland annat varför den ansåg att svaren på de olika frågorna ändå skulle kunna påverka avgörandet av det nationella målet. I sitt svar hävdade den hänskjutande domstolen att mammaledighet är den gängse benämningen i Spanien på sådan föräldraledighet som avses i 2 § i det ändrade ramavtalet och att sådan mammaledighet utgör en form av "föräldraledighet" i betydelsen skäl till tillfälligt upphävande av anställningsavtalet med bibehållande av tjänst, vilken i det aktuella fallet regleras i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, som rör ledighet vid förlossning.⁵ Den hänskjutande domstolen tillade att hänvisningen i begäran om förhandsavgörande till mammaledighet således ska tolkas så, att den avser vad som i unionsrättsliga termer betecknas som föräldraledighet. Med andra ord är den hänskjutande domstolens slutsats att den situation som är i fråga i det nationella målet stämmer överens med det fall avseende återgång till arbete efter "föräldraledighet" som avses i 6.1§ i det ändrade ramavtalet, varför den hänskjutande domstolen av de skäl som anges i begäran om förhandsavgörande behöver svar på sina tolkningsfrågor, i synnerhet de tre första, för att kunna avgöra det mål som den har att pröva.

b) Bedömning

35. Enligt fast rättspraxis utgör det förfarande som har införts genom artikel 267 FEUF ett medel för samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna genom vilket EU-domstolen tillhandahåller de nationella domstolarna de uppgifter om tolkningen av unionsrätten som de behöver för att kunna avgöra de mål som de ska pröva.⁶ Inom ramen för detta samarbete är det den berörda nationella domstolen som är bäst skickad att med beaktande av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl huruvida ett förhandsavgörande är nödvändigt för att kunna döma i saken som huruvida dess frågor till EU-domstolen är relevanta.⁷

36. Inte desto mindre ankommer det på EU-domstolen att i förekommande fall undersöka de omständigheter under vilka en nationell domstol har framställt sin begäran om förhandsavgörande, för att pröva sin egen behörighet men framför allt för att slå fast huruvida den begärda tolkningen av unionsrätten har samband med de verkliga omständigheterna och saken i det nationella målet, så att

5 — I artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, som den hänskjutande domstolen har nämnt i sitt svar på begäran om klargöranden, stadgas följande: "*I samband med förlossning ska det tillfälliga upphävandet ha en varaktighet av 16 på varandra följande veckor; denna period kan vid flerbarnsfödelse förlängas med två veckor för varje barn utöver det första. ...*". Min kursivering.

6 — Dom Stoilov i Ko (C-180/12, EU:C:2013:693, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

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

det kan undvikas att EU-domstolen föräns att avge rådgivande utlåtanden i allmänna eller hypotetiska frågor.⁸ Om en fråga uppenbart saknar relevans för avgörandet av det nationella målet, behöver den nationella domstolen inte något svar på denna från EU-domstolen för att kunna avgöra sitt mål.

37. För att bedöma huruvida den presumption om relevans som gäller för varje begäran om förhandsavgörande är bruten i det aktuella fallet, ska det inledningsvis undersökas huruvida en sådan situation som den som Estrella Rodríguez Sánchez befinner sig i faller inom det materiella tillämpningsområdet för det ändrade ramavtalet.

38. Consum SCV, den spanska regeringen och kommissionen anser alla att Estrella Rodríguez Sánchez inte befinner sig i en situation där hon har återgått till arbete efter föräldraledighet, utan i en situation där hon har gjort detta efter mammaledighet.

39. I synnerhet har den spanska regeringen vid den muntliga förhandlingen gjort gällande att den tolkning som den hänskjutande domstolen har lagt till grund för sitt svar på begäran om klargöranden, nämligen att artikel 48.4 i lagen om arbetstagare reglerar föräldraledighet, inte är riktig. Den spanska regeringen anser att den bestämmelsen i själva verket rör mammaledighet ("barnledighet") i den mening som avses i direktiv 92/85 och har därvid förklarat att den mammaledighet som avses i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare syftar till att slå vakt om mödrars fysiska hälsa efter graviditeten och förlossningen, medan syftet med föräldraledighet är att göra det möjligt att kombinera privatliv, familjeliv och arbetsliv.

40. Härvid vill jag erinra om att domstolen i målet Betriu Montull,⁹ där tolkningsfrågorna till domstolen rörde just artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, fann att den mammaledighet som avses i den bestämmelsen "måste ... tas ut vid barnets födelse".¹⁰ Domstolen framhöll bland annat – i linje med vad Nationella institutet för social trygghet och den spanska regeringen hade påpekat – att artikel 48.4 i lagen om arbetstagare inte "berör föräldraledighet i den mening som avses i direktiv 96/34"¹¹ utan rätten till mammaledighet ("barnledighet") i den mening som avses i direktiv 92/85.

41. Dessutom noterar jag att den hänskjutande domstolen, i sitt svar på EU-domstolens begäran om klargöranden, angav enbart artikel 48.4 i lagen om arbetstagare som rättslig grund för den ledighet som är i fråga i det nationella målet, en artikel där det – som framgår av de föregående punkterna – uttryckligen anges "i samband med förlossning". Jag kan således på intet sätt utesluta att detta svar från den hänskjutande domstolen förefaller bekräfta att Estrella Rodríguez Sánchez framställde sin begäran om arbetstidsändring i samband med att hon återgick i arbete efter en ledighet som hon hade beviljats i egenskap av mor till det barn som hon hade fött, en typ av ledighet som enligt direktiv 92/85 inte utgör föräldraledighet utan mammaledighet ("barnledighet").

42. Således anser jag att Estrella Rodríguez Sánchez situation inte faller inom tillämpningsområdet för det ändrade ramavtalet såsom detta definieras i 6.1§ i nämnda ramavtal.

43. Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att det saknas skäl att besvara den hänskjutande domstolens fjärde fråga. Däremot återstår det att undersöka huruvida det – som kommissionen har fört på tal – finns andra paragrafer som skulle kunna vara tillämpliga på Estrella Rodríguez Sánchez situation om hennes mammaledighet i det aktuella fallet hade åtföljts av en från denna mammaledighet fristående föräldraledighet.

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

9 — C-5/12, EU:C:2013:571 (punkt 46). Det målet, där domstolen tolkade direktiv 92/85, rörde situationen för en far som hade begärt att få föräldrapenning i stället för modern.

10 — Dom Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, punkterna 45 och 46).

11 — Dom Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 46).

2. Huruvida andra paragrafer i det ändrade ramavtalet är tillämpliga

44. Kommissionen har i sitt skriftliga yttrande tagit upp möjligheten att den arbetstidsförkortning som Estrella Rodríguez Sánchez beviljades med stöd av artikel 37.5 i lagen om arbetstagare skulle kunna motsvara en av de former av föräldraledighet som föreskrivs i nationell rätt.¹² De berörda parterna fick vid den muntliga förhandlingen en fråga om denna av kommissionen påtalade möjlighet. Den spanska regeringen angav i sitt svar för det första att den rätt till föräldraledighet som avses i 2§ i det ändrade ramavtalet redan garanterades i spansk rätt genom artikel 46.3 i lagen om arbetstagare. I den artikeln stadgas att "arbetstagarna har rätt att få ledigheten förlängd med högst tre år för att vårda barnet – oavsett om detta är biologiskt eller adopterat eller har tagits emot permanent eller inför adoption, även om det rör sig om ett provisoriskt mottagande – räknat från dagen för barnets födelse eller i förekommande fall från dagen för domstolsavgörandet eller förvaltningsbeslutet". Syftet med denna föräldraledighet är enligt den spanska regeringen att göra det möjligt för förvärvsarbetande föräldrar (både män och kvinnor) att kombinera arbete och familj, medan syftet med mammaledigheten är att slå vakt om moderns hälsa och om den särskilda relationen mellan modern och det nyfödda barnet efter förlossningen.

45. För det andra bekräftade den spanska regeringen i sitt svar att den arbetstidsförkortning som Estrella Rodríguez Sánchez beviljades med stöd av artikel 37.5 i lagen om arbetstagare faktiskt motsvarar en av de former av föräldraledighet som i spansk rätt föreskrivs med syftet att förvärvsarbetande föräldrar (både män och kvinnor) ska kunna vårda barn under tolv år.¹³

46. Mot bakgrund av det ovan anförda – och förutsatt att Estrella Rodríguez Sánchez, i linje med vad den spanska regeringen har bekräftat enligt vad som anges i föregående punkt, verkligen åtnjuter en form av föräldraledighet som består i arbetstidsförkortning, något som det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera – anser jag att den första och den andra frågan ska prövas i sak. Den tredje frågan behöver emellertid enligt min uppfattning omformuleras för att den hänskjutande domstolen ska kunna få ett användbart svar, på så sätt att den frågan inte ska prövas mot bakgrund av 6.1§ i det ändrade ramavtalet utan mot bakgrund av 2 och §§ 3 i detta.

B – Den första, den andra och den tredje frågan

1. Den första frågan

47. Den hänskjutande domstolen har väsentligen frågat EU-domstolen huruvida förhållandet mellan en arbetande medlem i ett kooperativ och detta kooperativ utgör ett anställningsavtal eller anställningsförhållande i den mening som avses i 1.2 § i det ändrade ramavtalet, vilket skulle innebära att detta förhållande faller inom nämnda ramavtals tillämpningsområde.

48. Att den hänskjutande domstolen har ställt denna fråga beror på Estrella Rodríguez Sánchez ställning som arbetande medlem. För att ett användbart svar på frågan ska kunna ges, är det till att börja med nödvändigt dels att slå fast vilken personkrets som det ändrade ramavtalet är tillämpligt på enligt definitionen av dess tillämpningsområde i 1.2 §, dels att se närmare på relevant rättspraxis.

49. När det gäller den personkrets som det ändrade ramavtalet är tillämpligt på, vill jag erinra om att nämnda ramavtal använder termerna arbetstagare, anställningsavtal och anställningsförhållande utan att särskilt definiera dem. Av lydelsen i 1.2 § i ramavtalet att döma är dess tillämpningsområde tänkt att vara vittomfattande. Där hänvisas nämligen i allmänna ordalag till "alla arbetstagare ... som har ett

¹² — Se punkt 12 i detta förslag till avgörande.

¹³ — Enligt artikel 37.5 i lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt artikel 1.4 i kungligt lagdekret 16/2013 om åtgärder för att främja fast anställning och förbättra arbetstagarnas anställningsbarhet (Real Decreto-ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores) av den 20 december 2013 (BOE nr 305 av den 21 december 2013, s. 103148).

anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat”.¹⁴ Dessutom anges det i skäl 15 i ramavtalet att detta ”är ett ramavtal med minimikrav och bestämmelser för föräldraledighet, som skiljer sig från mammaledighet, ... och låter medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fastställa villkoren för beviljande av sådan ledighet och tillämpningsbestämmelser med beaktande av situationen i varje medlemsstat”.

50. När det gäller rättspraxis är det lämpligt att hänvisa till målet O’Brien,¹⁵ som avsåg det ramavtal om deltidarbete som återfinns i bilagan till direktiv 97/81/EG¹⁶ (nedan kallat ramavtalet om deltidarbete). Det målet rörde en deltidarbetande domare som uppbar dagarvode och som hade gjort anspråk på pension på grundval av denna verksamhet, något som han enligt nationell rätt inte var berättigad till.

51. I domen erinrade domstolen inledningsvis om att det inte fanns något enhetligt arbetstagarbegrepp i unionsrätten, utan att innebörden varierade beroende på vilket tillämpningsområde som var aktuellt.¹⁷ Domstolen påpekade emellertid att ”[d]et utrymme för skönsmåsig bedömning som medlemsstaterna har enligt direktiv 97/81 när det gäller att definiera de begrepp som används i ramavtalet om deltidarbete ... inte [är] obegränsat” och att ”vissa begrepp i ramavtalet [kan] definieras i enlighet med nationell lagstiftning och/eller nationell praxis, förutsatt att det sker med iakttagande av direktivets ändamålsenliga verkan och av allmänna principer i unionsrätten”.¹⁸ Härvid framhöll domstolen att ”[d]et följer ... av behovet att säkerställa [att] den i ramavtalet föreskrivna principen om likabehandling får ändamålsenlig verkan ... att ett sådant undantagande endast kan godtas om det inte kan anses godtyckligt och om det aktuella anställningsförhållandet till sin natur skiljer sig väsentligt från det anställningsförhållande som en anställd som enligt nationell rätt är att anse som arbetstagare har till sin arbetsgivare”.¹⁹

52. I förevarande mål har kommissionen i sitt skriftliga yttrande gjort gällande att klausul 2.1 i ramavtalet om deltidarbete²⁰ och 1.2 § i det ändrade ramavtalet är analogt formulerade och att lagstiftarens avsikt i båda fallen har varit att ange ett allmänt tillämpningsområde med avseende på personkrets.

53. Jag gör samma bedömning.

54. I linje med den rättspraxis som nämns i punkt 51 i detta förslag till avgörande, är medlemsstaternas utrymme för skönsmåsig bedömning när det gäller att definiera de begrepp som används i det ändrade ramavtalet således inte obegränsat, och dessa begrepp kan definieras i enlighet med nationell lagstiftning och/eller nationell praxis ”förutsatt att det sker med iakttagande av [den] ändamålsenliga verkan [av direktiv 2010/18] och av allmänna principer i unionsrätten”.²¹ Såsom kommissionen på goda grunder har påpekat, följer det dessutom av ovannämnda rättspraxis att behovet av att garantera den ändamålsenliga verkan av direktiv 2010/18, och av den likabehandlingsprincip som stadfästs i det ändrade ramavtalet, innebär att arbetande medlemmar kan undantas från det direktivets tillämpningsområde endast om förhållandet mellan dem och Consum

14 — Såvitt avser det ramavtal om föräldraledighet som återfinns i bilagan till direktiv 96/34, se, analogt, dom Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 29).

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

16 — Rådets direktiv av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, s. 9).

17 — Dom O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

18 — Dom O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 34).

19 — Dom O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 42).

20 — Enligt klausul 2.1 i ramavtalet om deltidarbete är det ramavtalet tillämpligt på ”deltidarbetande som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras av lag, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat”.

21 — Se, analogt, dom O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 34).

SCV till sin natur skiljer sig väsentligt från det förhållande som en anställd som enligt nationell rätt är att anse som arbetstagare har till sin arbetsgivare. Att avgöra huruvida så är fallet ankommer i sista hand på den hänskjutande domstolen,²² men EU-domstolen kan ange principer och kriterier som den hänskjutande domstolen ska beakta vid sin prövning.²³

55. Härvid framgår det av begäran om förhandsavgörande att det såvitt det gäller sådana arbetande medlemmar i ett kooperativ som är i fråga i det nationella målet inte råder något tvivel om att arbetet utförs mot ersättning och inom ramen för ett förhållande som kännetecknas av underordning och beroende.²⁴ Den hänskjutande domstolen har påtalat att de regler för arbetet som anges i kapitel II i Consum SCV:s interna föreskrifter i stort sett är identiska med de regler som enligt lagen om arbetstagare gäller för löntagare och att Consum SCV:s interna föreskrifter i själva verket på ett stort antal punkter ordagrant återger texten i lagen om arbetstagare. Liksom den hänskjutande domstolen noterar jag att denna överensstämmelse mellan reglerna bland annat avser löner/förskott, arbetstid, betald ledighet, disponibilitet, skäl till tillfälligt upphävande av avtalet och semester.

56. Enligt min uppfattning påverkas den slutsatsen inte av Consum SCV:s och den spanska regeringens argument med innebörden att en arbetande medlem inte erhåller ersättning utan förskott eller utdelning på kooperativets verksamhetsöverskott och inte heller arbetar under ledning av tredje man utan deltar i förvaltningen av kooperativet.

57. I samband med att det första ramavtalet om föräldraledighet, vilket återfinns i bilagan till direktiv 96/34, införlivades med spansk rätt, utvidgade dessutom den spanska lagstiftaren uttryckligen tillämpningsområdet för de nya rättigheterna att kombinera arbete och familj till att omfatta "arbetande medlemmar i kooperativ och arbetstagare inom kooperativ", något som bland annat framgår av begäran om förhandsavgörande.

58. Av det ovan anförda följer att frågan huruvida förhållandet mellan en arbetande medlem i ett kooperativ och detta kooperativ utgör ett anställningsavtal eller anställningsförhållande i den mening som avses i 1.2 § i det ändrade ramavtalet, vilket skulle innebära att detta förhållande faller inom nämnda ramavtals tillämpningsområde, ska avgöras i enlighet med nationell rätt, förutsatt att detta inte medför att den berörda kategorin av personer godtyckligt undantas från det skydd som ges genom direktiv 2010/18 och det ändrade ramavtalet. Ett undantagande från detta skydd kan godtas endast om förhållandet mellan de arbetande medlemmarna och kooperativet till sin natur skiljer sig väsentligt från det förhållande som en anställd som enligt nationell rätt är att anse som arbetstagare har till sin arbetsgivare.

2. Den andra frågan

59. Svaret på den första frågan medför enligt min bedömning att den andra frågan inte behöver besvaras.

22 — Se, analogt, dom O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 43).

23 — Dom O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 43). Se, även, dom Patriciello (C-163/10, EU:C:2011:543, punkt 21).

24 — I detta sammanhang anser den hänskjutande domstolen att den omständigheten att Estrella Rodríguez Sánchez är arbetande medlem inte i sig kan innebära att det skulle saknas ett faktiskt "anställningsförhållande" mellan parterna. Den hänskjutande domstolen har därvid framhållit att Consum SCV har omkring 9 000 andra arbetande medlemmar.

3. Den tredje frågan

60. Jag vill inledningsvis erinra om att det inom ramen för samarbetet mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen ankommer på EU-domstolen att ge de nationella domstolarna användbara svar, så att de kan avgöra de mål som de har att pröva. I detta syfte åligger det EU-domstolen att i förekommande fall omformulera de frågor som har ställts till den.²⁵ Att den hänskjutande domstolen formellt sett har begränsat sin tredje fråga till att gälla tolkningen av § 6.1 i det ändrade ramavtalet hindrar därför inte att EU-domstolen ger alla de upplysningar om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, även avseende sådant som den hänskjutande domstolen inte har hänvisat till i sina frågor. Därvid ankommer det på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet.²⁶

61. I det aktuella fallet anser jag att den tredje frågan – för den händelse att EU-domstolen finner att den ska besvaras – av de skäl som jag har redovisat i punkt 46 i detta förslag till avgörande ska omformuleras på så sätt att den ska prövas mot bakgrund av 2 och 3 §§ i det ändrade ramavtalet, och inte mot bakgrund av 6.1 § i detta, så att EU-domstolen kan lämna ett svar som är användbart för den hänskjutande domstolen.

62. Under dessa omständigheter ska den aktuella tolkningsfrågan förstås så, att den avser huruvida 2 och 3 §§ i det ändrade ramavtalet utgör hinder för att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet föreskriver föräldraledighet i form av en arbetstidsförkortning med en åtföljande rätt att anpassa arbetstidens förläggning inom ramen för den ordinarie arbetstiden men gör möjligheten att förlägga arbetstid utanför den ordinarie arbetstiden avhängig av villkoren i kollektivavtalsbestämmelser.

63. För att kunna besvara denna fråga kommer jag inledningsvis att redogöra för sammanhanget för den bestämmelse som är i fråga i det nationella målet, nämligen artikel 34.8 i lagen om arbetstagare.²⁷

64. Den spanska regeringen har gjort gällande att den reform av lagen om arbetstagare som gjordes genom lag 39/1999, varigenom det första ramavtalet om föräldraledighet – vilket återfinns i bilagan till direktiv 96/34 – införlivades med spansk rätt, innebar att det i artikel 37.5 och 37.6 i lagen om arbetstagare infördes en rätt att förkorta arbetstiden och anpassa dess förläggning, varvid anpassningen av arbetstidens förläggning emellertid ska ske inom ramen för den ordinarie arbetstiden.²⁸ Enligt den spanska regeringen är nämnda artikel tillämplig på var och en som vårdar ett minderårigt barn, oberoende av huruvida den berörda arbetstagaren har återgått till arbete efter mammaledighet eller föräldraledighet eller inte, eftersom den rättighet som erkänns där är fristående.

65. När det gäller den aktuella bestämmelsen har den spanska regeringen tillagt att organisk lag 3/2007 innebar att det i artikel 34 i lagen om arbetstagare infördes en punkt 8 rörande anpassning av arbetstidens längd och fördelning utöver de gränser som anges i artikel 37.5 och 37.6 i lagen om arbetstagare. Det finns emellertid ingen koppling mellan sådan anpassning och vård av en minderårig, och sådan anpassning kan ske endast om detta följer av ett kollektivavtal eller av ett avtal med arbetsgivaren som står i överensstämmelse med kollektivavtalet. Enligt den spanska regeringen ger både artikel 37.5 och 37.6 i lagen om arbetstagare (som ger arbetstagarna en rätt till arbetstidsförkortning inom ramen för den ordinarie arbetstiden) och artikel 34.8 i samma lag

25 — Se, bland annat, dom *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 40).

26 — Se, för ett liknande resonemang, dom *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 41).

27 — Vad gäller den senaste ändringen av artikel 34.8 i lagen om arbetstagare, se lag 3/2012 av den 6 juli 2012 (BOE nr 162 av den 7 juli 2012, s. 49113).

28 — Av artikel 37.6 i lagen om arbetstagare framgår att arbetstagaren själv bestämmer hur hans eller hennes arbetstid konkret ska förläggas och hur länge den arbetstidsförkortning som avses i artikel 37.5 ska tillämpas "inom ramen för hans eller hennes ordinarie arbetstid".

arbetstagarna en rätt att begära ändringar i arbetstidens längd utanför den ordinarie arbetstiden men däremot inte någon rätt att verkligen få till stånd den ändring som de begär. Syftet med artikel 34.8 i lagen om arbetstagare är enligt den spanska regeringen att göra det lättare för arbetstagarna att kombinera arbete och familj genom att ge dem möjlighet att begära ändring av arbetstidens längd och fördelning utöver den rätt som de tillerkänns genom artikel 37 i lagen om arbetstagare.

66. Jag noterar också att det framgår av begäran om förhandsavgörande att lag 3/2012 innebar att det i artikel 34.8 i lagen om arbetstagare infördes ett andra stycke enligt vilket det är ”lämpligt att främja användning av arbetsdagar med förkortad lunchrast, flexibel arbetstid och andra sätt att organisera arbetstiden som i högre grad gör det möjligt att förena rätten att kombinera privatliv, familjeliv och arbetsliv med strävan att öka företagets produktivitet”.

67. Det är mot bakgrund av ovanstående som den tredje tolkningsfrågan ska prövas.

68. Enligt 1.1 § i det ändrade ramavtalet syftar detta till att ”göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj”. Av 2.1 § i samma ramavtal framgår att syftet med föräldraledighet är att föräldrarna ska ges möjlighet att vårda sitt barn. Där anges det uttryckligen att ”[m]än och kvinnor” har en individuell rätt till föräldraledighet.

69. I skäl 24 i nämnda ramavtal anges att ”[a]rbeitsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att hitta lösningar som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov och bör därför ha en särskild roll när det gäller att genomföra ... detta avtal”, och i 3.1 § i ramavtalet stadgas också att ”[v]illkoren för beviljande av föräldraledighet och närmare tillämpningsföreskrifter ska fastställas genom lagstiftning och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna, förutsatt att minimikraven i avtalet följs”.²⁹

70. I det sammanhanget har – vilket kommissionen på goda grunder har påpekat – medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter inte ett obegränsat utrymme för skönmässig bedömning när det gäller att fastställa villkoren för beviljande av föräldraledighet och närmare tillämpningsföreskrifter, utan de måste iakttä målet för och syftet med föräldraledigheten såsom dessa anges i det ändrade ramavtalet.

71. En medlemsstat skulle emellertid inte överskrida gränserna för detta utrymme genom att – som i det aktuella fallet – i sin lagstiftning föreskriva en typ av föräldraledighet som består i att arbetstagarna kan få sin arbetstid förkortad inom ramen för den ordinarie arbetstiden och dessutom tillerkänns en möjlighet att begära att få sin arbetstid förlagd utanför den ramen men däremot inte en rätt att få till stånd en sådan ändring eller ens att bestämma den närmare regleringen av denna, vilken i stället är underkastade villkoren i ett kollektivavtal eller i ett avtal med arbetsgivaren som står i överensstämmelse med villkoren i kollektivavtalet.

72. Jag föreslår därför att den tredje tolkningsfrågan ska besvaras på så sätt att 2 och 3 §§ i det ändrade ramavtalet inte utgör hinder för att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet föreskriver föräldraledighet i form av en arbetstidsförkortning med en åtföljande rätt att anpassa arbetstidens förläggning inom ramen för den ordinarie arbetstiden men som gör möjligheten att förlägga arbetstid utanför den ordinarie arbetstiden avhängig av villkoren i kollektivavtalsbestämmelser.

29 — Se även skäl 15 i det ändrade ramavtalet.

V – Förslag till avgörande

73. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen ska besvara tolkningsfrågorna från Juzgado de lo social no 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona) enligt följande:

- 1) Frågan huruvida förhållandet mellan en arbetande medlem i ett kooperativ och kooperativet utgör ett anställningsavtal eller anställningsförhållande i den mening som avses i 1.2 § i det ändrade ramavtal om föräldraledighet som återfinns i bilagan till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, vilket skulle innebära att detta förhållande faller inom det direktivets och det ramavtalets tillämpningsområde, ska avgöras i enlighet med nationell rätt, förutsatt att detta inte medför att den berörda kategorin av personer godtyckligt undantas från det skydd som ges genom direktivet och det ändrade ramavtalet. Ett undantagande från detta skydd kan godtas endast om förhållandet mellan de arbetande medlemmarna och kooperativet till sin natur skiljer sig väsentligt från det förhållande som en anställd som enligt nationell rätt är att anse som arbetstagare har till sin arbetsgivare.
- 2) Bestämmelserna i 2 och 3 §§ i det ändrade ramavtalet utgör inte hinder för att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet föreskriver föräldraledighet i form av en arbetstidsförkortning med rätt att anpassa arbetstidens förläggning inom ramen för den ordinarie arbetstiden men gör möjligheten att förlägga arbetstid utanför den ordinarie arbetstiden avhängig av villkoren i kollektivavtalsbestämmelser.