Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 22 stycznia 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 99/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony – Odprawa z tytułu ustania stosunku pracy – Artykuły 151 i 153 TFUE – Artykuły 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Stosowanie – Odmienne traktowanie ze względu na publiczny albo prywatny charakter, zgodnie z prawem krajowym, przepisów regulujących stosunek pracy

W sprawie C-177/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (sąd administracyjny nr 14 w Madrycie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 16 lutego 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 7 marca 2018 r., w postępowaniu:

Almudena Baldonedo Martín

przeciwko

Ayuntamiento de Madrid,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev (sprawozdawca), prezes izby, T. von Danwitz i C. Vajda, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: R. Schiano, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 28 lutego 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu A. Baldonedo Martín – L. Gil Fuertes, abogada,

– w imieniu Ayuntamiento de Madrid – N. Taboada Rodríguez i I. Madroñero Peloche, letrados,

– w imieniu rządu hiszpańskiego – początkowo M.J. García-Valdecasas Dorrego, a następnie S. Jiménez García, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – N. Ruiz García i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: hiszpański.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 października 2019 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 151 i 153 TFUE, art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą") oraz klauzul 4 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy A. Baldonedo Martín a Ayuntamiento de Madrid (gminą Madryt, Hiszpania), dotyczącego wypłaty odprawy z tytułu ustania stosunku pracy między stronami.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 99/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej [porozumienia ramowego] zawartego […] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)".

4 Artykuł 2 akapit pierwszy tej dyrektywy przewiduje:

„Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy [i muszą podjąć] wszelki[e] środk[i] niezbędn[e] dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie. […]".

5 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego ma ono na celu, po pierwsze, poprawę warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, oraz po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

6 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje", stanowi:

„1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia [zakończenia] umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. […]".

7 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi w pkt 1:

„Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

8 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, brzmi następująco:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

a) będą uważane za »kolejne«;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

Prawo hiszpańskie

9 Pierwszy przepis dodatkowy Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (dekretu królewskiego 896/1991 ustanawiającego podstawowe zasady i minimalne programy, z jakimi musi być zgodna procedura naboru urzędników administracji lokalnej) z dnia 7 czerwca 1991 r. (BOE nr 142 z dnia 14 czerwca 1991 r., s. 19669) stanowi:

„Po ogłoszeniu konkursu i w każdym przypadku zgodnie z zasadami zasługi i predyspozycji przewodniczący rady gminy lub prowincji może powołać członków personelu tymczasowego na wolne stanowiska, o ile stanowisk tych ze względu na pilny charakter sytuacji nie można obsadzić urzędnikami. Do stanowisk tych przydziela się środki budżetowe i włącza je do oferty zatrudnienia publicznego, z wyjątkiem sytuacji, w których zwolniły się one po jej zatwierdzeniu.

[…]

Obsadzone w ten sposób stanowiska uwzględnia się w pierwszym ogłoszeniu o konkursie służącym obsadzeniu stanowisk pracy lub w pierwszej zatwierdzonej ofercie zatrudnienia publicznego.

Pełnienie obowiązków przez członka personelu tymczasowego ulega zakończeniu, gdy stanowisko zostaje obsadzone przez urzędnika lub gdy rada gminy lub prowincji uzna, że nie istnieje już pilna sytuacja, która uzasadniała objęcie go przez członka personelu tymczasowego”.

10 Artykuł 8 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (tekstu jednolitego ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym), zatwierdzonego Real Decreto Legislativo 5/2015 (królewskim dekretem ustawodawczego 5/2015) z dnia 30 października 2015 r. (BOE nr 261 z dnia 31 października 2015 r., s. 103105, zwanej dalej „EBEP") stanowi:

„1. Osobami zatrudnionymi w administracji publicznej są osoby, które za wynagrodzeniem pełnią służbę w organach administracji publicznej w interesie powszechnym.

2. Osoby zatrudnione w administracji publicznej dzielą się na:

a) urzędników;

b) członków personelu tymczasowego;

c) pracowników kontraktowych, w tym pracowników stałych, zatrudnionych na czas nieokreślony lub określony;

d) pracowników pomocniczych".

11 Artykuł 10 EBEP brzmi następująco:

„1. Członkowie personelu tymczasowego to osoby, które z wyraźnie uzasadnionych względów o niezbędnym i pilnym charakterze powołuje się w celu pełnienia obowiązków urzędników, gdy zachodzi którakolwiek ze wskazanych poniżej sytuacji:

a) istnienie stanowisk wakujących, których nie można obsadzić urzędnikami;

b) tymczasowe zastąpienie urzędników na tych stanowiskach;

c) realizacja programów tymczasowych o okresie trwania nieprzekraczającym trzech lat, które mogą zostać przedłużone o 12 miesięcy zgodnie z ustawami o służbie cywilnej przyjętymi w celu wdrożenia niniejszego statutu;

d) nadmierne obciążenie pracą lub nawarstwienie się pracy – na okres maksymalnie sześciu miesięcy w okresie dwunastu miesięcy.

[…]

3. Poza przypadkami przewidzianymi w art. 63 pełnienie obowiązków przez członków personelu tymczasowego ulega zakończeniu, gdy ustaje przyczyna uzasadniająca ich powołanie.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit. a) niniejszego artykułu, wakujące stanowiska obsadzone przez członków personelu tymczasowego uwzględnia się w ofercie zatrudnienia odpowiadającej rokowi budżetowemu, w którym zostali powołani lub, jeżeli nie jest to możliwe, następnemu rokowi budżetowemu, chyba że zostanie podjęta decyzja o likwidacji stanowiska.

5. Do członków personelu tymczasowego mają zastosowanie w zakresie odpowiadającym ich szczególnemu statusowi ogólne przepisy dotyczące urzędników […]".

12 Artykuł 70 ust. 1 EBEP stanowi:

„Potrzeby w dziedzinie zasobów ludzkich, którym przypisano zasoby budżetowe, wymagające zatrudnienia nowego personelu, są przedmiotem oferty zatrudnienia publicznego lub innego podobnego instrumentu zarządzania potrzebami kadrowymi, co obejmuje zorganizowanie

odpowiednich postępowań w sprawie naboru na przewidziane stanowiska z uwzględnieniem dodatkowych 10% oraz ustalenie maksymalnego terminu publikacji ogłoszeń. W każdym razie realizacja oferty zatrudnienia publicznego lub podobnego instrumentu musi nastąpić w terminie trzech lat niepodlegającym przedłużeniu".

13 Artykuł 49 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (tekstu jednolitego ustawy – kodeks pracy), zatwierdzonego Real Decreto Legislativo 1/1995 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym (zwanego dalej „kodeksem pracy"), stanowi:

„1. Umowa o pracę ulega rozwiązaniu:

[…]

b) z przyczyn wskazanych w sposób ważny w umowie, chyba że stanowią one oczywiste naruszenie prawa przez pracodawcę;

c) wskutek upływu okresu, na jaki zawarto umowę, lub wykonania zadania albo usługi stanowiących przedmiot umowy. Wraz z zakończeniem umowy, z wyjątkiem umów »interinidad« i umów zawieranych na okres szkolenia, pracownikowi przysługuje prawo do otrzymania odprawy w wysokości równej proporcjonalnej części kwoty odpowiadającej 12 dniom wynagrodzenia za każdy rok pracy lub odprawy określonej w danym wypadku w szczególnych uregulowaniach mających zastosowanie w danej dziedzinie;

[…]

l) z prawnie dopuszczalnych obiektywnych powodów;

[…]".

14 Zgodnie z art. 52 kodeksu pracy „obiektywne powody" mogące uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę stanowią: niezdolność pracownika do pracy, znana lub zaistniała po faktycznym rozpoczęciu pracy w przedsiębiorstwie; brak przystosowania się przez pracownika do racjonalnych zmian technicznych wprowadzonych na jego stanowisku pracy; względy gospodarcze, techniczne lub dotyczące organizacji lub produkcji, gdy liczba zredukowanych stanowisk pracy jest niższa od liczby wymaganej, by zakwalifikować rozwiązanie umów o pracę jako „zwolnienie grupowe"; a także, pod określonymi warunkami, powtarzające się nieobecności w pracy – nawet jeśli są uzasadnione.

15 Zgodnie z art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę z jednego z powodów wskazanych w art. 52 tego kodeksu uprawnia pracownika, w momencie doręczenia mu pisemnego powiadomienia, do otrzymania odprawy stanowiącej równowartość 20-dniowego wynagrodzenia za każdy rok pracy, przy czym dla okresów krótszych niż rok odprawa ta jest obliczana proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy, do równowartości 12 miesięcznych wynagrodzeń.

16 Artykuł 56 kodeksu pracy przewiduje, że bezprawne rozwiązanie umowy o pracę skutkuje wypłatą pracownikowi odprawy stanowiącej równowartość 33-dniowego wynagrodzenia za każdy rok pracy.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

17 W dniu 24 listopada 2005 r. gmina Madryt powołała Almudenę Baldonedo Martín na członka personelu tymczasowego pełniącego obowiązki pracownika utrzymania terenów zielonych.

18 Akt powołania określał, że A. Baldonedo Martín została zatrudniona w celu objęcia wakującego stanowiska do czasu jego obsadzenia w drodze mianowania urzędnika. W akcie wskazano, że stanowisko to zostanie zlikwidowane w razie wygaśnięcia prawa zastępowanego urzędnika do utrzymania stanowiska lub uznania przez organ administracji, że pilna sytuacja, która uzasadniała obsadzenie stanowiska przez członka personelu tymczasowego, ustała.

19 W dniu 15 kwietnia 2013 r. A. Baldonedo Martín została poinformowana, że jej stanowisko zostało tego samego dnia obsadzone przez urzędnika i że w związku z tym pełnienie przez nią obowiązków uległo zakończeniu.

20 W dniu 20 lutego 2017 r. A. Baldonedo Martín zwróciła się do gminy Madryt o wypłatę odprawy z tytułu zakończenia pełnienia obowiązków stanowiącej równowartość 20-dniowego wynagrodzenia za każdy rok pracy. Jej wniosek opierał się na art. 4 ust. 3 TUE, art. 20 i art. 21 ust. 1 karty oraz na klauzulach 4 i 5 porozumienia ramowego.

21 Decyzją z dnia 25 kwietnia 2017 r. gmina Madryt oddaliła ów wniosek na tej podstawie, że stanowisko zajmowane przez A. Baldonedo Martín stanowiło wakat, a jego obsadzenie było pilne i konieczne, że pełnienie przez nią obowiązków zakończono z powodu obsadzenia stanowiska przez urzędnika i że w jej przypadku nie doszło do dyskryminacji w porównaniu z urzędnikami, ponieważ ci ostatni, zgodnie z mającą do nich zastosowanie regulacją, nie mają prawa do odprawy z tytułu zakończenia pełnienia obowiązków.

22 Almudena Baldonedo Martín odwołała się od tej decyzji do sądu odsyłającego, który wskazuje, że w okresie swojego zatrudnienia zainteresowana zajmowała to samo stanowisko w sposób ciągły i stały oraz że wykonywała zadania identyczne z zadaniami wykonywanymi przez pracowników utrzymania terenów zielonych mających status urzędnika.

23 Sąd ten stwierdza też, że gmina Madryt nie przedstawiła dowodu na to, że w okresie zatrudnienia A. Baldonedo Martín zorganizowano konkurs lub zatwierdzono ofertę zatrudnienia publicznego. Sąd odsyłający nie mógł ustalić, czy zajmowane przez nią stanowisko zostało obsadzone w drodze awansu wewnętrznego, konkursu na podstawie kwalifikacji lub egzaminów, czy też innej procedury naboru. Gmina Madryt nie wykazała naglącej konieczności powołania A. Baldonedo Martín na to stanowisko. Nie jest też znany powód, dla którego to stanowisko było wakujące.

24 Co się tyczy wykładni prawa Unii, o którą zwrócono się do Trybunału, sąd odsyłający zauważa w pierwszej kolejności, że prawo hiszpańskie nie przyznaje urzędnikom prawa do otrzymania, po zakończeniu pełnienia przez nich obowiązków, odprawy takiej, jakiej domaga się A. Baldonedo Martín. Wynika z tego, że sytuacja będąca przedmiotem postępowania głównego nie stanowi przejawu dyskryminacji zakazanej na podstawie klauzuli 4 porozumienia ramowego, a zatem nie jest objęta tą klauzulą. Sąd odsyłający uważa też, że z pkt 63–67 wyroku z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), wynika, iż możliwość dokonania porównania między, z jednej strony, członkami personelu tymczasowego, a z drugiej strony, pracownikami kontraktowymi, których stosunek pracy z administracją podlega kodeksowi pracy, również nie jest objęta wspomnianą klauzulą, z uwagi na to, że chodzi tu o dwie odrębne kategorie pracowników czasowych.

25 Jednakże w drugiej kolejności sąd odsyłający zauważa, że celem porozumienia ramowego jest doprowadzenie do stosowania zasady niedyskryminacji do pracowników zatrudnionych na czas określony; że stanowisko ogrodnika w ramach hiszpańskiej administracji publicznej może być zajmowane zarówno przez urzędnika, jak i pracownika kontraktowego; że wybór reżimu zatrudnienia na tym stanowisku zależy wyłącznie od woli pracodawcy; że gmina Madryt nie powołuje się na żaden obiektywny powód mogący uzasadniać odmienne traktowanie oraz że z wyroku z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), wynika w szczególności, że zasada niedyskryminacji, jako ogólna zasada prawa Unii, podlega bezpośredniemu zastosowaniu wertykalnemu.

26 Sąd ten zastanawia się, czy w świetle tych okolicznościach możliwe byłoby przyznanie A. Baldonedo Martín prawa do uzyskania żądanej odprawy poprzez porównanie jej sytuacji z sytuacją pracowników kontraktowych zatrudnionych na czas określony albo w następstwie bezpośredniego wertykalnego zastosowania prawa pierwotnego Unii.

27 W trzeciej kolejności sąd odsyłający zwraca uwagę, że A. Baldonedo Martín wykonywała swoje obowiązki jako członek personelu tymczasowego przez ponad siedem lat. Gmina Madryt nadużyła zatem statusu członka personelu tymczasowego, wykorzystując go nie do zaspokajania tymczasowych lub przejściowych potrzeb, lecz potrzeb stałych. W ten sposób pozbawiła ona zainteresowaną praw przysługujących urzędnikom lub pracownikom kontraktowym. Gmina Madryt naruszyła również przewidziane w art. 10 i 70 EBEP gwarancje mające na celu uniknięcie utrzymywania się tymczasowych stosunków pracy i wyeliminowanie nadużywania tych stosunków, jak również zawarty w pierwszym przepisie dodatkowym dekretu królewskiego 896/1991 z dnia 7 czerwca 1991 r. wymóg, aby stanowiska zajmowane przez członków personelu tymczasowego były bezwzględnie objęte pierwszym ogłoszeniem o konkursie.

28 Sąd odsyłający zwraca ponadto uwagę, że hiszpańskie przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie pozwalają na przewidzenie końca stosunku pracy członka personelu tymczasowego, ponieważ stosunek ten może zakończyć się ze względu na objęcie stanowiska przez urzędnika, likwidację stanowiska, wygaśnięcie prawa zastępowanego urzędnika do utrzymania stanowiska pracy lub uznania przez organ administracji, że pilna sytuacja, która uzasadniała powołanie członka personelu tymczasowego, ustała.

29 Przepisy te wykluczają jakąkolwiek możliwość powołania się wobec pracodawcy publicznego na przewidziane w kodeksie pracy gwarancje obowiązujące względem pracodawcy prywatnego, jak również poniesienia przez niego konsekwencji nieprzestrzegania tych gwarancji. Rzeczone przepisy nie pozwalają na uzyskanie statusu urzędnika w sposób inny niż w wyniku procedury naboru.

30 Te same przepisy nie pozwalają na osiągnięcie celów realizowanych przez klauzulę 5 porozumienia ramowego. Podobnie możliwość przekształcenia, w przypadku nadużyć, tymczasowych członków personelu statutowego w niestałych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, uznana w orzecznictwie Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania), nie daje możliwości zapobiegania nadużyciom związanym z zatrudnianiem na czas określony ani karania takich nadużyć. Nadal bowiem jest możliwe zlikwidowanie stanowiska zajmowanego przez danego pracownika lub zwolnienie go w razie, gdyby jego stanowisko zostało obsadzone w drodze mianowania urzędnika, co zakończyłoby jego stosunek pracy bez osiągnięcia przez niego stabilności zatrudnienia.

31 Zdaniem sądu odsyłającego jedynym środkiem, który umożliwiłby osiągnięcie celów dyrektywy 99/70, jest sankcja polegająca na przekształceniu stosunku pracy na czas określony w stabilny stosunek pracy. Dyrektywa ta nie została jednak transponowana do prawa hiszpańskiego w odniesieniu do sektora publicznego. W związku z tym pojawia się pytanie, czy odprawa może zostać wypłacona, jako sankcja, na podstawie klauzuli 5 porozumienia ramowego.

32 W tych okolicznościach Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (sąd administracyjny nr 14 w Madrycie, Hiszpania) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy właściwa jest interpretacja klauzuli 4 porozumienia ramowego, zgodnie z którą sytuacja taka jak rozpatrywana w niniejszej sprawie, w której członek personelu tymczasowego wykonuje tę samą pracę co urzędnik (urzędnik, któremu nie przysługuje prawo do odprawy, ponieważ sytuacja uzasadniająca odprawę nie istnieje w dotyczącej go regulacji prawnej), nie jest równoważna z sytuacją opisaną we wspomnianej klauzuli 4?

2) Zważywszy, że wyrażone w art. 20 i 21 [karty] [oraz] w art. 23 Powszechnej deklaracji praw człowieka [przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 10 grudnia 1948 r.] i skonkretyzowane w dyrektywie prawo do równego traktowania i zakaz dyskryminacji stanowią ogólne zasady [prawa] Unii […] oraz że są one uznawane za podstawowe prawa socjalne (art. 151 i 153 TFUE), czy jest zgodna z porozumieniem ramowym interpretacja przyjęta w ramach realizacji celów tej dyrektywy, zgodnie z którą prawo do odprawy dla członka personelu tymczasowego można uzyskać albo poprzez zrównanie z pracownikiem zatrudnionym na czas określony, gdyż jego status (urzędniczy lub pracowniczy) zależy tylko od pracodawcy publicznego, albo poprzez bezpośrednie, wertykalne zastosowanie pierwotnego prawa [Unii]?

3) Biorąc pod uwagę, w stosownym przypadku, istnienie nadużycia wynikającego z zatrudnienia na czas określony, mającego na celu zaspokojenie stałych potrzeb bez obiektywnego powodu, które to zatrudnienie jest niezwiązane z pilną i konieczną potrzebą stanowiącą jego uzasadnienie, i zważywszy, że w prawie krajowym nie ma jakichkolwiek sankcji lub skutecznych ograniczeń, czy byłaby zgodna z celami realizowanymi przez dyrektywę 99/70, jako środek zapobiegający nadużyciom i eliminujący skutki naruszenia prawa Unii, w przypadku gdy pracodawca nie zatrudnia pracownika na czas nieokreślony, odprawa porównywalna z odprawą z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, rozumiana jako odpowiednia, proporcjonalna, skuteczna i odstraszająca sankcja?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

33 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy ani pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego, ani urzędnikom, którzy z kolei są zatrudnieni w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków.

34 W tym względzie należy przypomnieć, że w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanowiono, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony z tego tylko powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami.

35 Trybunał orzekł, że wspomniane postanowienie służy stosowaniu zasady niedyskryminacji do pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy przez pracodawcę do pozbawienia tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (zob. podobnie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 W rozpatrywanym wypadku, po pierwsze, należy zauważyć, że ponieważ, jak wynika z postanowienia odsyłającego, A. Baldonedo Martín została powołana przez gminę Madryt w charakterze członka personelu tymczasowego na stanowisku pracownika utrzymania terenów zielonych do czasu zaistnienia określonego zdarzenia, to znaczy do powołania na to stanowisko urzędnika, jest ona objęta pojęciem „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego, a w rezultacie jest ona objęta zakresem stosowania dyrektywy 99/70 i tego porozumienia (zob. podobnie postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 40). Po drugie, należy przypomnieć, że odprawa wypłacana pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę łączącej go z pracodawcą, taka jak dochodzona przez A. Baldonedo

Martín, wchodzi w zakres pojęcia „warunków pracy" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 tego porozumienia (postanowienie z dnia 12 czerwca 2019 r., Aragón Carrasco i in., C-367/18, niepublikowane, EU:C:2019:487, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 Jednakże z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający wynika, że członkowie personelu tymczasowego, tacy jak zainteresowana, nie są traktowani mniej korzystnie niż urzędnicy ani też nie zostali pozbawieni przyznanego im prawa, ponieważ ani owym pracownikom, ani urzędnikom, nie przysługuje prawo do odprawy, której dochodzi A. Baldonedo Martín.

38 W tych okolicznościach klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy ani pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego, ani urzędnikom, którzy z kolei są zatrudnieni w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków.

39 Wobec powyższego uściślenia, z odpowiedzi A. Baldonedo Martín i gminy Madryt na pytanie zadane przez Trybunał w celu przeprowadzenia rozprawy wynika, że stanowisko, które zajmowała zainteresowana, było w momencie jej zatrudnienia przez gminę Madryt w charakterze członka personelu tymczasowego dostępne również dla pracowników zatrudnianych w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony i że w tym samym okresie gmina Madryt zatrudniła takiego właśnie pracownika na takie samo stanowisko. Ponadto z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że w razie zwolnienia z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy pracownik zatrudniony w ramach takiej umowy o pracę miałby prawo do odprawy przewidzianej w art. 53 ust. 1 lit. b) tego kodeksu, której wypłaty dochodzi A. Baldonedo Martín.

40 Do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy zweryfikowanie tych informacji oraz, w stosownym przypadku, ustalenie, czy członkowie personelu tymczasowego, tacy jak zainteresowana, znajdują się w sytuacji porównywalnej do pracowników zatrudnionych przez gminę Madryt w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony w tym samym okresie (zob. analogicznie postanowienie z dnia 12 czerwca 2019 r., Aragón Carrasco i in., C-367/18, niepublikowane, EU:C:2019:487, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż w razie wykazania, że pracownicy zatrudnieni na czas określony wykonywali takie same obowiązki jak pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony lub zajmowali to samo co oni stanowisko, należy co do zasady uznać, że sytuacje obu tych kategorii pracowników są porównywalne (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 50, 51; z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 53, 54; z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 64, 65; a także postanowienie z dnia 12 czerwca 2019 r., Aragón Carrasco i in., C-367/18, niepublikowane, EU:C:2019:487, pkt 36).

42 Należy zatem rozpatrzyć, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający okoliczność, że ustanie stosunku pracy członków personelu tymczasowego nie skutkuje wypłatą jakiekolwiek odprawy, podczas gdy w razie zwolnienia z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy pracownikowi kontraktowemu na czas nieokreślony taka odprawa przysługuje.

43 W odniesieniu do odmiennego traktowania wynikającego z zastosowania art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy Trybunał orzekł już, że szczególny cel odprawy przewidzianej w tym przepisie, jak również szczególny kontekst, w jakim jest ona wypłacana, stanowią obiektywny powód uzasadniający odmienne traktowanie takie jak wskazane w poprzednim punkcie (zob. wyroki: z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 60; z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 63; z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 74).

44 W tym względzie Trybunał orzekł, że ustanie stosunku pracy na czas określony wpisuje się w kontekst znacząco odmienny, z faktycznego i prawnego punktu widzenia, niż kontekst, w jakim umowa o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony jest rozwiązywana z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy (zob. podobnie postanowienie z dnia 12 czerwca 2019 r., Aragón Carrasco i in., C-367/18, niepublikowane, EU:C:2019:487, pkt 44, a także analogicznie wyroki: z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 56; z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 59; z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 70).

45 Z zawartej w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego definicji pojęcia „stosunku pracy na czas określony" wynika bowiem, że taki stosunek przestaje wywoływać skutki na przyszłość z chwilą upływu terminu, na który go nawiązano, a termin ten jest określony przez nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub, jak w niniejszej sprawie, nastąpienie określonego zdarzenia. A zatem strony stosunku pracy na czas określony znają, od chwili jego nawiązania, datę lub zdarzenie określające końcowy termin tego stosunku. Termin ten ogranicza okres stosunku pracy, a strony nie muszą składać oświadczenia woli w tym względzie po zawarciu wspomnianej umowy (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 Natomiast rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy, z inicjatywy pracodawcy, wynika z okoliczności, których nie przewidziano w chwili zawarcia umowy i które zakłócają normalny przebieg stosunku pracy, przy czym celem odprawy przewidzianej w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy jest właśnie kompensacja tego nieprzewidzianego charakteru rozwiązania stosunku pracy z tego powodu i, w konsekwencji, zawodu doznanego w wyniku niespełnienia uzasadnionych oczekiwań, jakie mógł wówczas powziąć pracownik w odniesieniu do stabilności wspomnianego stosunku (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 W niniejszej sprawie, z zastrzeżeniem weryfikacji tych informacji przez sąd odsyłający, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że stosunek pracy A. Baldonedo Martín został rozwiązany z powodu wystąpienia przewidzianego w tym celu zdarzenia, a mianowicie okoliczności, że stanowisko, które tymczasowo zajmowała, zostało ostatecznie obsadzone w drodze powołania na nie urzędnika.

48 W tych okolicznościach klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków, mimo że przewidują jej wypłatę pracownikom kontraktowym zatrudnionym na czas nieokreślony w związku z rozwiązaniem ich umowy o pracę z obiektywnego powodu.

49 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy ani pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego, ani urzędnikom, którzy z kolei są zatrudnieni w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków, mimo że przewidują jej wypłatę pracownikom kontraktowym zatrudnionym na czas nieokreślony w związku z rozwiązaniem ich umowy o pracę z obiektywnego powodu.

W przedmiocie pytania drugiego

50 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 151 i 153 TFUE, art. 20 i 21 karty oraz klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków, mimo że taka odprawa przysługuje pracownikom kontraktowym na czas określony w związku z zakończeniem ich umowy o pracę.

51 Na wstępie należy zauważyć, że pytanie to opiera się na założeniu, zgodnie z którym, po pierwsze, pracownicy kontraktowi zatrudnieni przez gminę Madryt na czas określony, którzy podlegają kodeksowi pracy, otrzymują w związku z zakończeniem ich umowy o pracę odprawę w wysokości 12-dniowego wynagrodzenia za każdy rok pracy, o której mowa w art. 49 ust. 1 lit. c) tego kodeksu, po drugie, przepis ten nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego, takich jak A. Baldonedo Martín, i po trzecie, EBEP, któremu podlegają ci pracownicy, nie przewiduje wypłaty równoważnej odprawy z chwilą zaprzestania pełnienia przez nich obowiązków.

52 Co się tyczy w pierwszej kolejności klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że ponieważ zasada niedyskryminacji została ustanowiona i skonkretyzowana w tym porozumieniu jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony nie są objęte zasadą niedyskryminacji zapisaną w porozumieniu ramowym (wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., Viejobueno Ibáñez i de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

53 Wobec tego sytuacja, w której odmienne traktowanie dwóch kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony rozpatrywanych w postępowaniu głównym nie wynikało z nawiązania stosunku pracy na czas określony albo nieokreślony, lecz ze statutowego albo umownego charakteru tego stosunku, nie jest ona objęta zakresem klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 66).

54 W związku z tym przepis ten należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak wskazany w pkt 50 niniejszego wyroku.

55 Co się tyczy w drugiej kolejności art. 151 i 153 TFUE, wystarczy wskazać, że jak zauważyła Komisja Europejska, owe postanowienia traktatu FUE ustanawiają cele i ogólne środki polityki społecznej Unii, natomiast prawa, którego dochodzi A. Baldonedo Martín, lub zobowiązania państwa członkowskiego do zapewnienia takiego prawa, nie można wywieść z tych postanowień (zob. podobnie wyrok z dnia 21 marca 2018 r., Podilă i in., C-133/17 i C-134/17, niepublikowany, EU:C:2018:203, pkt 37).

56 Co się tyczy w trzeciej kolejności art. 20 i 21 karty praw podstawowych, należy zauważyć, że odmienne traktowanie oparte na statutowym lub umownym charakterze stosunku pracy można co do zasady oceniać w świetle zasady równego traktowania, która stanowi ogólną zasadę prawa Unii, ustanowioną obecnie w art. 20 i 21 karty praw podstawowych (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 55–63).

57 Uściślіwszy powyższe, należy przypomnieć, że zakres stosowania karty w odniesieniu do działań państw członkowskich został określony w art. 51 ust. 1 karty, zgodnie z którym jej postanowienia mają zastosowanie do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii (wyrok z dnia 6 października 2016 r., Paoletti i in., C-218/15, EU:C:2016:748, pkt 13 i przytoczone tam orzecznictwo).

58 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że pojęcie „stosowania prawa Unii" w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty praw podstawowych wymaga związku między aktem prawa Unii a danym środkiem krajowym, który to związek wykracza poza bliskość odnośnych dziedzin lub pośredni wpływ jednej dziedziny na drugą (wyrok z dnia 6 października 2016 r., Paoletti i in., C-218/15, EU:C:2016:748, pkt 14 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, aby ustalić, czy dane uregulowanie krajowe mieści się w granicach stosowania prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, należy między innymi zbadać, czy omawiane uregulowanie krajowe ma na celu wykonanie przepisu prawa Unii, jaki jest charakter tego uregulowania oraz czy zmierza ono ku realizacji celów innych niż te objęte prawem Unii, nawet jeżeli może ono w sposób pośredni wpływać na to ostatnie, a także czy istnieją przepisy prawa Unii regulujące daną dziedzinę w sposób szczególny lub mogące mieć dla niej znaczenie (wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 W rozpatrywanym wypadku A. Baldonedo Martín podnosi, że art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy ma na celu wprowadzenie w życie klauzuli 5 porozumienia ramowego, podczas gdy rząd hiszpański kwestionuje to stwierdzenie.

61 W tym względzie należy zauważyć, że Trybunał orzekł już, iż odprawa przewidziana w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, po pierwsze, nie należy do żadnej z kategorii środków przewidzianych w klauzuli 5 ust. 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, spośród których państwa członkowskie powinny wprowadzić jeden lub kilka, jeżeli w ich porządku prawnym nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, a po drugie, nie wydaje się też stanowić równoważnego rozwiązania prawnego, ponieważ nie pozwala na osiągnięcie ogólnego celu, jaki wspomniana klauzula 5 wyznacza państwom członkowskim, polegającego na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 92–94).

62 Ponieważ bowiem owa odprawa jest wypłacana niezależnie od tego, czy korzystanie z tego rodzaju umów było zgodne z prawem bądź stanowiło nadużycie, nie wydaje się, aby była ona właściwym środkiem do należytego karania wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony stanowiącego nadużycie i usunięcia konsekwencji naruszenia prawa Unii, a w konsekwencji nie wydaje się, aby mogła ona samoistnie stanowić wystarczająco skuteczny i odstraszający środek mający zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych na podstawie porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 94, 95).

63 Wynika stąd, że art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy realizuje inny cel niż cel wskazany w klauzuli 5 porozumienia ramowego, a zatem nie można uznać, że „stosuje prawo Unii" w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty.

64 W konsekwencji odmiennego traktowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym nie można oceniać w świetle gwarancji ustanowionych w karcie, w szczególności w jej art. 20 i 21.

65 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 151 i 153 TFUE oraz klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków, mimo że taka odprawa przysługuje pracownikom kontraktowym na czas określony w związku z zakończeniem ich umowy o pracę.

W przedmiocie pytania trzeciego

66 Z postanowienia odsyłającego wynika, że poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji, w której pracodawca nawiązał stosunek pracy na czas określony w celu zaspokojenia stałych potrzeb, a nie z wyraźnie uzasadnionych względów o niezbędnym i pilnym charakterze, wypłata świadczenia takiego jak odprawa wypłacana pracownikom za stanowiące nadużycie rozwiązanie stosunku pracy, zgodnie z art. 56 kodeksu pracy, stanowi środek mający na celu zapobieganie i, w danym wypadku, karanie nadużyć wynikających z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony albo równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu tej klauzuli.

67 Rząd hiszpański uważa, że pytanie to jest niedopuszczalne ze względu na to, że klauzula 5 porozumienia ramowego nie ma zastosowania do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, gdyż nie doszło w niej do wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony ani nadużycia w rozumieniu tej klauzuli.

68 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, czego prawidłowość nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy wniosku jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnosi sąd krajowy, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym czy z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem ma charakter hipotetyczny bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).

69 Ponadto konieczność dokonania wykładni prawa Unii, która będzie użyteczna dla sądu odsyłającego, wymaga, aby sąd ten określił okoliczności faktyczne i prawne, na tle których wyłoniły się przedstawione przezeń pytania, albo co najmniej wyjaśnił stan faktyczny stanowiący podstawę tych pytań (zob. podobnie wyrok z dnia 31 maja 2018 r., Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

70 W tym kontekście z utrwalonego orzecznictwa wynika, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego znajduje zastosowanie tylko w przypadku występowania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony (wyroki: z dnia 22 listopada 2005 r., Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 41, 42; a także z dnia 26 stycznia 2012 r., Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, pkt 45; postanowienie z dnia 12 czerwca 2019 r., Aragón Carrasco i in., C-367/18, niepublikowane, EU:C:2019:487, pkt 55).

71 Zgodnie z klauzulą 5 pkt 2 lit. a) porozumienia ramowego to do państw członkowskich należy ustalenie, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy na czas określony będą uważane za „kolejne” (wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 79; a także postanowienie z dnia 12 czerwca 2019 r., Aragón Carrasco i in., C-367/18, niepublikowane, EU:C:2019:487, pkt 56).

72 W rozpatrywanym wypadku sąd odsyłający nie dostarczył żadnej wskazówki, która pozwalałaby na uznanie, że A. Baldonedo Martín została zatrudniona przez gminę Madryt na podstawie kilku umów o pracę lub stosunków pracy, czy też że sytuację rozpatrywaną w postępowaniu głównym można w świetle prawa hiszpańskiego uznać za charakteryzującą się występowaniem kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

73 Przeciwnie, sąd ten uściśla, że zainteresowana zajmowała to samo stanowisko w sposób ciągły i stały. Ponadto z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że stosunek pracy między stronami w postępowaniu głównym jest pierwszym i jedynym stosunkiem pracy między nimi.

74 W tych okolicznościach wydaje się oczywiste, że problem podniesiony w ramach pytania trzeciego ma charakter hipotetyczny. W konsekwencji należy stwierdzić, że pytanie to jest niedopuszczalne.

W przedmiocie kosztów

75 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:

1) **Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy ani pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego, ani urzędnikom, którzy z kolei są zatrudnieni w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków, mimo że przewidują jej wypłatę pracownikom kontraktowym zatrudnionym na czas nieokreślony w związku z rozwiązaniem ich umowy o pracę z obiektywnego powodu.**

2) **Artykuły 151 i 153 TFUE oraz klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony ujętego w załączniku do dyrektywy 99/70 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które nie przewidują wypłaty jakiejkolwiek odprawy pracownikom zatrudnionym na czas określony w charakterze członków personelu tymczasowego w związku z zakończeniem pełnienia przez nich obowiązków, mimo że taka odprawa przysługuje pracownikom kontraktowym na czas określony w związku z zakończeniem ich umowy o pracę.**

Podpisy