Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

22 päivänä tammikuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjintäkiellon periaate – 5 lauseke – Toimenpiteet, joiden tarkoituksena on ehkäistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvia väärinkäytöksiä – Työsuhteen päättyessä maksettava korvaus – SEUT 151 ja SEUT 153 artikla – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 ja 21 artikla – Sovellettavuus – Työsuhdetta sääntelevän järjestelmän kansallisessa oikeudessa tarkoitettuun julkiseen tai yksityiseen luonteeseen perustuva erilainen kohtelu

Asiassa C-177/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Madridin maakunnallinen hallintotuomioistuin nro 14, Espanja) on esittänyt 16.2.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 7.3.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Almudena Baldonedo Martín

vastaan

Ayuntamiento de Madrid,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) sekä tuomarit T. von Danwitz ja C. Vajda,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: hallintovirkamies R. Schiano,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 28.2.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Almudena Baldonedo Martín, edustajanaan L. Gil Fuertes, abogada,

– Ayuntamiento de Madrid, edustajinaan N. Taboada Rodríguez ja I. Madroñero Peloche, letrados,

– Espanjan hallitus, aluksi asiamiehenään M. J. García-Valdecasas Dorrego, sittemmin asiamiehenään S. Jiménez García,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.10.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 151 ja SEUT 153 artiklan, Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 ja 21 artiklan ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 ja 5 lausekkeen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty Almudena Baldonedo Martínin ja Ayuntamiento de Madridin (Madridin kaupunki, Espanja) välisessä riita-asiassa, joka koskee korvauksen maksamista asianosaisten välisen työsuhteen päättymisen johdosta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä [tehty puitesopimus]”.

4 Direktiivin 2 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan [ja] toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. – –”

5 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

6 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito.

– –”

7 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate,” 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.”

8 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyt[ö]n estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;

b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;

c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita:

a) pidetään perättäis[i]nä;

b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

Espanjan oikeus

9 Perussäännöistä ja vähimmäisohjelmista, joihin paikallishallinnon virkamiesten valintamenettely on mukautettava, 7.6.1991 annetun kuninkaan asetuksen 896/1991 (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; BOE nro 142, 14.6.1991, s. 19669) ensimmäisessä lisäsäännöksessä säädetään seuraavaa:

”Kunnan- tai maakuntavaltuuston puheenjohtaja voi kilpailuilmoituksen jälkeen ja niin, että kaikissa tapauksissa noudatetaan ansioita ja kykyjä koskevia periaatteita, nimittää avoimiin virkoihin väliaikaisia virkamiehiä, jollei näihin virkoihin voida olosuhteiden edellyttämän kiireellisyyden vuoksi nimittää vakinaisia virkamiehiä. Näihin virkoihin osoitetaan varat talousarviosta ja ne sisällytetään julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, paitsi jos virat ovat tulleet avoimiksi tämän ilmoituksen hyväksymisen jälkeen.

– –

Näin täytetyt virat on ehdottomasti sisällytettävä ensimmäiseen työpaikkojen täyttämiseksi annettavaan kilpailuilmoitukseen tai ensimmäiseen hyväksyttyyn julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen.

Väliaikaisen virkamiehen tehtävä päättyy, kun virkaan nimitetään vakinainen virkamies tai kun kunnan- tai maakuntavaltuusto katsoo, että kiireellisiä syitä, joiden vuoksi oli ollut perusteltua, että virkaa hoitaa väliaikainen virkamies, ei enää ole.”

10 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain konsolidoidun toisinnon (el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), joka on hyväksytty 30.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015; BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103105; jäljempänä EBEP), 8 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Julkishallinnon työntekijöitä ovat henkilöt, jotka hoitavat julkishallinnon palveluksessa yleisen edun mukaisia tehtäviä.

2. Julkishallinnon työntekijät jaetaan seuraaviin luokkiin:

a) vakinaiset virkamiehet

b) väliaikaiset virkamiehet

c) työsopimussuhteinen henkilöstö vakituisessa, toistaiseksi voimassa olevassa tai tilapäisessä työsuhteessa

d) ylimääräinen henkilöstö.”

11 EBEP:n 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Väliaikaisia virkamiehiä ovat henkilöt, jotka nimenomaisesti perustellun tarpeen tai kiireellisyyden vuoksi on nimitetty väliaikaisiksi virkamiehiksi hoitamaan vakinaisille virkamiehille kuuluvia tehtäviä seuraavissa tapauksissa:

a) vapaita virkoja ei voida täyttää vakinaisilla virkamiehillä

b) vakinaisten virkamiesten väliaikainen korvaaminen

c) sellaisten tilapäisten hankkeiden toteuttaminen, jotka voivat kestää enintään kolme vuotta, jota voidaan jatkaa 12 kuukaudella tämän säännöstön täytäntöön panemiseksi annetuilla julkishallinnon henkilöstöä koskevilla laeilla

d) työtehtävien liian suuri määrä tai kasautuminen enintään 6 kuukauden ajan 12 kuukauden ajanjaksolla.

– –

3. Väliaikaisten virkamiesten palvelussuhde päättyy 63 §:ssä säädettyjen syiden lisäksi silloin, kun heidän nimittämisensä perusteena olleen syyn olemassaolo lakkaa.

4. Tämän pykälän 1 momentin a kohdassa tarkoitetussa tapauksessa väliaikaisten virkamiesten hoitamat avoimet virat sisällytetään sen varanhoitovuoden julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, jonka aikana heidät nimitetään, tai jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan varainhoitovuoden ilmoitukseen, paitsi jos virka päätetään lakkauttaa.

5. Väliaikaisiin virkamiehiin sovelletaan, sikäli kuin se sopii heidän asemansa luonteeseen, vakinaisiin virkamiehiin sovellettavaa yleistä järjestelmää. – –”

12 EBEP:n 70 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Henkilöstötarpeet, joiden vuoksi palvelukseen on otettava uutta henkilöstöä ja joihin on talousarviossa osoitettu määräraha, on ilmoitettava julkishallinnon avoimina työpaikkoina tai täytettävä jollain muulla samankaltaisella henkilöstötarpeen kattamisen hallinnointikeinolla, mikä edellyttää, että kyseisiä

työpaikkoja varten järjestetään vastaavat valintamenettelyt kymmeneen lisäprosenttiin saakka ja vahvistetaan enimmäisaika ilmoitusten julkaisemiselle. Julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskeva ilmoitus tai samankaltainen keino on joka tapauksessa pantava täytäntöön kolmen vuoden määräajassa, jota ei voida pidentää.”

13 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), joka hyväksyttiin 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 49 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työsopimus päättyy seuraavissa tilanteissa:

– –

b) syistä, jotka on pätevästi ilmoitettu työsopimuksessa, elleivät ne merkitse työnantajan taholta ilmeistä oikeuden väärinkäyttöä

c) kun sovittu aika on päättynyt tai sopimuksen kohteena ollut urakka tai palvelu on suoritettu. Kun työsopimus päättyy, työntekijällä on interinidad-sopimuksia ja koulutussopimuksia lukuun ottamatta oikeus saada korvaus, joka vastaa suhteellisesti 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, tai mahdollisesti alalla sovellettavan erityisen lainsäädännön mukainen korvaus

– –

l) lainmukaisista objektiivisista syistä

– –”

14 Työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n mukaan ”objektiivisia syitä”, joiden perusteella työntekijä voidaan irtisanoa, ovat työntekijän sellainen soveltumattomuus kyseiseen työhön, joka on ilmennyt tai aiheutunut hänen yrityksessä aloittamisensa jälkeen; työntekijän puuttuva mukautumiskyky hänen työhönsä liittyviin kohtuullisiin teknisiin muutoksiin; taloudelliset, tekniset tai organisaatioon taikka tuotantoon liittyvät syyt, kun poistettavien työpaikkojen lukumäärä on pienempi kuin se, joka vaaditaan työsopimusten irtisanomisen luokittelemiseksi joukkoirtisanomiseksi; tietyin edellytyksin toistuvat poissaolot työstä, vaikka ne olisivatkin perusteltuja.

15 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdan mukaan työsopimuksen irtisanominen kyseisen lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä aiheuttaa sen, että työntekijälle maksetaan kirjallisen ilmoituksen antamishetkellä korvaus, jonka määrä vastaa 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta ja joka lasketaan alle vuoden kestoisilta työskentelyjaksoilta suhteellisena osuutena työskentelykuukausien määrästä, yhteensä enintään 12 kuukausipalkkaa.

16 Työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:ssä säädetään, että työsopimuksen perusteeton irtisanominen johtaa siihen, että työntekijälle maksetaan korvaus, joka vastaa 33 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17 Madridin kaupunki nimitti 24.11.2005 lukien Baldonedo Martínin väliaikaiseksi virkamieheksi, joka hoiti viheralueiden hoitajan tehtäviä.

18 Nimityskirjassa täsmennettiin, että Baldonedo Martín oli otettu palvelukseen hoitamaan avointa virkaa, kunnes virka täytettäisiin nimittämällä siihen vakinainen virkamies. Siinä ilmoitettiin lisäksi, että tehtävä päättyisi, jos korvatun vakinaisen virkamiehen oikeus työpaikkansa säilyttämiseen päättyy tai jos hallinto katsoo, ettei kiireellisiä syitä, joiden vuoksi oli perusteltua, että virkaa hoitaa väliaikainen virkamies, enää ollut olemassa.

19 Baldonedo Martínille ilmoitettiin 15.4.2013, että hänen hoitamaansa virkaan oli samana päivänä nimitetty vakinainen virkamies ja että tämän vuoksi hänen tehtävänsä päättyvät.

20 Baldonedo Martín vaati 20.2.2017 Madridin kaupunkia maksamaan hänelle irtisanomiskorvauksen, joka vastaa 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta. Hänen vaatimuksensa perustui SEU 4 artiklan 3 kohtaan, perusoikeuskirjan 20 artiklaan ja 21 artiklan 1 kohtaan sekä puitesopimuksen 4 ja 5 lausekkeisiin.

21 Madridin kaupunki hylkäsi 25.4.2017 tekemällään päätöksellä tämän vaatimuksen sillä perusteella, että Baldonedo Martínin hoitama virka oli ollut avoinna ja että se oli pitänyt täyttää kiireellisesti ja välttämättä, että Baldonedo Martín oli irtisanottu, koska hänen virkaansa oli nimitetty vakinainen virkamies, ja ettei häntä ollut millään tavalla syrjitty suhteessa vakinaisiin virkamiehiin, koska viimeksi mainitut eivät heihin sovellettavan oikeudellisen järjestelmän mukaan saa korvausta, kun heidän virkasuhteensa päätetään.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, jonka käsiteltävänä on Baldonedo Martínin mainitusta päätöksestä nostama kanne, täsmentää, että palveluksessa ollessaan Baldonedo Martín hoiti samaa tehtävää pysyvästi ja jatkuvasti ja että hän suoritti samoja työtehtäviä kuin viheralueista vastaavat vakinaiset virkamiehet.

23 Mainittu tuomioistuin korostaa myös, ettei Madridin kaupunki ole esittänyt näyttöä siitä, että Baldonedo Martínin palveluksessa olon aikana olisi järjestetty kilpailu tai että kyseisenä aikana olisi hyväksytty julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskeva ilmoitus. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan ei ole mahdollista määrittää, oliko Baldonedo Martínin hoitama virka täytetty sisäisellä ylennyksellä, tutkintotodistuksiin tai kokeisiin perustuvalla kilpailulla vai jollain muulla valintamenettelyllä. Madridin kaupunki ei ole myöskään näyttänyt toteen, että oli ollut välttämättömän tarpeellista nimittää Baldonedo Martín tähän tehtävään. Syy, jonka vuoksi virka oli avoinna, ei myöskään ole tiedossa.

24 Pyydetystä unionin oikeuden tulkinnasta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa ensinnäkin, ettei Espanjan oikeudessa anneta virkamiehille oikeutta saada Baldonedo Martínin vaatiman kaltaista korvausta, kun heidän virkasuhteensa päätetään. Mainitun tuomioistuimen mukaan tästä seuraa, ettei pääasian kohteena oleva tilanne ole puitesopimuksen 4 lausekkeessa kiellettyä syrjintää eikä siten kuulu tämän lausekkeen soveltamisalaan. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo samaten, että 14.9.2016 annetun tuomion Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679) 63–67 kohdasta ilmenee, että väliaikaisten virkamiesten ja tilapäisten työsopimussuhteisten työntekijöiden, joiden työsuhdetta hallintoviranomaiseen säännellään työntekijöiden asemasta annetulla lailla, välinen vertailu ei myöskään kuulu kyseisen lausekkeen soveltamisalaan, koska kyse on kahdesta tilapäisen henkilöstön ryhmästä.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa kuitenkin toiseksi, että puitesopimuksessa on tarkoitus soveltaa syrjintäkiellon periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin, että Espanjan julkishallinnossa puutarhurin tehtävää voi hoitaa sekä virkamies että työsopimussuhteinen työntekijä, että valinta, kumpaa palvelukseenottoa koskevaa säännöstöä tähän tehtävään sovelletaan, riippuu pelkästään työnantajan valinnasta, ettei Madridin kaupunki vetoa mihinkään asialliseen syyhyn, joka voisi tehdä erilaisen kohtelun perustelluksi, ja että erityisesti 19.4.2016 annetusta tuomiosta DI (C-441/14, EU:C:2016:278) ilmenee, että syrjintäkiellon periaate edellyttää unionin oikeuden yleisenä periaatteena välitöntä vertikaalista soveltamista.

26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko näiden näkökohtien perusteella mahdollista tunnustaa Baldonedo Martínille oikeus saada vaadittu korvaus rinnastamalla hänet tilapäisiin työsopimussuhteisiin työntekijöihin tai unionin primaarioikeuden välittömällä vertikaalisella soveltamisella.

27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa kolmanneksi, että Baldonedo Martín on hoitanut väliaikaisen virkamiehen tehtäviä yli seitsemän vuotta. Madridin kaupunki on siten ottanut väliaikaisen virkamiehen aseman huomioon vääristyneellä tavalla, koska se ei ole turvautunut siihen kattaakseen tilapäisiä tai ohimeneviä tarpeita vaan pysyviä tarpeita. Mainitun tuomioistuimen mukaan se on siten evännyt Baldonedo Martínilta vakinaisille virkamiehille tai työsopimussuhteiselle henkilöstölle tunnustettuja oikeuksia. Madridin kaupunki on myös rikkonut EBEP:n 10 ja 70 §:ssä säädettyjä takeita, joilla on tarkoitus estää tilapäisten työsuhteiden toistuva jatkaminen ja mahdollistaa näiden työsuhteiden väärinkäytön estäminen, sekä 7.6.1991 annetun kuninkaan asetuksen 896/1991 ensimmäisessä lisäsäännöksessä säädettyä vaatimusta, jonka mukaan väliaikaisten virkamiesten hoitamat virat on ehdottomasti sisällytettävä ensimmäiseen kilpailuilmoitukseen.

28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa lisäksi, ettei pääasian kohteena olevan Espanjan lainsäädännön perusteella voida ennakoida väliaikaisen virkamiehen palvelussuhteen päättymistä, koska tämä voi päättyä sen johdosta, että virkaa alkaa hoitaa vakinainen virkamies, että tehtävä lakkautetaan, että korvatun vakinaisen virkamiehen oikeus työpaikkansa säilyttämiseen päättyy tai että hallinto katsoo, ettei kiireellisiä syitä, joiden vuoksi väliaikaisen virkamiehen nimittäminen oli perusteltua, enää ole olemassa.

29 Tässä lainsäädännössä suljetaan pois kaikki mahdollisuudet vedota julkista työnantajaa vastaan niihin takeisiin, joihin voidaan vedota yksityistä työnantajaa vastaan ja joista säädetään työntekijän asemasta annetussa laissa, sekä näiden takeiden noudattamatta jättämisestä aiheutuviin seurauksiin. Tämän lainsäädännön mukaan vakinaisen virkamiehen asemaa ei voida saavuttaa muuten kuin valintamenettelyn perusteella.

30 Tällä lainsäädännöllä ei pystytä saavuttamaan tavoitteita, joihin puitesopimuksen 5 lausekkeella pyritään. Myöskään Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännössä tunnustetulla mahdollisuudella, että kun on kyse petoksesta, tilapäiset työsopimussuhteiset työntekijät muutetaan toistaiseksi palveluksessa olevaksi muuksi kuin vakinaiseksi henkilöstöksi, ei pystytä estämään tilapäisen palvelukseenoton väärinkäyttöä ja kohdistamaan siihen seuraamuksia. On nimittäin aina mahdollista lakkauttaa kyseisen työntekijän hoitama tehtävä tai irtisanoa hänet, jos virka täytetään nimittämällä siihen vakinainen virkamies, jolloin hänen työsuhteensa päättyy ilman, että hän olisi ollut pysyvässä palvelussuhteessa.

31 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan seuraamus, että määräaikainen työsuhde muutetaan vakinaiseksi työsuhteeksi, on ainoa toimenpide, jolla pystytään noudattamaan tavoitteita, joihin direktiivillä 1999/70 pyritään. Direktiiviä ei ole kuitenkaan saatettu osaksi Espanjan oikeutta julkisen sektorin osalta. Esiin nousee näin ollen kysymys, voidaanko puitesopimuksen 5 lausekkeen perusteella maksaa seuraamukseksi korvaus.

32 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko oikein tulkita – – puitesopimuksen 4 lauseketta siten, että nyt käsiteltävässä asiassa kuvatun kaltaisen tilanteen, jossa väliaikainen virkamies tekee samaa työtä kuin vakinainen virkamies (vakinainen virkamies, jolla ei ole oikeutta [irtisanomis]korvaukseen, koska häntä koskeva oikeudellinen järjestely ei sisällä tilannetta, johon korvaus perustuisi), ei voida katsoa olevan tilanne, joka [edellä mainitussa] 4 lausekkeessa kuvataan?

2) Onko tulkinta, joka tehdään – – puitesopimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi, tämän puitesopimuksen mukainen sen vuoksi, että oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintäkielto muodostavat – – unionin oikeuden yleisen oikeusperiaatteen, joka on konkretisoitu direktiivissä, – – perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa sekä ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen [jonka Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokous on hyväksynyt 10.12.1948] 23 artiklassa, kun otetaan huomioon myös SEUT 151 ja SEUT 153 artiklassa tarkoitetut sosiaaliset perusoikeudet, jos tämän tulkinnan mukaan väliaikaiselle virkamiehelle voi syntyä oikeus [irtisanomis]korvaukseen joko sillä perusteella, että hänet rinnastetaan tilapäiseen työsopimussuhteiseen työntekijään, koska hänen asemansa (virkamies tai työsopimussuhteinen työntekijä) riippuu vain julkisen työnantajan päätöksestä, tai unionin primaarioikeuden välittömän vertikaalisen soveltamisen perusteella?

3) Kun otetaan huomioon tarvittaessa se, että tilapäisten työsopimusten tekeminen pysyvien tarpeiden täyttämiseksi ilman objektiivista perustetta merkitsee väärinkäyttöä, kun sopimusta ei ole ollut tarpeen tehdä kiireellisesti eikä ole ratkaisevaa tarvetta, jolla sopimuksen määräaikaisuus olisi perusteltavissa, eikä [Espanjan] kansallisessa oikeudessa ole määrätty seuraamuksesta tai tehokkaista rajoituksista, onko direktiivin 1999/70 tavoitteiden mukaista myöntää korvaus, joka on rinnastettavissa perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaan korvaukseen, ja onko tällaista toimenpidettä, jolla estetään väärinkäyttö ja poistetaan unionin oikeuden rikkomisen seuraukset siinä tapauksessa, että työnantaja ei anna työntekijälle toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta, pidettävä asianmukaisena, oikeasuhteisena, tehokkaana ja varoittavana seuraamuksena?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

33 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen korvauksen maksamisesta sen enempää väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille kuin vakinaisille virkamiehille, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, heidän tehtäviensä päättyessä.

34 Tältä osin on muistettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisia työntekijöitä ei saa työehtojen osalta kohdella epäedullisemmin kuin vastaavia vakituisia työntekijöitä pelkästään siitä syystä, että he työskentelevät määräaikaisesti, ellei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä.

35 Unionin tuomioistuin on katsonut, että kyseisellä määräyksellä pyritään soveltamaan syrjintäkiellon periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille (ks. vastaavasti tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Nyt käsiteltävässä asiassa on yhtäältä todettava, että – kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee – koska Madridin kaupunki on nimittänyt Baldonedo Martínin väliaikaiseksi virkamieheksi viheralueiden hoitajan tehtävään tietyn tapahtuman, eli vakinaisen virkamiehen nimittämisen kyseiseen tehtävään, tapahtumiseen saakka, hän kuuluu puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun käsitteen määräaikainen työntekijä alaan ja häneen siis sovelletaan direktiiviä 1999/70 ja mainittua puitesopimusta (ks. vastaavasti määräys 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ei julkaistu, EU:C:2018:207, 40 kohta). Toisaalta on muistutettava, että työntekijälle hänet työnantajaansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi myönnettävä korvaus, jollaista Baldonedo Martín on vaatinut,

kuuluu mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen alaan (määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle toimitetuista tiedoista ilmenee kuitenkin, ettei väliaikaisia virkamiehiä, kuten Baldonedo Martínia, kohdella epäsuotuisammin kuin vakinaisia virkamiehiä eikä heiltä viedä vakinaisille virkamiehille tunnustettua oikeutta, koska kummatkaan, väliaikaiset virkamiehet eivätkä vakinaiset virkamiehet, eivät saa Baldonedo Martínin vaatimaa korvausta.

38 Näissä olosuhteissa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen tehtävien päättymisen perusteella suoritettavan korvauksen maksamisesta sen enempää väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille kuin vakinaisille virkamiehille, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

39 Kun tämä on täsmennetty, Baldonedo Martínin ja Madridin kaupungin unionin tuomioistuimen istuntoa varten esittämään kysymykseen antamasta vastauksesta ilmenee, että virkaa, jota Baldonedo Martín hoiti ollessaan Madridin kaupungin palveluksessa väliaikaisena virkamiehenä, saattoivat hoitaa myös työntekijät, joilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja että kyseinen kaupunki on ottanut mainitunlaisen työntekijän palvelukseen samanlaiseen tehtävään samalla ajanjaksolla. Unionin tuomioistuimella olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee myös, että työntekijä, jolla on mainitunlainen työsopimus, saisi työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetyn korvauksen, jota Baldonedo Martín vaatii, jos hänet irtisanottaisiin jostakin mainitun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä.

40 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jolla on ainoana toimivalta tutkia tosiseikat, on tarkastettava nämä tiedot ja tarvittaessa määritettävä, olivatko väliaikaiset virkamiehet, kuten Baldonedo Martín, Madridin kaupungin toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella palkkaamiin työntekijöihin rinnastettavassa tilanteessa samalla ajanjaksolla (ks. analogisesti määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuin on katsonut, että jos määräaikaiset työntekijät työssä ollessaan hoitivat samoja tehtäviä kuin saman työnantajan palveluksessa olevat vakinaiset työntekijät tai hoitivat samaa työtä kuin vakinaiset työntekijät, on lähtökohtaisesti katsottava, että näiden kahden työntekijäryhmän tilanteet ovat toisiinsa rinnastettavissa (ks. vastaavasti tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 50 ja 51 kohta; tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 53 ja 54 kohta; tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 64 ja 65 kohta sekä määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 36 kohta).

42 On siis varmistettava, onko olemassa objektiivinen syy, joka oikeuttaa sen, että väliaikaisen virkamiehen työsuhteen päättyminen ei johda minkään korvauksen maksamiseen, kun taas työsopimussuhteiset työntekijät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa saavat korvauksen, kun nämä irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä.

43 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdan soveltamisesta seuraavasta erilaisesta kohtelusta unionin tuomioistuin on jo katsonut, että mainitussa säännöksessä säädetyn irtisanomiskorvauksen erityinen kohde sekä se erityinen asiayhteys, jossa mainittu korvaus maksetaan, ovat objektiivinen syy, joka oikeuttaa tämän tuomion edellisessä kohdassa tarkoitetun erilaisen kohtelun (ks. tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 60 kohta; tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 63 kohta ja tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 74 kohta).

44 Tältä osin unionin tuomioistuin on todennut, että määräaikaisen työsuhteen päättäminen kuuluu tosiasialliselta ja juridiselta kannalta merkittävästi erilaiseen asiayhteyteen kuin tapaus, jossa vakituisen työntekijän työsopimus irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä (ks. vastaavasti määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 44 kohta sekä analogisesti tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 56 kohta; tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 59 kohta ja tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 70 kohta).

45 Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa olevasta määräaikaisen työsuhteen käsitteen määritelmästä johtuu, että tällaisen työsuhteen vaikutukset lakkaavat tulevaisuuden osalta sille määritetyn ajan päättyessä, ja tämä aika voi määräytyä tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen taikka – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella. Siten määräaikaisen työsuhteen osapuolet tietävät jo kyseisen suhteen solmimisesta lähtien päivämäärän tai tapahtuman, joka määrittää sen päättymisen. Tämä ajankohta rajaa työsuhteen keston ilman, että osapuolten olisi ilmaistava tätä koskeva tahtonsa mainitun suhteen solmimisen jälkeen (ks. analogisesti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 71 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Sitä vastoin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetyistä syistä työnantajan aloitteesta johtuu sellaisten seikkojen ilmaantumisesta, joista ei ollut sovittu kyseisen sopimuksen tekopäivänä ja jotka horjuttavat työsuhteen normaalia kulkua, ja mainitun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetyn korvauksen tarkoituksena on nimenomaan kompensoida mainitun suhteen ennalta arvaamaton katkeaminen tällaisesta syystä ja siten mainitun suhteen vakautta koskevien työntekijän legitiimien odotusten pettäminen (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Nyt käsiteltävässä asiassa, ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkastuksista muuta johdu, unionin tuomioistuimella olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että Baldonedo Martínin työsuhde päättyi tämän varalta säädetyn tapahtuman ilmaantumisen johdosta, eli sen vuoksi, että virka, jota hän hoiti väliaikaisesti, täytettiin lopullisesti nimittämällä vakinainen virkamies.

48 Näissä olosuhteissa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen tehtävien päättymisen perusteella suoritettavan korvauksen maksamisesta väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille, vaikka kyseisessä lainsäädännössä säädetään mainitunlaisen korvauksen maksamisesta työsopimussuhteisille työntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, kun heidän työsopimuksensa irtisanotaan objektiivisesta syystä.

49 Kun kaikki edellä esitetty otetaan huomioon, ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen korvauksen maksamisesta sen enempää väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille kuin vakinaisille virkamiehille, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, heidän tehtäviensä päättyessä, vaikka siinä säädetään mainitunlaisen korvauksen maksamisesta työsopimussuhteisille työntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, kun heidän työsopimuksensa irtisanotaan objektiivisesta syystä.

Toinen kysymys

50 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään lähinnä, onko SEUT 151 ja SEUT 153 artiklaa, perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklaa sekä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei

säädetä minkäänlaisen korvauksen maksamisesta väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille, kun heidän tehtävänsä päättyvät, vaikka korvaus myönnetään määräaikaisille työsopimussuhteisille työntekijöille, kun heidän työsopimuksensa päättyy.

51 Aluksi on todettava, että mainittu kysymys perustuu lähtökohtaan, jonka mukaan ensinnäkin Madridin kaupungin palveluksessa olevat määräaikaiset työsopimussuhteiset työntekijät, jotka kuuluvat työntekijöiden asemasta annetun lain soveltamisalaan, saavat työsopimuksensa päättyessä mainitun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetyn korvauksen, joka vastaa 12 päivän palkkaa palvelusvuodelta, toiseksi kyseistä säännöstä ei sovelleta väliaikaisina virkamiehinä työskenteleviin määräaikaisiin työntekijöihin, kuten Baldonedo Martíniin, ja kolmanneksi EBEP:ssä, jota viimeksi mainittuihin työntekijöihin sovelletaan, ei säädetä vastaavan korvauksen myöntämisestä, kun heidän tehtävänsä päättyvät.

52 Ensinnäkin puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdasta on muistutettava, että koska syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu kyseisellä sopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta, tiettyjen määräaikaisten henkilöstöryhmien välinen erilainen kohtelu ei kuulu mainitussa puitesopimuksessa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen soveltamisalaan (tuomio 21.11.2018, Viejobueno Ibáñez ja de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

53 Sellainen kyseisten kahden määräaikaisen henkilöstöryhmän välinen erilainen kohtelu, josta on kyse pääasiassa ja joka ei perustu työsuhteen määräaikaisuuteen tai toistaiseksi voimassa olemiseen, vaan sen henkilöstösääntöjen alaisuuteen tai sopimusperusteiseen luonteeseen, ei siis kuulu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan (ks. vastaavasti tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 66 kohta).

54 Kyseistä määräystä on näin ollen tulkittava siten, ettei se ole esteenä tämän tuomion 50 kohdassa tarkoitetun kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle.

55 Toiseksi siltä osin kuin on kyse SEUT 151 ja SEUT 153 artiklasta, riittää, kun todetaan, kuten Euroopan komissio on huomauttanut, että EUT-sopimuksen kyseisissä artikloissa vahvistetaan unionin sosiaalipolitiikan tavoitteet ja yleiset toimenpiteet ja ettei Baldonedo Martínin vaatimaa oikeutta tai jäsenvaltion velvollisuutta taata tällainen oikeus voida johtaa kyseisistä määräyksistä (ks. vastaavasti tuomio 21.3.2018, Podilä ym., C-133/17 ja C-134/17, ei julkaistu, EU:C:2018:203, 37 kohta).

56 Kun kyse kolmanneksi on perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklasta, on huomattava, että siihen, perustuuko työsuhde lakiin vai sopimukseen, perustuvaa erilaista kohtelua voidaan lähtökohtaisesti arvioida suhteessa yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen, joka on unionin oikeuden yleinen periaate, josta vastedes määrätään perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa (ks. vastaavasti tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 55–63 kohta).

57 Kun tämä on täsmennetty, on muistutettava, että perusoikeuskirjan soveltamisala on jäsenvaltioiden toimenpiteiden osalta määritelty perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa, jonka mukaan perusoikeuskirjan määräykset koskevat jäsenvaltioita ainoastaan silloin, kun ne soveltavat unionin oikeutta (tuomio 6.10.2016, Paoletti ym., C-218/15, EU:C:2016:748, 13 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

58 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu käsite unionin oikeuden soveltaminen edellyttää tietynasteisen sellaisen yhteyden olemassaoloa, joka ylittää kyseisten alojen läheisyyden tai niiden väliset epäsuorat vaikutukset, unionin oikeuden toimen ja kyseessä olevan kansallisen toimenpiteen välillä (tuomio 6.10.2016, Paoletti ym., C-218/15, EU:C:2016:748, 14 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sen määrittämiseksi, onko kansallinen toimenpide perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua unionin oikeuden soveltamista, on muiden seikkojen ohessa tarkastettava se, onko kyseessä olevan kansallisen säännöstön tavoitteena unionin oikeuden säännöksen täytäntöönpano, tämän säännöstön luonne ja se, tavoitellaanko sillä eri päämääriä kuin niitä, joita unionin oikeus koskee, vaikka se voikin vaikuttaa välillisesti viimeksi mainittuun, sekä se, onko olemassa erityinen alaa koskeva tai siihen mahdollisesti vaikuttava unionin oikeuden säännöstö (tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Nyt käsiteltävässä asiassa Baldonedo Martín vetoaa siihen, että työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdan tarkoituksena on panna täytäntöön puitesopimuksen 5 lauseke, kun taas Espanjan hallitus kiistää tämän väitteen.

61 Tältä osin on todettava, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, ettei työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetty korvaus yhtäältä ensi silmäykseltä kuulu johonkin puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa tarkoitettuun ryhmään toimenpiteitä, joista jäsenvaltioiden on otettava käyttöön yksi tai useampia silloin, kun niiden oikeusjärjestelmään ei kuulu vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä, ja toisaalta se ei vaikuta myöskään muodostavan tällaista vastaavaa oikeudellista toimenpidettä, koska sillä ei voida saavuttaa yleistä tavoitetta, joka mainitussa 5 lausekkeessa asetetaan jäsenvaltioille ja joka koostuu perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten estämisestä (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 92–94 kohta).

62 Koska kyseinen korvaus nimittäin maksetaan täysin riippumatta niistä seikoista, jotka koskevat mainitunlaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytön sääntöjenmukaisuutta tai niiden väärinkäyttöä, se ei vaikuta soveltuvan asianmukaisten seuraamusten määräämiseen perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttämisestä väärin ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen, eikä täten vaikuta siltä, että kyseinen toimenpide yksinään muodostaisi toimenpiteen, joka on riittävän tehokas ja ennalta ehkäisevä, jotta sillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 94 ja 95 kohta).

63 Tästä seuraa, että työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdalla tavoitellaan muuta tavoitetta kuin puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettua tavoitetta, ja ettei sitä näin ollen voida katsoa perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuksi unionin oikeuden soveltamiseksi.

64 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevaa erilaista kohtelua ei voida arvioida perusoikeuskirjan takeiden ja muun muassa sen 20 ja 21 artiklan valossa.

65 Kun kaikki edellä esitetty otetaan huomioon, toiseen kysymykseen on vastattava, että SEUT 151 ja SEUT 153 artiklaa ja puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen korvauksen maksamisesta väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille, kun heidän tehtävänsä päättyvät, vaikka korvaus myönnetään määräaikaisille työsopimussuhteisille työntekijöille, kun heidän työsopimuksensa päättyy.

Kolmas kysymys

66 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että tilanteessa, jossa työnantaja on käyttänyt määräaikaista työsuhdetta pysyvien tarpeiden hoitamiseksi muista kuin nimenomaisesti perustelluista tarpeellisuuteen ja kiireellisyyteen liittyvistä syistä, korvauksen, joka vastaa työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n mukaan väärinkäytöksenä

pidettävästä irtisanomisesta työntekijöille maksettavaa korvausta, myöntäminen on kyseisessä lausekkeessa tarkoitettu toimenpide, jonka tarkoituksena on estää sellaisia väärinkäytöksiä, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä, ja tarvittaessa vahvistaa seuraamuksia tällaisista väärinkäytöksistä, tai vastaava oikeudellinen toimenpide määräyksessä tarkoitetulla tavalla.

67 Espanjan hallitus katsoo, ettei tätä kysymystä voida ottaa tutkittavaksi, koska puitesopimuksen 5 lauseketta ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jota ei luonnehdi mainitussa lausekkeessa tarkoitettu perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttäminen eikä väärinkäyttö.

68 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

69 Jotta unionin oikeutta voitaisiin tulkita siten, että tulkinta olisi kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen, sen on lisäksi määritettävä esittämiinsä kysymyksiin liittyvät tosiseikat ja oikeudelliset seikat tai ainakin selostettava ne tosiseikkoja koskevat lähtökohdat, joihin nämä kysymykset perustuvat (ks. vastaavasti tuomio 31.5.2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

70 Tältä osin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai -suhteista (tuomio 22.11.2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, 41 ja 42 kohta, tuomio 26.1.2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, 45 kohta ja määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 55 kohta).

71 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan a alakohdasta ilmenee, että jäsenvaltioiden on määritettävä, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perättäisinä (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 79 kohta ja määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 56 kohta).

72 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei anna mitään tietoja, joiden perusteella voitaisiin katsoa, että Baldonedo Martín oli Madridin kaupungin palveluksessa useilla työsopimuksilla tai useissa työsuhteissa tai että perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden olisi Espanjan oikeuden mukaan katsottava luonnehtivan pääasiassa kyseessä olevaa tilannetta.

73 Mainittu tuomioistuin täsmentää päinvastoin, että Baldonedo Martín on hoitanut samaa työtehtävää pysyvästi ja jatkuvasti. Unionin tuomioistuimella olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee lisäksi, että pääasian asianosaisten välinen työsuhde on ensimmäinen ja ainoa niiden välillä solmittu työsuhde.

74 Näissä olosuhteissa on selvää, että kolmannessa kysymyksessä esiin tuotu ongelma on luonteeltaan hypoteettinen. Näin ollen on todettava, että mainittu kysymys on jätettävä tutkimatta.

Oikeudenkäyntikulut

75 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen korvauksen maksamisesta sen enempää väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille kuin vakinaisille virkamiehille, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, heidän tehtäviensä päättyessä, vaikka siinä säädetään mainitunlaisen korvauksen maksamisesta työsopimussuhteisille työntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, irtisanottaessa heidän työsopimuksensa objektiivisesta syystä.**

2) **SEUT 151 ja SEUT 153 artiklaa ja direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisen korvauksen maksamisesta väliaikaisina virkamiehinä työskenteleville määräaikaisille työntekijöille, kun heidän tehtävänsä päättyvät, vaikka korvaus myönnetään määräaikaisille työsopimussuhteisille työntekijöille, kun heidän työsopimuksensa päättyy.**

Allekirjoitukset