TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. sausio 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 1999/70/EB – Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 4 punktas – Nediskriminavimo principas – 5 punktas – Piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemonės – Išeitinė išmoka pasibaigus darbo santykiams – SESV 151 ir 153 straipsniai – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 20 ir 21 straipsniai – Taikymas – Nevienodas požiūris, pagrįstas darbo santykiams taikomos sistemos viešu arba privačiu pobūdžiu, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę“

Byloje C-177/18

dėl *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 14 de Madrid* (Madrido administracinis teismas Nr. 14, Ispanija) 2018 m. vasario 16 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2018 m. kovo 7 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Almudena Baldonedo Martín

prieš

Ayuntamiento de Madrid,

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Arabadjiev (pranešėjas), teisėjai T. von Danwitz ir C. Vajda,

generalinis advokatas M. Szpunar,

posėdžio sekretorius R. Schiano, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. vasario 28 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– A. Baldonedo Martín, atstovaujamos advokatės L. Gil Fuertes,

– *Ayuntamiento de Madrid*, atstovaujamos *letrados* N. Taboada Rodríguez ir I. Madroñero Peloche,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos iš pradžių M. J. García-Valdecasas Dorrego, vėliau – S. Jiménez García,

– Europos Komisijos, atstovaujamos N. Ruiz García ir M. van Beek,

* Proceso kalba: ispanų.

susipažinęs su 2019 m. spalio 17 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV 151 ir 153 straipsnių, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20 ir 21 straipsnių ir 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas), pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 ir 5 punktų išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Almudena Baldonedo Martín ir *Ayuntamiento de Madrid* (Madrido savivaldybė, Ispanija) ginčą dėl išeitinės išmokos mokėjimo pasibaigus šalis siejantiems darbo santykiams.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Kaip nurodyta Direktyvos 1999/70 1 straipsnyje, šios direktyvos tikslas yra „įgyvendinti [Bendrąjį susitarimą], sudarytą <…> tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP)“.

4 Šios direktyvos 2 straipsnio pirmoje pastraipoje numatyta:

„Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis <…> [ir] privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. <…>“

5 Pagal Bendrojo susitarimo 1 punktą šio susitarimo tikslas yra, pirma, pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir, antra, sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.

6 Bendrojo susitarimo 3 punkte „Apibrėžimai“ nurodyta:

„1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius <…>“

7 Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje numatyta:

„Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

8 Bendrojo susitarimo 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ nustatyta:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:

a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių [darbo] sutarčių ar santykių atnaujinimą;

b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;

c) tokių [darbo] sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:

a) laikomi „sudarom[omis] ar nustatomais paeiliui“;

b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar [neterminuotais] santykiais.“

Ispanijos teisė

9 1991 m. birželio 7 d. *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* (Karaliaus dekretas Nr. 896/1991, kuriuo nustatomos pagrindinės taisyklės ir minimalios programos, kurias turi atitikti vietos administracijos tarnautojų atrankos procedūra) (BOE, Nr. 142, 1991 m. birželio 14 d., p. 19669) pirmoje papildomoje nuostatoje įtvirtinta:

„Po pranešimo apie konkursą paskelbimo ir bet kuriuo atveju paisydamas nuopelnų ir tinkamumo principų miesto ar provincijos savivaldybės tarybos pirmininkas gali skirti laikinuosius tarnautojus į laisvas darbo vietas, jei, atsižvelgiant atitinkamomis aplinkybėmis reikalingą skubą, šių vietų negali užimti karjeros tarnautojai. Šios darbo vietos dotuojamos iš biudžeto išteklių ir įtraukiamos į darbo valstybės tarnyboje pasiūlymą, nebent jos tampa laisvos po to, kai šis pasiūlymas patvirtinamas.

<…>

Taip užimtos darbo vietos būtinai įtraukiamos į pirmąjį pranešimą apie konkursą dėl darbo vietų arba į pirmąjį patvirtintą darbo valstybės tarnyboje pasiūlymą.

Laikinasis tarnautojas atleidžiamas iš pareigų, kai į jo darbo vietą paskiriamas karjeros tarnautojas arba kai miesto ar provincijos savivaldybės taryba nusprendžia, kad nebėra skubos priežasčių, dėl kurių į šią darbo vietą buvo paskirtas laikinasis tarnautojas.“

10 2015 m. spalio 30 d. *el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Įstatymo dėl viešosios tarnybos pagrindų statuto nauja redakcija), kuri patvirtinta *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 5/2015) (BOE, Nr. 261, 2015 m. spalio 31 d., p. 103105; toliau – EBEP) 8 straipsnyje numatyta:

„1. Valstybės tarnautojai yra asmenys, atlygintinai dirbantys viešosios valdžios institucijose, kad būtų užtikrinami bendrieji interesai.

2. Valstybės tarnautojai skirstomi į:

a) karjeros tarnautojus;

b) laikinuosius tarnautojus;

c) sutartininkus, dirbančius pagal nuolatines, neterminuotas arba terminuotas darbo sutartis;

d) pagalbinius tarnautojus.“

11 EBEP 10 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Laikinieji tarnautojai – tai asmenys, kurie dėl aiškiai pagrįstų poreikio ir skubos priežasčių skiriami į šias pareigas vykdyti karjeros tarnautojų funkcijas kuriuo nors iš šių atvejų:

a) esama laisvų darbo vietų, kurių negali užimti karjeros tarnautojai;

b) reikia laikinai pakeisti šias darbo vietas užimančius tarnautojus;

c) reikia įgyvendinti laikinas programas, kurios negali trukti ilgiau kaip trejus metus, esant galimybei jas pratęsti dvylikai mėnesių pagal viešosios tarnybos įstatymus, priimtus siekiant įgyvendinti šį statutą;

d) esant dideliam darbo krūviui ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui per dvylika mėnesių.

<…>

3. Be 63 straipsnyje nurodytų priežasčių, laikinųjų tarnautojų darbo santykiai baigiasi, kai nebelieka jų paskyrimą pateisinančios priežasties.

4. Šio straipsnio 1 dalies a punkte numatytu atveju laisvos darbo vietos, kurias užėmė laikinieji tarnautojai, įtraukiamos į darbo pasiūlymą, atitinkantį finansinius metus, kuriais jie skiriami, arba, jei tai neįmanoma, – kitus finansinius metus, nebent nusprendžiama tą darbo vietą panaikinti.

5. Laikiniesiems tarnautojams taikomos karjeros tarnautojų statusą reglamentuojančios bendrosios taisyklės, jei tai suderinama su laikinųjų tarnautojų statusu <…>“

12 EBEP 70 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Dėl iš biudžeto dotuojamų žmogiškųjų išteklių poreikių, kurie turi būti tenkinami įdarbinant naujus darbuotojus, skelbiami darbo valstybės tarnyboje pasiūlymai arba imamasi kitos panašios personalo poreikių tenkinimo valdymo priemonės; tai reiškia, kad turi būti vykdomos atitinkamos atrankos į numatytas darbo vietas (iki 10 % papildomų vietų) procedūros ir nustatomas maksimalus terminas pranešimams paskelbti. Bet kuriuo atveju darbo valstybės tarnyboje pasiūlymas ar panaši priemonė turi būti paskelbtas (-a) per nepratęsiamą trejų metų terminą.“

13 1995 m. kovo 24 d. *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija), patvirtinto *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/1995; BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654) redakcijos, galiojusios klostantis pagrindinių bylų aplinkybėms (toliau – Darbuotojų statutas), 49 straipsnyje numatyta:

„1. Darbo sutartis nutraukiama:

<…>

b) dėl sutartyje konkrečiai nurodytų priežasčių, išskyrus atvejus, kai šios priežastys yra akivaizdus darbdavio piktnaudžiavimas teise;

c) pasibaigus sutartam terminui arba atlikus darbą ar suteikus paslaugą, kurie yra sutarties dalykas. Pasibaigus darbo sutarčiai, išskyrus *interinidad* ir praktinio mokymo sutarčių atvejus, darbuotojas turi teisę gauti išmoką, lygią proporcingai daliai sumos, atitinkančios dvylikos dienų darbo užmokestį už kiekvienus išdirbtus metus arba išmoką, numatytą specialiuose šiuo klausimu taikytinuose teisės aktuose;

<…>

l) dėl teisės aktuose numatytų objektyvių priežasčių;

<…>“

14 Pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnį „objektyvios priežastys“, dėl kurių gali būti nutraukta darbo sutartis, yra darbuotojo netinkamumas pareigoms, apie kurį sužinota arba kuris atsirado po to, kai darbuotojas buvo faktiškai įdarbintas įmonėje; darbuotojo nesugebėjimas prisitaikyti prie pagrįstų techninių jo darbo vietos pokyčių; ekonominės, techninės, organizacinės ar su gamyba susijusios priežastys, kai panaikintų darbo vietų skaičius mažesnis už tą, kurio reikalaujama, kad darbo sutarčių nutraukimas būtų laikomas „kolektyviniu atleidimu iš darbo“, taip pat tam tikromis aplinkybėmis pasikartojantis nebuvimas darbe, nors ir dėl pateisinamų priežasčių.

15 Remiantis Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punktu, darbo sutarties nutraukimas dėl kurios nors iš šio statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių lemia tai, kad, kai įteikiamas raštiškas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą, darbuotojui turi būti išmokėta dvidešimties dienų darbo užmokesčio dydžio išmoka už kiekvienus išdirbtus metus; ji apskaičiuojama proporcingai išdirbtų mėnesių skaičiui, kai laikotarpiai yra trumpesni nei vieni metai, bet negali viršyti dvylikos mėnesių darbo užmokesčio sumos.

16 Darbuotojų statuto 56 straipsnyje numatyta, kad kai darbo sutarties nutraukiama piktnaudžiaujant, darbuotojui sumokama 33 dienų darbo užmokesčio dydžio išmoka už kiekvienus išdirbtus metus.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 2005 m. lapkričio 24 d. Madrido savivaldybė paskyrė A. Baldonedo Martín laikinąja tarnautoja eiti žaliųjų plotų priežiūros darbuotojo pareigas.

18 Paskyrimo akte buvo nurodyta, kad A. Baldonedo Martín įdarbinta į laisvą darbo vietą, kol į ją bus paskirtas karjeros tarnautojas. Jame taip pat buvo patikslinta, kad ši darbo vieta bus panaikinta, jei išnyks teisė išlaikyti darbo vietą pakeistam karjeros tarnautojui arba jei administracija nuspręs, kad nebėra skubos priežasčių, dėl kurių šią darbo vietą užėmė laikinasis tarnautojas.

19 2013 m. balandžio 15 d. A. Baldonedo Martín buvo pranešta, kad tą dieną į jos darbo vietą paskirtas karjeros tarnautojas, todėl ji atleidžiama iš pareigų.

20 2017 m. vasario 20 d. A. Baldonedo Martín Madrido savivaldybei pateikė prašymą išmokėti jai išeitinę išmoką, lygią 20 dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus. Jo prašymas buvo grindžiamas ESS 4 straipsnio 3 dalimi, Chartijos 20 straipsniu ir 21 straipsnio 1 dalimi, taip pat Bendrojo susitarimo 4 ir 5 punktais.

21 2017 m. balandžio 25 d. sprendimu Madrido savivaldybė atmetė šį prašymą, motyvuodama tuo, kad A. Baldonedo Martín einamos pareigos buvo laisvos ir reikėjo skubiai ir būtinai jas užimti, ir pažymėjo, kad ji buvo atleista iš pareigų, nes į jos vietą buvo paskirtas karjeros tarnautojas; be to, nėra jokios diskriminacijos, palyginti su karjeros tarnautojais, nes pagal šiems tarnautojams taikomą teisinę sistemą jie negauna išeitinės išmokos, kai nutraukiami jų darbo santykiai.

22 Gavęs A. Baldonedo Martín ieškinį dėl to sprendimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad darbo laikotarpiu suinteresuotoji tas pačias pareigas ėjo nepertraukiamai ir nuolat, be to, vykdė užduotis, identiškas toms, kurias atlieka žaliųjų plotų priežiūros pareigas einantys karjeros tarnautojai.

23 Beje, šis teismas pabrėžia, kad Madrido savivaldybė nepateikė įrodymo, jog A. Baldonedo Martín darbo laikotarpiu buvo surengtas koks nors konkursas ar patvirtintas koks nors darbo valstybės tarnyboje pasiūlymas. Neįmanoma nustatyti, ar darbo vieta, į kurią paskirta suinteresuotoji, buvo užimta taikant vidaus pareigų paaukštinimo tvarką, surengus konkursą, kuriam vykstant vertinama kvalifikacija arba atliekami testai, ar pagal kokią nors kitą atrankos procedūrą. Be to, Madrido savivaldybė neįrodė, kad A. Baldonedo Martín į šią darbo vietą buvo paskirta dėl imperatyvios būtinybės. Taip pat nežinoma, kodėl ši darbo vieta buvo laisva.

24 Dėl prašomo Sąjungos teisės išaiškinimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, pirma, kad pagal Ispanijos teisę iš pareigų atleidžiami karjeros tarnautojai neturi teisės į tokią išeitinę išmoką, kokios reikalauja A. Baldonedo Martín. Tai reikštų, kad pagrindinėje byloje susiklosčiusi padėtis nėra diskriminacija, draudžiama pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą, todėl šis punktas jos neapima. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad iš 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679) 63–67 punktų matyti, jog, viena vertus, laikinųjų tarnautojų ir, kita vertus, sutartininkų, kurių darbo santykius su administracija reglamentuoja Darbuotojų statutas, palyginimui minėtas 4 punktas taip pat netaikomas, nes kalbama apie dvi laikinųjų darbuotojų kategorijas.

25 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, antra, kad Bendruoju susitarimu siekiama nediskriminavimo principą taikyti pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams (beje, Ispanijos viešojo administravimo institucijose sodininko pareigas gali eiti ir karjeros tarnautojas, ir sutartininkas, o skyrimo į šias pareigas tvarka priklauso tik nuo darbdavio valios), be to, taip pat pažymi, kad Madrido savivaldybė nenurodo jokios objektyvios priežasties, kuria būtų galima pateisinti skirtingą požiūrį, ir kad, pavyzdžiui, iš 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), matyti, jog nediskriminavimo principas, kaip bendrasis Sąjungos teisės principas, turi būti taikomas tiesiogiai vertikaliai.

26 Šiam teismui kyla klausimas, ar atsižvelgiant į šias aplinkybes būtų galima pripažinti A. Baldonedo Martín teisę gauti prašomą išmoką prilyginus ją pagal terminuotą sutartį dirbančiai sutartininkei arba tiesiogiai vertikaliai taikant Sąjungos pirminę teisę.

27 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, trečia, kad A. Baldonedo Martín ėjo savo pareigas kaip laikinoji tarnautoja ilgiau nei septynerius metus. Taigi Madrido savivaldybė iškraipė laikinojo tarnautojo statuso esmę, įdarbinusi tokį tarnautoją nuolatiniams, o ne laikiniems ar pereinamojo laikotarpio poreikiams tenkinti. Taip ji iš suinteresuotosios atėmė karjeros tarnautojams

arba sutartininkams suteiktas teises. Madrido savivaldybė taip pat nepaisė garantijų, kuriomis siekiama išvengti laikinų darbo santykių tęsimosi ir piktnaudžiavimo šiais santykiais, numatytų EBEP 10 ir 70 straipsniuose, taip pat 1991 m. birželio 7 d. Dekreto Nr. 896/1991 pirmoje papildomoje nuostatoje įtvirtinto reikalavimo laikinųjų tarnautojų užimamas darbo vietas būtinai įtraukti į pirmąjį pranešimą apie konkursą.

28 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagal pagrindinėje byloje aptariamus Ispanijos teisės aktus negalima numatyti, kada pasibaigs laikinojo tarnautojo darbo santykiai, nes jie gali būti nutraukti darbo vietą užėmus karjeros tarnautojui, darbo vietą panaikinus, išnykus teisei išlaikyti darbo vietą pakeistam karjeros tarnautojui arba administracijai nusprendus, kad nebėra skubos priežasčių, dėl kurių į šią darbo vietą buvo paskirtas laikinasis tarnautojas.

29 Pagal šiuos teisės aktus nėra jokios galimybės viešojo sektoriaus darbdavio atžvilgiu remtis Darbuotojų statute numatytomis garantijomis, kurias turi užtikrinti privataus sektoriaus darbdavys, taip pat jam taikyti šių garantijų nepaisymo pasekmių. Pagal šiuos teisės aktus karjeros tarnautojo statusą galima įgyti tik įvykus atrankos procedūrai.

30 Minėti teisės aktai neleidžia pasiekti Bendrojo susitarimo 5 punkte nustatytų tikslų. Be to, galimybė piktnaudžiavimo atveju laikinųjų statutinių darbuotojų darbo sutartis pakeisti nenuolatinėmis neterminuotomis darbo sutartimis, pripažinta *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) jurisprudencijoje, neleidžia užkirsti kelio piktnaudžiauti laikinu įdarbinimu ir už tai bausti. Iš tikrųjų visada galima panaikinti atitinkamo darbuotojo užimamą darbo vietą arba nutraukti su juo sudarytą sutartį, jeigu į šią darbo vietą paskiriamas karjeros tarnautojas, taigi jo darbo santykiai nutrūktų, neužtikrinus jam darbo vietos stabilumo.

31 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, sankcija, pagal kurią terminuoti darbo santykiai pakeičiami nuolatiniais, yra vienintelė priemonė, leidžianti užtikrinti Direktyva 1999/70 siekiamų tikslų įgyvendinimą. Tačiau ši direktyva nėra perkelta į Ispanijos teisę, kiek tai susiję su viešuoju sektoriumi. Taigi kyla klausimas, ar išeitinė išmoka gali būti išmokėta kaip sankcija, remiantis Bendrojo susitarimo 5 punktu.

32 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Contensioso-Administrativo no 14 de Madrid* (Madrido administracinis teismas Nr. 14, Ispanija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar teisinga aiškinti Bendrojo susitarimo 4 punktą taip, kad tokia situacija, kaip aprašyta [šioje byloje], kai laikinasis tarnautojas atlieka tą patį darbą kaip karjeros tarnautojas (kuris neturi teisės į išeitinę išmoką [kai pasibaigia darbo santykiai], nes situacija, dėl kurios mokama ši išmoka, nesusiklosto pagal jam taikomą teisinę sistemą), yra nesusijusi su 4 punkte aprašyta situacija?

2. Ar Bendrąjį susitarimą atitinka aiškinimas, pateiktas siekiant įgyvendinti jo tikslus, kad laikinajam tarnautojui teisė į išeitinę išmoką [dėl darbo santykių pasibaigimo] gali būti suteikta arba prilyginus jį sutartininkui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, nes jo statusas (kuris reglamentuojamas administracinės arba darbo teisės) priklauso tik nuo viešojo sektoriaus darbdavio valios, arba tiesiogiai vertikaliai taikant pirminę [Sąjungos] teisę, nes teisė į vienodą požiūrį ir diskriminavimo draudimas (Chartijos 20 ir 21 straipsniai bei [1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimtos] Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnis) yra bendrasis Sąjungos [teisės] principas, sukonkretintas direktyvoje, ir laikytini pagrindinėmis socialinėmis teisėmis (SESV 151 ir 153 straipsniai)?

3. Ar, prireikus atsižvelgus į tai, kad yra piktnaudžiaujama sudarant terminuotas darbo sutartis siekiant patenkinti nuolatinius poreikius, nesant objektyvių priežasčių, skubos ir įdarbinimą pagrindžiančios būtinybės, kai nacionalinėje teisėje nėra numatyta sankcijų ar veiksmingų apribojimų, Direktyvos 1999/70/EB tikslus atitiktų – kaip priemonė, kuria siekiama užkirsti kelią

piktnaudžiavimui ir pašalinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes tuo atveju, kai darbdavys darbuotojui neužtikrina stabilumo – išeitinė išmoka, lygiavertė tai, kuri mokama neteisėto atleidimo iš darbo atveju, kaip tinkama, proporcinga, veiksminga ir atgrasanti sankcija?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

33 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, nenumatantys jokios išeitinės išmokos pasibaigus darbo santykiams nei pagal terminuotas darbo sutartis dirbusiems darbuotojams, įdarbintiems kaip laikinieji tarnautojai, nei karjeros tarnautojams, kurių darbo santykiai neterminuoti.

34 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, numatytas draudimas pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus vertinti mažiau palankiai negu panašius nuolatinius darbuotojus, remiantis vien tuo, kad jie dirba pagal terminuotas darbo sutartis, nebent šis nevienodas vertinimas būtų objektyviai pagrįstas.

35 Teisingumo Teismas nusprendė, kad šia nuostata siekiama taikyti nediskriminavimo principą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kad darbdavys nenustatytų tokių darbo santykių, siekdamas, jog šie darbuotojai negalėtų pasinaudoti teisėmis, kuriomis naudojasi pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai (šiuo klausimu žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateo*s, C-677/16, EU:C:2018:393, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

36 Nagrinėjamu atveju, viena vertus, reikia pažymėti, jog atsižvelgiant į tai, kad iš nutarties dėl prašymo pateikti prejudicinį sprendimą matyti, jog A. Baldonedo Martín Madrido savivaldybėje buvo įdarbinta kaip laikinoji tarnautoja eiti žaliųjų plotų priežiūros darbuotojos pareigas, kol atsitiks nustatytas įvykis, t. y. į šias pareigas bus paskirtas karjeros tarnautojas, ji patenka į sąvoką „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį, dėl to patenka ir į Direktyvos 1999/70 ir šio susitarimo taikymo sritį (šiuo klausimu žr. 2018 m. kovo 22 d. Nutarties *Centeno Meléndez*, C-315/17, nepaskelbta Rink., EU:C:2018:207, 40 punktą). Kita vertus, reikia priminti, kad A. Baldonedo Martín prašomą išeitinę išmoką, mokamą darbuotojui dėl darbo sutarties, siejančios jį su darbdaviu, nutraukimo, apima sąvoka „darbo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal minėto susitarimo 4 straipsnio 1 dalį (2019 m. birželio 12 d. Nutarties *Aragón Carrasco ir kt.*, C-367/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:487, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Vis dėlto iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktos informacijos matyti, kad laikinieji tarnautojai, kaip antai suinteresuotoji, nėra vertinami mažiau palankiai nei karjeros tarnautojai ir iš jų neatimtos šiems suteiktos teisės, nes nei šie laikinieji tarnautojai, nei karjeros tarnautojai negauna A. Baldonedo Martín reikalaujamos išmokos.

38 Tokiomis aplinkybėmis Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus darbo santykiams nei pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, įdarbintiems kaip laikinieji tarnautojai, nei karjeros tarnautojams, kurių darbo santykiai neterminuoti.

39 Tai patikslinus, iš A. Baldonedo Martín ir Madrido savivaldybės atsakymų į Teisingumo Teismo pateiktą klausimą, į kurį reikėjo atsakyti per teismo posėdį, matyti, kad suinteresuotosios užimtas pareigas, kai ją kaip laikinąją tarnautoją įdarbino Madrido savivaldybė, taip pat galėjo užimti darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotą darbo sutartį, ir kad per tą patį laikotarpį ši savivaldybė buvo įdarbinusi tokį darbuotoją į tokią pat darbo vietą. Be to, iš Teisingumo Teismo turimos bylos

medžiagos matyti, kad darbuotojas, dirbantis pagal tokią darbo sutartį, jei būtų atleistas iš darbo dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių, gautų šio statuto 53 straipsnio 1 dalies b punkte numatytą išmoką, kurios reikalavo A. Baldonedo Martín.

40 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes, privalo patikrinti šią informaciją ir prireikus nustatyti, ar laikinųjų tarnautojų, kaip suinteresuotosios, padėtis yra panaši į darbuotojų, kuriuos tuo pačiu laikotarpiu Madrido savivaldybė įdarbino pagal neterminuotas darbo sutartis (pagal analogiją žr. 2019 m. birželio 12 d. Nutarties *Aragón Carrasco ir kt.*, C-367/18, nepaskelbta Rink, EU:C:2019:487, 37 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

41 Šiuo klausimu primintina, jog Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad nustačius, jog pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti darbuotojai vykdė tas pačias funkcijas kaip darbuotojai, su kuriais tas pats darbdavys sudarė neterminuotas darbo sutartis, arba užėmė tas pačias pareigas kaip pastarieji, iš principo reikia laikyti, kad šių dviejų kategorijų darbuotojų padėtis yra panaši (šiuo klausimu žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 50 ir 51 punktus; 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 53 ir 54 punktus; 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 64 ir 65 punktus ir 2019 m. birželio 12 d. Nutarties *Aragón Carrasco ir kt.*, C-367/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:487, 36 punktą).

42 Taigi reikia patikrinti, ar yra objektyvi priežastis, pateisinanti tai, kad pasibaigus darbo santykiams laikinieji tarnautojai negauna jokios išeitinės išmokos, nors pagal neterminuotas darbo sutartį dirbantys sutartininkai gauna išmoką, jeigu jie atleidžiami iš darbo dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių.

43 Dėl nevienodo požiūrio, išplaukiančio iš Darbuotojų statuto 53 straipsnio 1 dalies b punkto taikymo, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad konkreti šioje nuostatoje numatytos išmokos atleidimo iš darbo atveju paskirtis ir aplinkybės, kuriomis ši išmoka mokama, yra objektyvi priežastis, pateisinanti aptariamą nevienodą požiūrį, nurodytą šio sprendimo pirmesniame punkte (žr. 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 60 punktą; 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 63 punktą ir 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 74 punktą).

44 Šiuo požiūriu Teisingumo Teismas pripažino, kad terminuotų darbo santykių pasibaigimo aplinkybės faktiniu ir teisiniu požiūriais labai skiriasi nuo situacijos, kai nuolatinio darbuotojo darbo sutartis nutraukiama dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje nurodytų priežasčių (šiuo klausimu žr. 2019 m. birželio 12 d. Nutarties *Aragón Carrasco ir kt.*, C-367/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:487, 44 punktą; taip pat pagal analogiją 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 56 punktą; 2018 m. birželio 5 d. Sprendimo *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 59 punktą ir 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 70 punktą).

45 Iš tiesų iš terminuotų darbo santykių sąvokos apibrėžties, pateiktos Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, matyti, kad šio pobūdžio darbo santykiai pasibaigia suėjus nustatytam terminui; šis terminas gali būti konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas, ar, kaip nagrinėjamu atveju, konkretus įvykis. Taigi, jau sudarydamos terminuotą darbo sutartį jos šalys žino datą ar įvykį, pagal kuriuos nustatomas sutarties terminas. Šis terminas riboja darbo santykių trukmę, ir šalys neturi išreikšti savo valios šiuo klausimu po šių santykio nustatymo (pagal analogiją žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 71 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

46 Vis dėlto neterminuota darbo sutartis darbdavio iniciatyva dėl vienos iš Darbuotojų statuto 52 straipsnyje numatytų priežasčių nutraukiama susiklosčius aplinkybėmis, kurios nebuvo numatytos šios sutarties sudarymo dieną ir kurios sutrikdo įprastą darbo santykių eigą; tad būtent siekiant

kompensuoti šį nenumatytą tų darbo santykių nutraukimą dėl tokios priežasties, taigi ir nepateisintus teisėtus darbuotojo lūkesčius, kurių jis galėjo turėti tuo momentu dėl šių santykių stabilumo, šių nuostatų 53 straipsnio 1 dalies b punkte buvo numatyta išeitinė išmoka (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 72 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

47 Šiuo atveju, su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad A. Baldonedo Martín darbo santykiai pasibaigė dėl to, kad įvyko šiuo tikslu numatytas įvykis, t. y. tai, kad į pareigas, kurias ji laikinai ėjo, galutinai buvo įdarbinta paskiriant karjeros tarnautoją.

48 Šiomis aplinkybėmis Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų, įdarbintų kaip laikinieji tarnautojai, darbo santykiams, nors juose numatyta išmokėti tokią išmoką pagal neterminuotas darbo sutartį dirbantiems sutartininkams, kai jų darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties.

49 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus darbo santykiams nei pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, įdarbintiems kaip laikinieji tarnautojai, nei karjeros tarnautojams, kurių darbo santykiai neterminuoti, nors juose numatyta išmokėti tokią išmoką pagal neterminuotas darbo sutartį dirbantiems sutartininkams, kai jų darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties.

Dėl antrojo klausimo

50 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar SESV 151 ir 153 straipsniai, Chartijos 20 ir 21 straipsniai ir Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, įdarbintų kaip laikinieji tarnautojai, darbo santykiams, nors pasibaigus darbo sutarties terminui pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems sutartininkams tokia išmoka mokama.

51 Pirmiausia reikia pažymėti, kad šis klausimas grindžiamas prielaida, kad, pirma, pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys sutartininkai, dirbantys Madrido savivaldybėje, kuriems taikomas Darbuotojų statutas, pasibaigus jų darbo sutarties terminui, gauna šio statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte numatytą išmoką, lygią dvylikos dienų darbo užmokesčiui už kiekvienus išdirbtus metus, antra, ši nuostata netaikoma pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, įdarbintiems kaip laikinieji tarnautojai, kaip antai A. Baldonedo Martín, ir, trečia, pagal EBEP, kuris taikomas šiems darbuotojams, nenumatyta pasibaigus jų darbo santykiams skirti lygiavertę išmoką.

52 Pirma, dėl Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies primintina, kad nediskriminavimo principas buvo įgyvendintas ir sukonkretintas šiame susitarime tik tiek, kiek tai susiję su nevienodu požiūriu į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus ir nuolatinius darbuotojus, kurių padėtis yra panaši, o galimas skirtingas tam tikrų kategorijų pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų vertinimas nepatenka į minėtame susitarime įtvirtintą nediskriminavimo principą (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Viejobueno Ibáñez ir Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

53 Taigi, kadangi nevienodas požiūris į dviejų kategorijų darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, pagrįstas ne darbo santykių terminuotu ar neterminuotu pobūdžiu, bet jų statutiniu arba sutartiniu pobūdžiu, jis nepatenka į Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies taikymo sritį (šiuo klausimu žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 66 punktą).

54 Vadinasi, ši nuostata turi būti aiškinama kaip nedraudžianti šio sprendimo 50 punkte nurodytų nacionalinės teisės aktų.

55 Antra, dėl SESV 151 ir 153 straipsnių pakanka pažymėti, kad, kaip nurodo Europos Komisija, šie Sutarties dėl ESV straipsniai nustato bendrus Sąjungos socialinės politikos tikslus ir priemones, ir kad iš šių nuostatų negalima daryti išvados, jog egzistuoja A. Baldonedo Martín reikalaujama teisė ar valstybės narės pareiga užtikrinti tokią teisę (šiuo klausimu žr. 2018 m. kovo 21 d. Sprendimo *Podilă ir kt.*, C-133/17 ir C-134/17, nepaskelbtas Rink., EU:C:2018:203, 37 punktą).

56 Trečia, dėl Chartijos 20 ir 21 straipsnių reikia pažymėti, kad skirtingas vertinimas, pagrįstas darbo santykių statutiniu arba sutartiniu pobūdžiu, iš principo gali būti įvertintas atsižvelgiant į vienodo požiūrio principą, kuris yra bendrasis Sąjungos principas, šiuo metu įtvirtintas Chartijos 20 ir 21 straipsniuose (šiuo klausimu žr. 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 55–63 punktus).

57 Dabar reikia priminti, kad Chartijos taikymo sritis, kiek tai susiję su valstybių narių veiksmais, apibrėžta jos 51 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią Chartijos nuostatos skirtos valstybėms narėms tik tais atvejais, kai šios įgyvendina Sąjungos teisę (2016 m. spalio 6 d. Sprendimo *Paoletti ir kt.*, C-218/15, EU:C:2016:748, 13 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

58 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos išplaukia, kad sąvoka „Sąjungos teisės įgyvendinimas“, kaip ji suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, suponuoja sąsają tarp Sąjungos teisės akto ir aptariamos nacionalinės priemonės, kuri turi būti daugiau nei tik sričių panašumas arba vienos srities netiesioginis poveikis kitai (2016 m. spalio 6 d. Sprendimo *Paoletti ir kt.*, C-218/15, EU:C:2016:748, 14 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Remiantis Teisingumo Teismo suformuota jurisprudencija, siekiant nustatyti, ar nacionalinė priemonė susijusi su „Sąjungos teisės įgyvendinimu“, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, reikia patikrinti, be kita ko, ar nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais siekiama įgyvendinti Sąjungos teisės nuostatą, taip pat šių teisės aktų pobūdį ir tai, ar jais siekiama kitų tikslų nei tie, kurie nustatyti Sąjungos teisėje, net jeigu jie šiai teisei gali daryti netiesioginį poveikį, taip pat – ar egzistuoja konkretūs Sąjungos teisės aktai šioje srityje arba aktai, galintys jai daryti poveikį (2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Nagrinėjamu atveju A. Baldonedo Martín tvirtina, kad Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktu siekiama įgyvendinti Bendrojo susitarimo 5 punktą, o Ispanijos vyriausybė su tuo nesutinka.

61 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta išmoka, viena vertus, iš pirmo žvilgsnio negali būti priskirta prie vienos iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytų priemonių, kurias – vieną ar kelias – valstybės narės įpareigojamos priimti tais atvejais, kai jų teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių, kategorijų, ir, kita vertus, juo labiau neatrodo, kad ji gali būti tokia lygiavertė teisinė priemonė, nes ja negalima pasiekti minėtame 5 punkte valstybėms narėms nustatyto bendrojo tikslo, t. y. išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 92–94 punktus).

62 Iš tiesų, kadangi ši išmoka mokama neįvertinus to, ar tokios sutartys sudaromos arba tokie santykiai nustatomi teisėtai, ar piktnaudžiaujant, neatrodo, kad ši priemonė yra tinkama bausti už piktnaudžiavimą paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar darbo santykius ir panaikinti Sąjungos teisės pažeidimo pasekmes, todėl neatrodo, kad viena ji būtų pakankamai veiksminga ir atgrasanti, kad užtikrintų visišką nuostatų, priimtų pagal Bendrąjį susitarimą, veiksmingumą (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 94 ir 95 punktus).

63 Tuo remiantis darytina išvada, kad Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punktu siekiama kito tikslo, nei numatytasis Bendrojo susitarimo 5 punkte, todėl jis negali būti laikomas „įgyvendinančiu Sąjungos teisę“, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį.

64 Taigi pagrindinėje byloje nagrinėjamas nevienodas požiūris negali būti vertinamas atsižvelgiant į Chartijoje įtvirtintas garantijas, visų pirma į jos 20 ir 21 straipsnius.

65 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad SESV 151 ir 153 straipsniai ir Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, įdarbintų kaip laikinieji tarnautojai, darbo santykiams, nors pasibaigus darbo sutarties terminui pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems sutartininkams tokia išmoka išmokama.

Dėl trečiojo klausimo

66 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo 5 punktą reikia aiškinti taip, kad, esant situacijai, kai darbdavys nustatė terminuotus darbo santykius nuolatiniams poreikiams tenkinti, o ne dėl aiškiai pagrįstų poreikio ir skubos priežasčių, išmokos, lygiavertės tai, kuri mokama darbuotojams neteisėto atleidimo iš darbo atveju pagal Darbuotojų statuto 56 straipsnį, skyrimas yra priemonė, skirta užkirsti keliui piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius (ir prireikus už tai nubausti) arba lygiavertė teisinė priemonė, kaip tai suprantama pagal šį punktą.

67 Ispanijos vyriausybė mano, kad šis klausimas yra nepriimtinas, nes Bendrojo susitarimo 5 punktas netaikytinas tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kuri nėra susijusi nei su sudarymu paeiliui terminuotų darbo sutarčių ar nustatymu paeiliui terminuotų darbo santykių, nei su piktnaudžiavimu, kaip tai suprantama pagal šį punktą.

68 Pagal suformuotą jurisprudenciją nacionalinio teismo klausimams dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, pateiktiems atsižvelgus į jo paties nurodytas teisines ir faktines aplinkybes, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prašymo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 77 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

69 Be to, atsižvelgiant į būtinybę pateikti Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris būtų naudingas nacionaliniam teismui, reikia, kad šis teismas pakankamai tiksliai nurodytų faktines aplinkybes ir taikomą teisę, susijusią su jo pateikiamais klausimais, arba bent paaiškintų faktines prielaidas, kuriomis grindžiami tie klausimai (žr. 2018 m. gegužės 31 d. Sprendimo *Zheng*, C-190/17, EU:C:2018:357, 48 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

70 Šiuo atžvilgiu iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalis taikoma tik esant paeiliui sudarytoms terminuotoms darbo sutartims ar nustatytiems terminuotiems darbo santykiams (2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, 41 ir 42 punktai; 2012 m. sausio 26 d. Sprendimo *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 45 punktas ir 2019 m. birželio 12 d. Nutarties *Aragón Carrasco ir kt.*, C-367/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:487, 55 punktas).

71 Iš Bendrojo susitarimo 5 punkto 2 dalies a papunkčio matyti, kad valstybės narės turi nustatyti sąlygas, pagal kurias sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi sudarytais „paeiliui“ (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 79 punktas ir 2019 m. birželio 12 d. Nutarties *Aragón Carrasco ir kt.*, C-367/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:487, 56 punktas).

72 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepateikia jokių įrodymų, leidžiančių manyti, kad A. Baldonedo Martín dirbo Madrido savivaldybėje pagal kelias darbo sutartis ar kad darbo santykiai buvo nustatyti ne kartą arba kad pagal Ispanijos teisę turi būti laikoma, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija gali būti apibūdinta kaip situacija, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi darbo santykiai.

73 Atvirkščiai, šis teismas patikslina, kad suinteresuotoji pareigas toje pačioje darbo vietoje ėjo nepertraukiamai ir nuolat. Be to, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad pagrindinės bylos šalių darbo santykiai yra pirmieji ir vieninteliai nustatyti darbo santykiai.

74 Tokiomis aplinkybėmis akivaizdu, kad trečiajame klausime iškelta problema yra hipotetinio pobūdžio. Todėl reikia konstatuoti, kad šis klausimas nepriimtinas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

75 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1. **1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus darbo santykiams nei pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, įdarbintiems kaip laikinieji tarnautojai, nei karjeros tarnautojams, kurių darbo santykiai neterminuoti, nors juose numatyta mokėti tokią išmoką pagal neterminuotas darbo sutartį dirbantiems sutartininkams, kai jų darbo sutartis nutraukiama dėl objektyvios priežasties.**

2. **SESV 151 ir 153 straipsniai ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto Direktyvos 1999/70 priede, 4 punkto 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose nenumatyta jokios išeitinės išmokos pasibaigus pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, įdarbintų kaip laikinieji tarnautojai, darbo santykiams, nors pasibaigus darbo sutarties terminui pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems sutartininkams tokia išmoka mokama.**

Parašai.