TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2020. gada 22. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 1999/70/EK – *UNICE*, *CEEP* un EAK pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku – 4. klauzula – Diskriminācijas aizlieguma princips – 5. klauzula – Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības – Pabalsts darba attiecību izbeigšanas gadījumā – LESD 151. un 153. pants – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. un 21. pants – Piemērojamība – Atšķirīga attieksme, kas balstīta uz darba attiecības regulējošās sistēmas publisko vai privāto raksturu valsts tiesību izpratnē

Lietā C-177/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, kuru *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 14, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 16. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 7. martā, tiesvedībā

Almudena Baldonedo Martín

pret

***Ayuntamiento de Madrid* (Spānija),**

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] un K. Vajda [*C. Vajda*],

ģenerāladvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: R. Skjāno [*R. Schiano*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 28. februāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *Baldonedo Martín* vārdā – *L. Gil Fuertes*, *abogada*,

– *Ayuntamiento de Madrid* vārdā – *N. Taboada Rodríguez* un *I. Madroñero Peloche*, *letrados*,

– Spānijas valdības vārdā – sākotnēji *M. J. García-Valdecasas Dorrego*, vēlāk *S. Jiménez García*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *N. Ruiz García* un *M. van Beek*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2019. gada 17. oktobra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 151. un 153. pantu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 20. un 21. pantu, kā arī 4. un 5. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), kas ir ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā.

2 Šīs lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Almudena Baldonedo Martín* un *Ayuntamiento de Madrid* (Madrides pašvaldība, Spānija) par pabalsta izmaksu sakarā ar darba attiecību izbeigšanu starp pusēm.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Atbilstoši Direktīvas 1999/70 1. pantam tās mērķis ir "ieviest [pamatnolīgumu], ko [..] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK)".

4 Šīs direktīvas 2. panta pirmajā daļā ir paredzēts:

"Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi šīs direktīvas izpildei, [un to pienākums ir] veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. [..]"

5 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir, pirmkārt, uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu, un, otrkārt, radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

6 Pamatnolīguma 3. klauzulā "Definīcijas" ir noteikts:

"Šajā nolīgumā jēdziens:

1. [..] "noteikt[a] laika darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās;

2. [..] "salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs" ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas."

7 Pamatnolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. punktā ir paredzēts:

"Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata."

8 Pamatnolīguma 5. klauzulā "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" ir noteikts:

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem] vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu [līdzvērtīgu] tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju [kategoriju] vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;

b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;

c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

a) uzskata par "secīgām";

b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

Spānijas tiesības

9 1991. gada 7. jūnija *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* (Karaļa dekrēts Nr. 896/1991, ar kuru nosaka pamatnoteikumus un minimālās programmas, kas ir jāievēro vietējo pašvaldību ierēdņu atlases procedūrās) (1991. gada 14. jūnija *BOE* Nr. 142, 19669. lpp.) pirmajā papildnoteikumā ir noteikts:

"Pēc paziņojuma par konkursu un katrā ziņā ievērojot nopelnu un atbilstības principus, pilsētas vai provinces pašvaldības vadītājs var iecelt pagaidu ierēdņus vakantajās amata vietās, ja šīs amata vietas, ņemot vērā apstākļu radīto steidzamību, nevar ieņemt ierēdņi. Šīs amata vietas saņem budžeta dotācijas un ir iekļautas publiskos darba piedāvājumos, izņemot, ja tās kļuvušas vakantas pēc šī piedāvājuma apstiprināšanas.

[..]

Šādu amata vietu piedāvājums obligāti jāiekļauj pirmajā paziņojumā par konkursu, kura mērķis ir aizpildīt amata vietas, vai pirmajā apstiprinātajā publiskajā darba piedāvājumā.

Pagaidu ierēdņa funkcijas tiek izbeigtas, ja šajā amatā tiek iecelts ierēdnis vai ja pilsētas vai provinces pašvaldība uzskata, ka vairs nepastāv steidzamības iemesli, kas pamatojuši pagaidu darbinieka iecelšanu šajā amatā."

10 2015. gada 30. oktobra *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Likuma par publiskā sektora darba ņēmēju pamatnoteikumiem pārstrādātā redakcija), kas apstiprināta ar *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 5/2015) (2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103105. lpp.; turpmāk tekstā – "*EBEP*") 8. pantā ir noteikts:

"1. Publiskā sektora darba ņēmēji ir personas, kuras strādā algotu darbu valsts vai pašvaldību iestādēs vispārējo interešu labā.

2. Publiskā sektora darba ņēmēji tiek klasificēti kā:

a) ierēdņi;

b) pagaidu ierēdņi;

c) līgumdarbinieki – gan pastāvīgie darbinieki, gan nenoteikta laika vai noteikta laika darbinieki;

d) palīgpersonāls."

11 *EBEP* 10. pants ir formulēts šādi:

"1. Pagaidu ierēdņi ir personas, kas skaidri pamatotas vajadzības un steidzamības dēļ tiek ieceltas šajā statusā, lai veiktu pastāvīgo ierēdņu funkcijas vienā no šādiem gadījumiem:

a) tādu vakantu amatu esamība, ko nevar ieņemt ierēdņi;

b) šajos amatos nodarbināto aizvietošana uz laiku;

c) īslaicīgu programmu realizācija, kuras nevar būt ilgākas par trim gadiem un ir pagarināmas par divpadsmit mēnešiem saskaņā ar likumiem civildienesta jomā, kas pieņemti, lai īstenotu šo likumu;

d) pārmērīgs vai palielināts darba apjoms vismaz sešu mēnešu laikā divpadsmit mēnešu periodā.

[..]

3. Pagaidu ierēdņu funkcijas beidzas, ja vairs nepastāv viņu iecelšanas amatā cēlonis, izņemot 63. pantā minētajos gadījumos.

4. Gadījumā, kas minēts šī panta 1. punkta a) apakšpunktā, vakantās amata vietas, kuras aizpilda pagaidu ierēdņi, tiek iekļautas darba piedāvājumā, kas atbilst finanšu gadam, kurā notiek viņu iecelšana, vai, ja tas nav iespējams, nākamajā finanšu gadā, ja vien netiek nolemts likvidēt attiecīgo amata vietu.

5. Pagaidu ierēdņiem piemēro attiecībā uz ierēdņiem noteikto vispārējo regulējumu, ciktāl tas atbilst šo darbinieku situācijas raksturam [..]."

12 *EBEP* 70. panta 1. punktā ir noteikts:

"Cilvēkresursu, kas saņem budžeta dotāciju, nepieciešamība, kura jāaizpilda, pieņemot darbā jaunu personālu, ir publiska darba piedāvājuma objekts vai tiek aizpildīta ar cita līdzīga instrumenta palīdzību, lai apmierinātu nepieciešamību pēc personāla, un tas paredz organizēt atbilstošu atlases procedūru paredzētajiem amatiem līdz papildu desmit procentu apmēram un noteikt maksimālos termiņus paziņojuma publicēšanai. Katrā ziņā publiska darba piedāvājuma vai līdzīga instrumenta īstenošanai jānotiek trīs gadu termiņā, kas nav pagarināms."

13 *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Likuma par darba ņēmēju statusu pārstrādātais teksts), kas apstiprināts ar 1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Karaļa leģislatīvais dekrēts Nr. 1/1995, 1995. gada 29. marta *BOE* Nr.°75, 9654. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktisko apstākļu laikā (turpmāk tekstā – "Darba likums"), 49. pantā ir noteikts:

"1. Darba līgums izbeidzas:

[..]

b) līgumā likumīgi norādītu iemeslu dēļ, ja vien tie neliecina, ka darba devējs acīmredzami ļaunprātīgi izmanto tiesības;

c) izbeidzoties tā termiņam vai kad ir izpildīts uzdevums vai sniegts pakalpojums, kas ir līguma priekšmets. Darba līguma – ja vien tas nav *interinidad* vai arodmācību līgums – beigās darbinieks ir tiesīgs saņemt pabalstu, kura apmērs atbilst proporcionālai daļai no divpadsmit dienu atalgojuma par katru nostrādāto gadu, vai pabalstu, kas attiecīgā gadījumā ir paredzēts šajā ziņā piemērojamajā speciālajā tiesiskajā regulējumā;

[..]

l) likumiski pieļaujamu objektīvu iemeslu dēļ;

[..]."

14 Saskaņā ar Darba likuma 52. pantu "objektīvi iemesli", kas var būt darba līguma uzteikuma pamats, ir darba ņēmēja darbam vajadzīgo spēju neesamība, par ko kļuvis zināms vai kas ir iestājusies pēc darba faktiskās uzsākšanas uzņēmumā; darba ņēmēja nespēja pielāgoties saprātīgām tehniskām pārmaiņām viņa darbavietā; saimnieciski, tehniski, organizatoriski vai ražošanas iemesli, ja likvidēto amata vietu skaits ir mazāks par to, kas vajadzīgs, lai darba līgumu uzteikumu kvalificētu kā "kolektīvo atlaišanu", kā arī – zināmos apstākļos – atkārtota prombūtne, pat ja tā var būt attaisnota.

15 Atbilstoši Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktam gadījumā, ja darba līgums tiek uzteikts kāda no šī likuma 52. pantā izklāstītajiem iemesliem dēļ, vienlaicīgi ar rakstveida paziņojumu darba ņēmējam ir jāizmaksā pabalsts, kas atbilst 20 dienu atalgojumam par katru nostrādāto gadu un kuru attiecībā uz laikposmiem, kas ir īsāki par vienu gadu, aprēķina proporcionāli nostrādāto mēnešu skaitam, nepārsniedzot 12 mēnešalgas.

16 Darba likuma 56. pantā ir paredzēts, ka darba līguma izbeigšanas gadījumā, kad ir notikusi ļaunprātīga atlaišana, darba ņēmējam tiek izmaksāts pabalsts, kas atbilst 33 dienu atalgojumam par katru nostrādāto gadu.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

17 Madrides pašvaldība iecēla *Baldonedo Martín* amatā no 2005. gada 24. novembra kā pagaidu ierēdni, kas veic zaļo zonu aprūpes darbinieka pienākumus.

18 Aktā par iecelšanu amata bija precizēts, ka *Baldonedo Martín* ir pieņemta darbā, lai aizpildītu vakanto amata vietu līdz brīdim, kad tajā tiks iecelts ierēdnis. Šajā aktā arī bija norādīts, ka šī amata vieta tiks likvidēta, ja beigsies aizvietotā ierēdņa tiesības uz viņa amata vietas saglabāšanu vai ja administrācija uzskatīs, ka vairs nepastāv steidzami iemesli, kuri pamatoja pagaidu ierēdņa iecelšanu amatā.

19 2013. gada 15. aprīlī *Baldonedo Martín* tika informēta, ka viņas amata vietā tajā pašā dienā ir ticis iecelts ierēdnis un ka līdz ar to viņas pienākumu pildīšana ir beigusies.

20 2017. gada 20. februārī *Baldonedo Martín* lūdza Madrides pašvaldību samaksāt viņai atlaišanas pabalstu, kas atbilst divdesmit dienu atalgojumam par katru nostrādāto gadu. Šis lūgums bija pamatots ar LES 4. panta 3. punktu, Hartas 20. pantu un 21. panta 1. punktu, kā arī pamatnolīguma 4. un 5. klauzulu.

21 Ar 2017. gada 25. aprīļa lēmumu Madrides pašvaldība noraidīja šo lūgumu, motivējot ar to, ka *Baldonedo Martín* ieņemtais amats bija vakants un tas bija steidzami un obligāti jāaizpilda, ka viņa ir atbrīvota no pienākumu izpildes tāpēc, ka viņas amatā ir iecelts ierēdnis, un ka nav bijis nekādas diskriminācijas salīdzinājumā ar pastāvīgajiem ierēdņiem, jo saskaņā ar tiem piemērojamo tiesisko režīmu viņi nesaņem nekādu atlaišanas pabalstu, kad tiek izbeigtas viņu darba attiecības.

22 Iesniedzējtiesa, kam ir jāizskata *Baldonedo Martín* pieteikums, kuru viņa ir iesniegusi par šo lēmumu, precizē, ka savas nodarbinātības laikā viņa ilgstoši un nepārtraukti ir ieņēmusi vienu un to pašu amatu un veikusi pienākumus, kas ir identiski tiem, kurus veic zaļo zonu aprūpes darbinieki, kam ir ierēdņa statuss.

23 Tāpat šī tiesa norāda, ka Madrides pašvaldība nav sniegusi pierādījumus, ka *Baldonedo Martín* nodarbinātības laikposmā būtu ticis organizēts konkurss vai ka šajā laikposmā būtu ticis apstiprināts publisks darba piedāvājums. Neesot iespējams noteikt, vai amats, kurā strādāja ieinteresētā persona, tika aizpildīts iekšējās paaugstināšanas amatā kārtībā, uz kvalifikāciju vai pārbaudījumiem balstītā konkursā vai citā atlases procedūrā. Madrides pašvaldība arī neesot pierādījusi obligāto nepieciešamību iecelt šajā amatā *Baldonedo Martín*. Tāpat neesot zināms, kāda iemesla dēļ šis amats ir bijis vakants.

24 Attiecībā uz lūgto Savienības tiesību interpretāciju iesniedzējtiesa norāda, pirmkārt, ka Spānijas tiesībās ierēdņiem, kad viņu darba attiecības tiek izbeigtas, neesot atzītas tiesības saņemt tādu pabalstu, kādu lūdz *Baldonedo Martín*. No tā izrietot, ka pamatlietā aplūkotā situācija nerada diskrimināciju, kas aizliegta pamatnolīguma 4. klauzulā, un tādēļ uz to neattiecoties šī klauzula. Iesniedzējtiesa arī uzskata, ka no 2016. gada 14. septembra sprieduma *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679) 63.–67. punkta izriet, ka uz salīdzinājumu starp pagaidu ierēdņiem, no vienas puses, un līgumdarbiniekiem, kuru darba attiecības ar iestādi regulē darba likums, no otras puses, arī neattiecas minētā klauzula, jo runa esot par divām pagaidu darbinieku kategorijām.

25 Tomēr iesniedzējtiesa norāda, otrkārt, ka pamatnolīguma mērķis ir piemērot nediskriminācijas principu attiecībā uz noteikta laika darba ņēmējiem, ka dārznieka amatu Spānijas valsts iestādē var ieņemt gan ierēdnis, gan līgumdarbinieks, ka pieņemšanas darbā režīma izvēle uz šo amatu ir atkarīga vienīgi no darba devēja gribas, ka Madrides pašvaldība nav norādījusi nevienu objektīvu iemeslu, kas varētu attaisnot atšķirīgu attieksmi, un ka no 2016. gada 19. aprīļa sprieduma DI (C-441/14, EU:C:2016:278) tostarp izriet, ka nediskriminācijas princips kā Savienības tiesību pamatprincips ir jāpiemēro tieši vertikāli.

26 Šī tiesa vēlas zināt, vai, ņemot vērā šos apsvērumus, būtu iespējams atzīt *Baldonedo Martín* tiesības saņemt lūgto pabalstu, salīdzinot ar līgumdarbiniekiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, vai tieši vertikāli piemērojot primārās Savienības tiesības.

27 Treškārt, iesniedzējtiesa norāda, ka *Baldonedo Martín* veica savus pienākumus kā pagaidu ierēdne vairāk nekā septiņus gadus. Tādējādi Madrides pašvaldība esot sagrozījusi pagaidu ierēdņa statusu, izmantojot šos darbiniekus, lai apmierinātu nevis pagaidu vai pārejošas, bet gan pastāvīgas vajadzības. Tādējādi tā esot liegusi attiecīgajai personai tiesības, kas ir atzītas ierēdņiem, vai tiesības, kas ir atzītas līgumdarbiniekiem. Madrides pašvaldība arī neesot ņēmusi vērā *EBEP* 10. un 70. pantā paredzētās garantijas, kuru mērķis ir nepieļaut pagaidu darba attiecību paildzināšanu un kuras dod iespēju

nepieļaut šādu attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī 1991. gada 7. jūnija Karaļa dekrēta Nr. 896/1991 pirmajā papildnoteikumā ietverto prasību, lai darbavietas, kuras ieņem pagaidu ierēdņi, obligāti būtu iekļautas pirmajā paziņojumā par konkursu.

28 Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka pamatlietā aplūkotais Spānijas tiesiskais regulējums neļauj iepriekš paredzēt pagaidu ierēdņa darba attiecību beigas, jo tās var izbeigties tādēļ, ka amatu ieņem ierēdnis, amats tiek likvidēts, beidzas aizvietotā ierēdņa tiesības uz viņa darbavietas saglabāšanu, vai tādēļ, ka iestāde uzskata, ka vairs nepastāv steidzamības iemesli, kas pamatojuši pagaidu ierēdņa iecelšanu.

29 Šis regulējums izslēdzot jebkādu iespēju publisko tiesību darba devējam piemērot garantijas, kas jāsniedz privāto tiesību darba devējam un kas paredzētas Darba likumā, kā arī šo garantiju neievērošanas sekas. Minētais regulējums neļaujot iegūt ierēdņa kvalifikāciju citādi kā vien atlases procedūrā.

30 Šis pats regulējums neļaujot sasniegt pamatnolīguma 5. klauzulā minētos mērķus. Tāpat iespēja krāpšanās gadījumā pārveidot pagaidu ierēdņus par nepastāvīgiem darbiniekiem uz nenoteiktu laiku, ko ir atzinusi *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija), neļautu novērst un sodīt ļaunprātīgu pieņemšanu pagaidu darbā. Faktiski joprojām būtu iespējams likvidēt amatu, ko ieņem attiecīgais darbinieks, vai atlaist viņu, ja šis amats tiek ieņemts, ieceļot tajā ierēdni, un tā tiktu izbeigtas šī darbinieka darba attiecības, ietekmējot viņa nodarbinātības stabilitāti.

31 Iesniedzējtiesa uzskata, ka sods, kas mudina pārveidot noteikta laika darba attiecības par stabilām darba attiecībām, ir vienīgais pasākums, kas ļautu ievērot Direktīvā 1999/70 izvirzītos mērķus. Tomēr šī direktīva neesot transponēta Spānijas tiesībās attiecībā uz publisko sektoru. Tādējādi rodoties jautājums, vai pabalsts var tikt izmaksāts kā sods, pamatojoties uz pamatnolīguma 5. klauzulu.

32 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid* (Madrides Administratīvā tiesa Nr. 14, Spānija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai pamatnolīguma [..] 4. klauzula var tikt interpretēta tādējādi, ka tāda situācija kā [pamatlietā] aplūkotā, kur pagaidu ierēdnis veic tādu pašu darbu kā pastāvīgais ierēdnis (kuram nav tiesību uz [atlaišanas] pabalstu, jo viņam piemērojamajā tiesiskajā režīmā šādas tiesības nav paredzētas), nav uzskatāma par šajā 4. klauzulā aprakstīto situāciju?

2. Vai ar pamatnolīgumu – lai sasniegtu tajā noteiktos mērķus nodrošināt tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi un ievērot diskriminācijas aizliegumu ([Hartas] 20. un 21. pants [un] Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas [ko 1948. gada 10. decembrī pieņēmusi Apvienoto Nāciju Ģenerālā Asambleja] 23. pants), kas ir direktīvā konkretizēts vispārējs Savienības [tiesību] princips, kuri ir uzskatāmi par sociālajām pamattiesībām (LESD 151. un 153. pants), – ir saderīga tāda interpretācija, saskaņā ar kuru pagaidu ierēdnim var tikt piešķirtas tiesības uz [atlaišanas] pabalstu, vai nu salīdzinot viņu ar līgumdarbinieku uz noteiktu laiku, jo viņa statuss ([viņam piemērojamās] administratīvās tiesības vai darba tiesības) ir pilnībā atkarīgs no publisko tiesību darba devēja, vai arī tieši vertikāli piemērojot [Savienības] primārās tiesības?

3) Gadījumā, ja nodarbināšana uz noteiktu laiku tiek ļaunprātīgi izmantota pastāvīgu vajadzību apmierināšanai, nepastāvot objektīvam iemeslam, un ja tā neatbilst steidzamai un neatliekamai nepieciešamībai, kas to pamatotu, un tā kā Spānijas valsts tiesībās nav paredzētas sankcijas vai efektīvi ierobežojumi – vai ar Direktīvas 1999/70 mērķiem ir saderīgs tāds ļaunprātīgas izmantošanas un Savienības tiesību pārkāpuma radīto seku novēršanai paredzēts pasākums kā pabalsts, kas būtu atbilstīgs samērīgai, efektīvai un preventīvai kompensācijai par nelikumīgu atlaišanu, ja darba devējs nenodrošina pastāvīgu amatu darba ņēmējam?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

33 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa darba attiecību izbeigšanas gadījumā nedz noteikta laika darba ņēmējiem, kas nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, nedz ierēdņiem, kas nodarbināti pastāvīgās darba attiecībās uz nenoteiktu laiku.

34 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts aizliegums darba nosacījumu ziņā pret noteikta laika darba ņēmējiem izturēties nelabvēlīgāk kā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tāpēc vien, ka pirmie no tiem ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien atšķirīgo attieksmi neattaisno objektīvi iemesli.

35 Tiesa ir nospriedusi, ka šī norma ir domāta pareizai nediskriminācijas principa piemērošanai attiecībā uz noteikta laika darba ņēmējiem, lai darba devējs šāda veida darba attiecības neizmantotu nolūkā liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kas ir atzītas pastāvīgajiem darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Izskatāmajā lietā, pirmkārt, ir jānorāda – tā kā Madrides pašvaldība iecēla prasītāju *Baldonedo Martín* amatā kā pagaidu ierēdni zaļo zonu aprūpes darbinieka pienākumu veikšanai līdz konkrēta notikuma brīdim, proti, ierēdņa iecelšanai šajā amatā, uz viņu attiecas "noteikta laika darba ņēmēja" jēdziens pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē un, attiecīgi, Direktīva 1999/70 un šis nolīgums (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2018. gada 22. marts, *Centeno Meléndez*, C-315/17, nav publicēts, EU:C:2018:207, 40. punkts). Otrkārt, ir jāatgādina, ka tāds pabalsts, kādu lūdz *Baldonedo Martín*, proti, kas darba ņēmējam tiek piešķirts tāpēc, ka tiek izbeigts viņa darba līgums ar darba devēju, ietilpst jēdzienā "darba nosacījumi" minētā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē (rīkojums, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 33. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

37 Tomēr no iesniedzējtiesas iesniegtās informācijas izriet, ka tādiem pagaidu ierēdņiem kā ieinteresētā persona netiek piemēroti mazāk izdevīgi nosacījumi par tiem, ko piemēro ierēdņiem, un viņiem arī netiek liegtas ierēdņiem atzītās tiesības, tāpēc ka ne šie pagaidu ierēdņi, ne ierēdņi nesaņem tādu pabalstu, kādu lūdz *Baldonedo Martín*.

38 Šādos apstākļos pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa darba attiecību izbeigšanas gadījumā nedz noteikta laika darba ņēmējiem, kas nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, nedz ierēdņiem, kas nodarbināti pastāvīgās darba attiecībās uz nenoteiktu laiku.

39 Šī precizējuma gaismā no atbildes, ko *Baldonedo Martín* un Madrides pašvaldība sniedza uz Tiesas uzdoto jautājumu tiesas sēdei, izriet, ka amata vietu, kuru ieinteresētā persona ieņēma tad, kad Madrides pašvaldība viņu bija nodarbinājusi kā pagaidu ierēdni, varēja ieņemt arī darbinieki, kas nodarbināti saskaņā ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, un ka šī pašvaldība šajā pašā laikposmā bija nodarbinājusi šādu darbinieku identiskā amatā. Turklāt no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka saskaņā ar šādu līgumu nodarbināts darba ņēmējs saņemtu Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā paredzēto pabalstu, kuru lūdz *Baldonedo Martín*, ja viņš tiktu atbrīvots no darba šī likuma 52. panta paredzēto iemeslu dēļ.

40 Iesniedzējtiesai, kuras vienīgās kompetencē ietilpst faktu vērtēšana, ir jāpārbauda šī informācija un attiecīgā gadījumā jānosaka, vai tādi pagaidu ierēdņi kā ieinteresētā persona ir salīdzināmā situācijā ar to darbinieku situāciju, kurus Madrides pašvaldība tajā pašā laikposmā ir nodarbinājusi saskaņā ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku (pēc analoģijas skat. rīkojumu, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 37. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

41 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka tad, ja ir konstatēts, ka noteikta laika darba ņēmēji savas nodarbinātības laikā ir pildījuši tādas pašas funkcijas kā darba ņēmēji, kurus tas pats darba devējs ir nodarbinājis uz nenoteiktu laiku, vai ieņēmuši tādas pašas amata vietas kā šie darba ņēmēji, šo divu kategoriju darba ņēmēju situācijas principā ir jāuzskata par salīdzināmām (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 50. un 51. punkts; 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 53. un 54. punkts; 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 64. un 65. punkts, kā arī rīkojumu, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 36. punkts).

42 Tātad ir jāpārbauda, vai pastāv kāds objektīvs iemesls, kas attaisnotu to, ka darba attiecību ar pagaidu ierēdņiem izbeigšanās rezultātā netiek izmaksāts nekāds pabalsts, lai gan nenoteikta laika līgumdarbiniekiem ir tiesības uz pabalstu, ja viņi tiek atbrīvoti kāda no Darba likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ.

43 Attiecībā uz atšķirīgu attieksmi, kas izriet no Darba likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunkta piemērošanas, Tiesa jau ir nospriedusi, ka šajā tiesību normā paredzētā pabalsta konkrētais mērķis, kā arī īpašais konteksts, kādā ir maksājams minētais pabalsts, ir objektīvs iemesls, kas attaisno tādu atšķirīgu attieksmi (skat. spriedumus, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 60. punkts; 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 63. punkts, un 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 74. punkts).

44 Šajā ziņā jānorāda, ka Tiesa ir nospriedusi, ka darba attiecību uz noteiktu laiku izbeigšana notiek kontekstā, kas gan faktiski, gan juridiski jūtami atšķiras no tā, kurā darba līgums ar pastāvīgo darba ņēmēju tiek izbeigts kāda Darba likuma 52. pantā paredzētā iemesla dēļ (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 44. punkts, kā arī pēc analoģijas spriedumus, 2018. gada 5. jūnijs, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, 56. punkts; 2018. gada 5. jūnijs, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 59. punkts, un 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 70. punkts)

45 Proti, no pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā ietvertā "noteikta laika darba attiecību" jēdziena definīcijas izriet, ka šāda veida darba attiecības beidz radīt savas sekas attiecībā uz nākotni, iestājoties tām piesaistītajam nobeiguma apstāklim, un šo nobeiguma apstākli var veidot konkrēta termiņa iestāšanās, noteikta uzdevuma izpilde vai, kā tas ir izskatāmajā lietā, konkrēta notikuma iestāšanās. Tādējādi noteikta laika darba attiecību puses jau no to noslēgšanas brīža zina datumu vai notikumu, kas nosaka to beigas. Šis termiņš ierobežo darba attiecību ilgumu pat bez vajadzības attiecību pusēm paust šajā ziņā savu gribu pēc minēto attiecību nodibināšanas (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 71. punkts un tajā minētā judikatūra).

46 Turpretim uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšana pēc darba devēja iniciatīvas kāda no Darba likuma 52. pantā minētajiem iemesliem dēļ izriet no tādu apstākļu iestāšanās, kuri nebija paredzēti šī līguma noslēgšanas datumā un izjauc darba attiecību normālo norisi, tāpēc šī likuma 53. panta 1. punkta b) apakšpunktā paredzētā pabalsta mērķis tieši ir kompensēt šo neparedzamību, ar kādu minētās attiecību izbeidzas šāda iemesla dēļ un, attiecīgi, vilšanos leģitīmajās cerībās uz minēto attiecību stabilitāti, kuras darba ņēmējs šajā datumā var būt lolojis (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 72. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Izskatāmajā lietā, neskarot pārbaudi, kas ir jāveic iesniedzējtiesai, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka *Baldonedo Martín* darba attiecības ir izbeigušās, iestājoties šim mērķim paredzētam konkrētam gadījumam, proti, faktam, ka amata vieta, kuru viņa ieņēma uz laiku, tika galīgi aizpildīta, ieceļot tajā ierēdni.

48 Šādos apstākļos pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa noteikta laika darba ņēmēju, kuri nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, darba attiecību izbeigšanas gadījumā, lai gan tajā ir paredzēta šāda pabalsta izmaksa nenoteikta laika līgumdarbiniekiem gadījumā, kad viņu darba līgums izbeidzas objektīva iemesla dēļ.

49 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka pamatlīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa nedz noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, nedz ierēdņiem, kuri ir nodarbināti pastāvīgu darba attiecību ietvaros uz nenoteiktu laiku, viņu darba attiecību izbeigšanās gadījumā, lai gan tajā ir paredzēta šāda pabalsta izmaksa nenoteikta laika līgumdarbiniekiem gadījumā, kad viņu darba līgums izbeidzas objektīva iemesla dēļ.

Par otro jautājumu

50 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 151. un 153. pants, Hartas 20. un 21. pants, kā arī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa noteikta laika darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, viņu darba attiecību izbeigšanās gadījumā, lai gan pabalsts tiek izmaksāts noteikta laika līgumdarbiniekiem viņu darba līguma termiņa izbeigšanās gadījumā.

51 Vispirms jānorāda, ka šis jautājums ir balstīts uz pieņēmumu, saskaņā ar kuru, pirmkārt, Madrides pašvaldības nodarbinātie noteikta laika līgumdarbinieki, uz kuriem attiecas Darba likums, savu darba līgumu termiņa izbeigšanās gadījumā saņem šī likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzēto pabalstu, kas ir līdzvērtīgs divpadsmit dienu atalgojumam par katru nostrādāto gadu; otrkārt, šī tiesību norma nav piemērojama tādiem noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti kā pagaidu ierēdņi – kā *Baldonedo Martín* –, un, treškārt, *EBEP*, kas ir piemērojams šiem iepriekš minētajiem darba ņēmējiem, nav paredzēta līdzvērtīga pabalsta piešķiršana viņu darba attiecību izbeigšanas gadījumā.

52 Pirmkārt, runājot par pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu, ir jāatgādina, ka, tā kā nediskriminācijas princips ar šo pamatnolīgumu ir ticis īstenots un konkretizēts vienīgi attiecībā uz atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem [nenoteikta laika] darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā, minētajā pamatnolīgumā nostiprinātais nediskriminācijas princips neattiecas uz iespējamu atšķirīgu attieksmi pret dažādām noteikta laika darbinieku kategorijām (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *Viejobueno Ibáñez* un *de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

53 Tādējādi atšķirīgā attieksme pret divām attiecīgajām noteikta laika darbinieku kategorijām pamatlietā, kas ir balstīta nevis uz darba tiesisko attiecību noteikto vai nenoteikto ilgumu, bet gan uz to, vai šīs attiecības ir dienesta vai līgumiskas attiecības, neietilpst pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta tvērumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, 66. punkts).

54 Tāpēc šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir minēts šī sprieduma 50. punktā.

55 Otrkārt, attiecībā uz LESD 151. un 153. pantu pietiek norādīt, kā to uzsver Eiropas Komisija, ka ar šiem LESD pantiem ir iedibināti Savienības sociālās politikas mērķi un vispārējie pasākumi un ka no šīm tiesību normām nevar izrietēt tiesības, uz kurām atsaucas *Baldonedo Martín*, vai dalībvalsts pienākums nodrošināt šādas tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. marts, *Podilă* u.c., C-133/17 un C-134/17, nav publicēts, EU:C:2018:203, 37. punkts).

56 Treškārt, runājot par Hartas 20. un 21. pantu, ir jānorāda, ka atšķirīgā attieksme, kas ir balstīta uz to, vai darba attiecības ir dienesta vai līgumiskas, principā var tikt vērtēta, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, kas veido vispārējo Savienības tiesību principu, kurš šobrīd ir nostiprināts Hartas 20. un 21. pantā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 9. marts, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 55.–63. punkts).

57 Šādi precizējot, ir jāatgādina, ka Hartas piemērošanas joma attiecībā uz dalībvalstu rīcību ir definēta tās 51. panta 1. punktā, atbilstoši kuram Hartas normas attiecas uz dalībvalstīm tikai tad, kad tās īsteno Savienības tiesības (spriedums, 2016. gada 6. oktobris, *Paoletti* u.c., C-218/15, EU:C:2016:748, 13. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

58 No Tiesas judikatūras izriet, ka jēdziens "Savienības tiesību piemērošana" Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē paredz, ka ir jābūt saiknei starp Savienības tiesību aktu un attiecīgo valsts pasākumu, kas ir ciešāka nekā attiecīgo jomu līdzīgums vai vienas jomas netieša ietekme uz otru jomu (spriedums, 2016. gada 6. oktobris, *Paoletti* u.c., C-218/15, EU:C:2016:748, 14. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

59 Atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai, lai noteiktu, vai valsts tiesiskais regulējums ir "Savienības tiesību piemērošana" Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē, papildus citiem elementiem vēl ir jāpārbauda, vai attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma mērķis ir piemērot Savienības tiesību normu, kāds ir šī regulējuma raksturs, un vai tam ir vēl citi mērķi papildus tiem, kas ir noteikti Savienības tiesībās, pat ja šis regulējums Savienības tiesības var ietekmēt netieši, kā arī, vai ir kāds specifisks Savienības tiesību regulējums šajā jautājumā vai tāds, kas šo jautājumu var ietekmēt (spriedums, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández* u.c., C-198/13, EU:C:2014:2055, 37. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

60 Izskatāmajā lietā *Baldonedo Martín* apgalvo, ka Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir domāts, lai īstenotu pamatnolīguma 5. klauzulu, lai gan Spānijas valdība apstrīd šo apgalvojumu.

61 Šajā ziņā jānorāda, ka Tiesa jau ir lēmusi, ka Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzētais pabalsts, pirmkārt, pirmšķietami neietilpst nevienā no pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā paredzēto pasākumu kategorijām, no kuriem kāds vai vairāki dalībvalstīm ir jāievieš, ja to tiesību sistēmā nav attiecīgu tiesisku pasākumu, un, otrkārt, nešķiet arī, ka šāds pasākums būtu uzskatāms par šādu attiecīgu tiesisku pasākumu, tādēļ ka ar to nevar īstenot minētajā 5. klauzulā dalībvalstīm uzticēto vispārējo mērķi, kas ir – novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kura rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 92.–94. punkts).

62 Proti, šāds pabalsts, kas tiek izmaksāts, neraugoties ne uz kādiem apsvērumiem attiecībā uz to, vai šādu līgumu slēgšanai vai attiecību nodibināšanai ir leģitīms vai ļaunprātīgs raksturs, nešķiet piemērots, lai pienācīgi sodītu par secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un lai novērstu Savienības tiesību pārkāpuma sekas, un līdz ar to nešķiet, ka tas pats par sevi varētu būt pietiekami efektīvs un preventīvs līdzeklis, lai nodrošinātu pamatnolīguma izpildei pieņemto tiesību normu pilnīgu iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 94. un 95. punkts).

63 No tā izriet, ka ar Darba likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktu ir paredzēts īstenot citu, nevis pamatnolīguma 5. klauzulā paredzēto mērķi, un tādēļ to nevar uzskatīt par tādu, ar kuru "tiek īstenotas Savienības tiesības" Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē.

64 Līdz ar to atšķirīgā attieksme pamatlietā nevar tikt vērtēta no Hartā, tostarp tās 20. un 21. pantā, nostiprināto garantiju skatpunkta.

65 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka LESD 151. un 153. pants, kā arī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa noteikta laika darba ņēmējiem, kas nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, viņu darba attiecību izbeigšanas gadījumā, lai gan pabalsts tiek piešķirts noteikta laika līgumdarbiniekiem viņu darba līguma termiņa izbeigšanās gadījumā.

Par trešo jautājumu

66 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka ar trešo jautājumu tā būtībā vēlas uzzināt, vai pamatnolīguma 5. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka situācijā, kurā darba devējs ir izmantojis darba attiecības uz noteiktu laiku, lai apmierinātu pastāvīgās vajadzības, nevis skaidri pamatotas nepieciešamības un steidzamības dēļ, tāda pabalsta piešķiršana, kas ir ekvivalents darba ņēmējiem ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā izmaksājamam pabalstam atbilstoši Darba likuma 56. pantam, ir pasākums ar mērķi novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības un, attiecīgā gadījumā, sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, vai attiecīgs tiesisks pasākums šīs klauzulas izpratnē.

67 Spānijas valdība uzskata, ka šis jautājums ir nepieņemams tā iemesla dēļ, ka pamatnolīguma 5. klauzula nav piemērojama tādā situācijā kā pamatlietā, kurai nav raksturīga nedz secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošana, nedz ļaunprātīga izmantošana šī klauzulas izpratnē.

68 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vienīgi tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saiknes ar faktisko situāciju pamatlietā vai pamatlietas priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai arī kad Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 77. punkts un tajā minētā judikatūra).

69 Turklāt, lai valsts tiesai sniegtu Savienības tiesību lietderīgu interpretāciju, šai tiesai ir jānorāda faktiskie apstākļi un atbilstošais tiesiskais regulējums, kurā iekļaujas tās uzdotie jautājumi, vai vismaz jāpaskaidro faktiskie pieņēmumi, uz kuriem šie jautājumi ir balstīti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 31. maijs, *Zheng*, C-190/17, EU:C:2018:357, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

70 Šajā ziņā pastāvīgajā judikatūrā ir nostiprināts, ka pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkts ir piemērojams vienīgi secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību gadījumā (spriedumi, 2005. gada 22. novembris, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, 41. un 42. punkts, kā arī 2012. gada 26. janvāris, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, 45. punkts, un rīkojums, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 55. punkts).

71 No pamatnolīguma 5. klauzulas 2. punkta a) apakšpunkta izriet, ka dalībvalstīm ir jānosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uzskata par "secīgām" (spriedums, 2018. gada 21. novembris, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 79. punkts, kā arī rīkojums, 2019. gada 12. jūnijs, *Aragón Carrasco* u.c., C-367/18, nav publicēts, EU:C:2019:487, 56. punkts).

72 Izskatāmajā lietā iesniedzējtiesa nesniedz nekādu norādi, kas ļautu uzskatīt, ka Madrides pašvaldība ir nodarbinājusi *Baldonedo Martín* vairāku darba līgumu vai darba attiecību ietvaros vai ka saskaņā ar Spānijas tiesībām attiecīgā situācija pamatlietā ir jāuzskata par tādu, kurai raksturīgi secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi vai darba attiecības.

73 Gluži pretēji, šī tiesa precizē, ka attiecīgā persona turpināti un pastāvīgi ir strādājusi vienā un tajā pašā amatā. Turklāt no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka darba attiecības starp pamatlietas pusēm ir pirmās un vienīgās darba attiecības, kuras tās ir nodibinājušas.

74 Šādos apstākļos šķiet acīmredzams, ka trešā jautājuma ietvaros izvirzītā problēma ir hipotētiska. Līdz ar to ir jākonstatē, ka šis jautājums ir nepieņemams.

Par tiesāšanās izdevumiem

75 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav pamatlietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa nedz noteikta laika darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, nedz ierēdņiem, kuri ir nodarbināti pastāvīgu darba attiecību ietvaros uz nenoteiktu laiku, viņu darba attiecību izbeigšanās gadījumā, lai gan tajā ir paredzēta šāda pabalsta izmaksa nenoteikta laika līgumdarbiniekiem gadījumā, kad viņu darba līgums izbeidzas objektīva iemesla dēļ.

2) LESD 151. un 153. pants, kā arī pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ietverts Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēta nekāda pabalsta izmaksa noteikta laika darba ņēmējiem, kas nodarbināti kā pagaidu ierēdņi, viņu darba attiecību izbeigšanas gadījumā, lai gan pabalsts tiek piešķirts noteikta laika līgumdarbiniekiem viņu darba līguma termiņa izbeigšanās gadījumā.

[Paraksti]