



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

3. juli 2014\*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 1999/70/EF — rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP — søfartsområdet — færger, der sejler på overfarter mellem to havne, der befinder sig inden for én og samme medlemsstat — flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter — § 3, nr. 1) — begrebet »tidsbegrænset ansættelseskontrakt« — § 5, stk. 1 — foranstaltninger med henblik på at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter — sanktioner — konvertering til tidsbegrænset ansættelsesforhold — betingelser«

I de forenede sager C-362/13, C-363/13 og C-407/13,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Corte suprema di cassazione (Italien) ved afgørelser af 3. april 2013, indgået til Domstolen den 28. juni og den 17. juli 2013, i sagerne

**Maurizio Fiamingo** (C-362/13),

**Leonardo Zappalà** (C-363/13),

**Francesco Rotondo m.fl.** (C-407/13)

mod

**Rete Ferroviaria Italiana SpA,**

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, M. Ilešič, og dommerne C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (refererende dommer), C. Toader og E. Jarašiūnas,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: fuldmægtig L. Carrasco Marco,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 7. maj 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Maurizio Fiamingo og Leonardo Zappalà ved avvocatessa A. Notarianni

\* Processprog: italiensk.

- Francesco Rotondo m.fl. ved avvocati V. De Michele og R. Garofalo
- Rete Ferroviaria Italiana SpA ved avvocato F. Sciaudone
- den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato G. Albenzio
- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget
- den norske regering ved I.S. Jansen og K.B. Moen, som befuldmægtigede
- Europa-Kommissionen ved C. Cattabriga og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af §§ 3 og 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som fremgår af bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).
- 2 Disse anmodninger er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem arbejdstagere, der var ansat som sømænd, og deres arbejdsgiver, Rete Ferroviaria Italiana SpA (herefter »RFI«), vedrørende kvalifikationen af de ansættelseskontrakter, der knyttede dem til denne arbejdsgiver.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

#### Direktiv 1999/70/EF

- 3 Ifølge artikel 1 i direktiv 1999/70 har direktivet til formål »at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale [...], som blev indgået [...] mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP)«.
- 4 Andet til fjerde afsnit i rammeaftalens indledning har følgende ordlyd:

»Parterne bag denne aftale erkender, at ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. De erkender ligeledes, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.

I denne aftale fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling

for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde.

Denne aftale omfatter personer med tidsbegrænset ansættelse, dog undtaget personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Parterne har til hensigt at overveje behovet for at indgå en tilsvarende aftale om arbejde formidlet af vikarbureauer.«

5 Punkt 6-8 og 10 i de generelle betragtninger til rammeaftalen fastsætter:

»6. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er den sædvanlige ansættelsesform, bidrager til at sikre livskvaliteten for de berørte arbejdstagere og at fremme produktiviteten.

7. En anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, begrundet i objektive forhold, er en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug.

8. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere.

[...]

10. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til, hvorledes gennemførelsen af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser sikres, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv, herunder sæsonbetonede aktiviteter.«

6 Følgende fremgår af rammeaftalens § 1, der har overskriften »Formål«:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.«

7 Rammeaftalens § 2 med overskriften »Anvendelsesområde« fastsætter:

»1. Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med:

a) erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse

b) ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.«

8 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« fastsætter:

»I denne aftale forstås ved:

- 1) »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

[...]«

9 I rammeaftalens § 5, der har overskriften »Bestemmelser om misbrug«, er følgende fastsat:

- »1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
- b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold
- c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.

2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:

- a) »flere på hinanden følgende«
- b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.«

10 Rammeaftalens § 8, der har overskriften »Afsluttende bestemmelser«, fastsætter følgende i stk. 2:

»Denne aftale gælder med forbehold af mere specifikke [EU-retlige] bestemmelser og i særdeleshed [EU-retlige] bestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.«

Direktiv 2009/13/EF

- 11 Artikel 1 i Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF (EUT L 124, s. 30) har følgende ordlyd:

»Ved dette direktiv iværksættes den aftale om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006 [herefter »MLC 2006«], der blev indgået den 19. maj 2008 mellem de organisationer, som repræsenterer arbejdsmarkedets parter i søfartssektoren (European Community Shipowners' Associations, ECSA og European Transport Workers' Federation, ETF), jf. bilaget [herefter »aftalen om MLC 2006«].«

- 12 Den del af aftalen, der har overskriften »Definitioner og anvendelsesområde«, bestemmer:

»1. Medmindre andet er angivet i specifikke bestemmelser, forstås i denne aftale ved:

[...]

- c) søfarende: en person, der, uanset i hvilken stilling, er ansat eller forhyret eller arbejder om bord på et skib, for hvilket denne aftale er gældende

[...]

- e) skib: et skib med undtagelse af skibe, der udelukkende anvendes i indre farvande eller farvande inden for eller i umiddelbar nærhed af beskyttede farvande eller områder, for hvilke havnereglementer gælder

[...]

2. Denne aftale gælder for alle søfarende, medmindre andet udtrykkeligt er angivet.

[...]«

- 13 I den del af aftalen, der har overskriften »Forskrifter og normer«, indgår et afsnit 2 med overskriften »Ansættelsesvilkår«, der bl.a. omfatter forskrift 2.1, der vedrører »Søfarendes ansættelsesaftaler«. Denne forskrifts norm A2.1, stk. 4, har følgende ordlyd:

»Hver medlemsstat vedtager love og forskrifter, der angiver, hvilke spørgsmål der skal inkluderes i de søfarendes ansættelsesaftaler, der er underlagt den nationale lovgivning. Søfarendes ansættelsesaftaler skal i alle tilfælde indeholde følgende oplysninger:

[...]

- c) sted og dato for indgåelsen af den søfarendes ansættelsesaftale

[...]

- g) aftalens ophør og betingelserne herfor, herunder:

- i) hvis aftalen er indgået for en ubestemt periode, de forhold, der giver en af parterne ret til at opsige aftalen, samt den krævede opsigelsesfrist, som ikke må være kortere for rederen end for den søfarende

- ii) datoen for aftalens udløb, hvis den er indgået for en bestemt periode, og
- iii) hvis aftalen er indgået for en rejse, destinationshavnen og den tid, der skal gå efter ankomsten, før den søfarende skal afmønstre

[...]«

14 Aftalens sidste del, der har overskriften »Afsluttende bestemmelser«, bestemmer i fjerde afsnit:

»Denne aftale indskrænker ikke anvendelsen af mere vidtgående og/eller specifikke allerede gældende [EU-retlige] retsfor skrifter.«

#### *Italiensk ret*

15 I Italien er sømændenes ansættelseskontrakter reguleret af bestemmelserne i sø- og luftfartsloven, som blev godkendt ved kongeligt dekret nr. 327 af 30. marts 1942 (herefter »sø- og luftfartsloven«), der i henhold til dennes artikel 1 har forrang frem for de almindelige retsfor skrifter, der gælder for ansættelseskontrakter. Disse kontrakter henhører således ikke under decreto legislativo nr. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (lovdekret nr. 368 om gennemførelse af direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP) af 6. september 2001 (GURI nr. 235 af 9.10.2001, s. 4).

16 Sø- og luftfartslovens artikel 325 bestemmer:

»Forhyringskontrakten kan indgås:

- a) for en bestemt sejlads eller flere sejlads
- b) tidsbegrænset
- c) tidsubegrænset

[...]

Med henblik på forhyringskontrakten forstås ved »sejlads« alle sejlads mellem afskibningshavnen og den endelige bestemmelsehavn, ud over en eventuel sejlads i ballast for at begive sig til afskibningshavnen.

[...]«

17 Sø- og luftfartslovens artikel 326 bestemmer:

»Den tidsbegrænsede kontrakt og kontrakten for flere sejlads må ikke indgås for en periode på mere end et år. Hvis de indgås for en længere periode, anses de for tidsubegrænsede.

Hvis den forhyrede i kraft af flere sejladsbaserede kontrakter, flere tidsbegrænsede kontrakter eller flere kontrakter af begge typer arbejder for én og samme reder i en sammenhængende periode på mere end et år, er forhyringsforholdet omfattet af bestemmelserne vedrørende den tidsubegrænsede kontrakt.

Med henblik på foregående stykke anses arbejdsydelsen for sammenhængende, når der ikke går mere end maksimalt [60] dage mellem udløbet af en kontrakt og indgåelsen af den efterfølgende kontrakt.«

18 Sø- og luftfartslovens artikel 332 bestemmer:

»Forhyringskontrakten skal specificere:

[...]

4) den eller de sejlads, som den forhyrede skal udføre, samt datoen for tiltrædelse af stillingen, såfremt forhyringen er sejladsbaseret; kontraktens begyndelsestidspunkt og varighed, såfremt forhyringen er tidsbegrænset [...].

[...]«

19 Sø- og luftfartslovens artikel 374 fastsætter:

»Bestemmelserne i artikel 326 [...] kan fraviges ved korporative forskrifter. De må kun fraviges i den individuelle kontrakt, såfremt de begunstiger den forhyrede. Det er heller ikke på grundlag af korporative forskrifter tilladt at forlænge fristen i artikel 326, stk. 1 og 2, eller at afkorte fristen i artiklens stk. 3.«

### **Twisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål**

20 Sagsøgerne i hovedsagerne er sømænd, der er indført i registeret over søfarende. De har været forhyret hos RFI ved flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået efter 2001, med henblik på en eller flere sejlads og maksimalt for 78 dage, for at være påmønstret færgerne, der sejler på ruterne Messina-Villa San Giovanni og Messina-Reggio Calabrien (Italien). Det fremgår af forelæggelsesafgørelserne, at sagsøgerne i forbindelse med disse kontrakter har arbejdet for deres arbejdsgiver i en periode på mindre end et år, og at der er forløbet en periode på over 60 dage mellem udløbet af en ansættelseskontrakt og indgåelsen af den efterfølgende kontrakt.

21 Idet sagsøgerne i hovedsagerne fandt, at deres ansættelsesforhold var blevet ulovligt opsagt i forbindelse med deres afmønstring, anlagde de sag ved Tribunale di Messina med påstand om, at deres tidsbegrænsede ansættelseskontrakter blev erklæret ugyldige, at disse kontrakter blev konverteret til tidsubegrænsede kontrakter, umiddelbar genansættelse eller genindsættelse og erstatning for det tab, de havde lidt.

22 Førsteinstansen Tribunale di Messina tog ganske vist de af sagsøgerne i hovedsagen i sag C-407/13 nedlagte påstande til følge og gav ikke sagsøgerne i hovedsagerne i sagerne C-362/13 og C-363/13 medhold i deres påstande. Corte d'appello di Messina forkastede imidlertid samtlige disse påstande i appelsagen.

23 Sagsøgerne i hovedsagerne har derfor iværksat kassationsanke ved Corte suprema di cassazione, hvorved det anfægtes, at Corte d'appello di Messina fastslog, at rammeaftalen ikke finder anvendelse på sømænd, og at deres tidsbegrænsede ansættelseskontrakter var lovlige, selv om disse hverken specificerer tidspunktet for kontraktens udløb, men kun deres varighed ved udtrykket »maksimalt 78 dage«, eller de objektive begrundelser for anvendelsen af sådanne kontrakter. Ifølge disse sagsøgere foreligger der misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, idet de ikke er blevet anvendt på grund af den særlige karakter ved arbejdet inden for søfart, eller fordi der foreligger objektive grunde, men for at afhjælpe den strukturelle mangel på personale.

24 Corte suprema di cassazione er derfor af den opfattelse, at det skal overvejes, om rammeaftalen finder anvendelse på ansættelsesforhold inden for søfart. Hvis dette er tilfældet, kan betingelserne for tidsbegrænset forhyring som fastsat i sø- og luftfartsloven nemlig vise sig at være i strid med rammeaftalen. Da den italienske lovgiver ved lovdekret nr. 368 af 6. september 2001 om



gennemførelse af direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, har opfyldt forpligtelsen i den nævnte aftales § 5 til at fastsætte foranstaltninger med henblik på at forhindre misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, kunne det følge heraf, at bestemmelserne i det nævnte dekret ligeledes skal anvendes på ansættelsesforhold på søfartsområdet.

25 Under disse omstændigheder har Corte suprema di cassazione besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Finder bestemmelserne i rammeaftalen [...] anvendelse på arbejde inden for søfart, og omfatter særligt [rammeaftalens] § 2, stk. 1, også personer med tidsbegrænset ansættelse, som er ansat på færger med daglige sejlads?
- 2) Er rammeaftalen, [...] [og særligt [dennes] § 3, [nr. 1)], til hinder for en national lovgivning [sø- og luftfartslovens artikel 332], som fastsætter, at der angives en »varighed« af kontrakten og ikke et »tidspunkt« for dennes »udløb«, og er det foreneligt med direktivet at fastsætte kontraktens varighed ved angivelse af en tidsbegrænsning, hvis eksistens er bestemt (»maksimalt 78 dage«), men hvis udløbstidspunkt er ubestemt?
- 3) Er rammeaftalen, [...] [og særligt [dennes] § 3, [nr. 1)], til hinder for en national lovgivning ([sø- og luftfartslovens] artikel 325, 326 og 332), hvorefter de objektive forhold, der begrundet indgåelsen af den tidsbegrænsede kontrakt, blot udgøres af en angivelse af den eller de sejlads, som skal foretages, således at kontraktens genstand (arbejdsydelsen) i det væsentlige er sammenfaldende med dens årsag (begrundelsen for indgåelsen af en tidsbegrænset kontrakt)?
- 4) Er rammeaftalen til hinder for en national lovgivning (i det foreliggende tilfælde bestemmelserne i [sø- og luftfartsloven]), som i tilfælde af anvendelse af flere på hinanden følgende kontrakter (som kan udgøre misbrug i henhold til § 5) udelukker, at disse kan konverteres til tidsbegrænsede ansættelsesforhold (hvilket i henhold til [sø- og luftfartslovens] artikel 326 alene er muligt, hvis den forhyrede arbejder i en sammenhængende periode på mere end et år, og hvis der ikke går mere end 60 dage mellem udløbet af en kontrakt og indgåelsen af den efterfølgende kontrakt)?«

26 Ved kendelse af 28. august 2013 har Domstolens præsident besluttet at forene sagerne C-362/13, C-363/13 og C-407/13 med henblik på den skriftlige forhandling, den mundtlige forhandling og dommen.

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Det første spørgsmål*

27 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalen skal fortolkes således, at den finder anvendelse på arbejdstagere som sagsøgerne i hovedsagerne, der som sømænd på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er forhyret på færger, der sejler på en overfart mellem to havne, der befinder sig inden for én og samme medlemsstat.

28 I denne henseende bemærkes, at Domstolen allerede flere gange har fastslået, at det af selve ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, fremgår, at dens anvendelsesområde er defineret bredt med en generel henvisning til »alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat« (jf. bl.a. domme Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 56, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, præmis 34, og Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, præmis 38).



- 29 Desuden omfatter definitionen af begrebet »en person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, nr. 1), alle arbejdstagere uden nogen sondring under hensyn til, om den pågældende arbejdsgiver henhører under den offentlige eller private sektor (domme Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, præmis 56, Della Rocca, EU:C:2013:235, præmis 34, og Márquez Samohano, EU:C:2014:146, præmis 38), og uanset hvordan deres kontrakt kvalificeres i intern ret (dom Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 166).
- 30 Rammeaftalen finder således anvendelse på alle arbejdstagere, der præsterer en arbejdsydelse mod vederlag inden for rammerne af et tidsbegrænset arbejdsforhold, der knytter dem til deres arbejdsgiver (domme Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 28, og Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 42, samt kendelse Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, præmis 26).
- 31 Rammeaftalens anvendelsesområde er ganske vist ikke uden grænser. Det fremgår således af ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, at definitionen af ansættelseskontrakter og -forhold, i forhold til hvilke denne rammeaftale finder anvendelse, ikke er fastsat i denne eller i EU-retten, men i national lovgivning og/eller praksis, forudsat at definitionen af disse begreber ikke medfører en vilkårlig udelukkelse af en personkategori fra den beskyttelse, som rammeaftalen giver (dom Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, præmis 42 og 51).
- 32 Desuden overlader rammeaftalens § 2, stk. 2, medlemsstaterne en skønsmargen for så vidt angår anvendelsen af rammeaftalen på visse kategorier af ansættelseskontrakter eller -forhold. Denne bestemmelse giver således medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter mulighed for at undtage »erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse« samt »kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling, fra rammeaftalens anvendelsesområde« (domme Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, præmis 57, Sibilio, EU:C:2012:148, præmis 52 og 53, og Della Rocca, EU:C:2013:235, præmis 35).
- 33 Endvidere har Domstolen fastslået, at det udtrykkeligt fremgår af fjerde afsnit i rammeaftalens indledning, at denne ikke finder anvendelse på vikaransatte (jf. dom Della Rocca, EU:C:2013:235, præmis 36 og 45).
- 34 I det foreliggende tilfælde fremgår det af de for Domstolen fremlagte oplysninger, der ikke er blevet anfægtet, at sagsøgerne i hovedsagerne var knyttet til deres arbejdsgiver ved en ansættelseskontrakt efter national ret. Det er endvidere ubestridt, at disse ansættelseskontrakter ikke indgår i de ansættelsesforhold, der kan udelukkes fra rammeaftalens anvendelsesområde i henhold til dennes § 2, stk. 2.
- 35 RFI og den italienske og norske regering har imidlertid fremhævet, at EU-retten, ligesom international ret og national ret, indeholder bestemmelser, der specifikt skal regulere området for søfart. Navnlig indeholder aftalen om MLC 2006, der fremgår af bilaget til direktiv 2009/13, en række forskrifter og normer vedrørende søfarendes ansættelsesaftaler, herunder norm A2.1, stk. 4, litra g), der definerer aftalens ophør og betingelserne herfor. Desuden gælder rammeaftalen i henhold til dennes § 8, stk. 2, med forbehold af mere specifikke bestemmelser i EU-retten.
- 36 Det fremgår imidlertid ikke, og det er i øvrigt heller ikke blevet gjort gældende, at aftalen om MLC 2006 – lige så lidt som de øvrige retsakter, der er vedtaget af EU-lovgiver på søfartsområdet – indeholder regler, der ligesom rammeaftalen skal sikre anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination i forhold til arbejdstagere i tidsbegrænset ansættelse eller forhindre misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold eller ansættelseskontrakter. Aftalen om MLC 2006 indskrænker ikke, således som det bl.a. fremgår af de afsluttende bestemmelser i fjerde afsnit, anvendelsen af mere specifikke gældende EU-retlige bestemmelser eller bestemmelser, som yder en højere grad af beskyttelse af søfarende.

- 37 Det må endvidere konstateres, at aftalen om MLC 2006 i henhold til dennes punkt 1, litra c) og e), og punkt 2 ikke finder anvendelse på søfarende, der er forhyret om bord på skibe, der udelukkende anvendes i indre farvande såsom dem, der er omhandlet i tvisterne i hovedsagerne.
- 38 Det følger heraf, at arbejdstagere, der befinder sig i en situation som sagsøgernes i hovedsagerne, og som er forhyret på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter på færger, der sejler på ruter mellem to havne, der befinder sig inden for én og samme medlemsstat, er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde, idet denne ikke udelukker nogen bestemt sektor fra sit anvendelsesområde.
- 39 Denne konklusion underbygges af indholdet af rammeaftalens § 5, stk. 1, hvoraf det fremgår, at det i overensstemmelse med tredje afsnit i rammeaftalens indledning og punkt 8 og 10 i de generelle betragtninger er i forbindelse med denne rammeaftales gennemførelse, at medlemsstaterne, for så vidt som det er objektivt begrundet, kan tage hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere (jf. i denne retning domme Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 45, og Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, præmis 49).
- 40 Under hensyn til det ovenstående må det første spørgsmål besvares med, at rammeaftalen skal fortolkes således, at den finder anvendelse på arbejdstagere som sagsøgerne i hovedsagerne, der som sømænd på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er forhyret på færger, der sejler på en overfart mellem to havne, der befinder sig inden for én og samme medlemsstat.

#### *Det andet spørgsmål*

- 41 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om rammeaftalens bestemmelser, herunder især § 3, nr. 1), skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal angive deres varighed, men ikke tidspunktet for udløbet af dem.
- 42 RFI er af den opfattelse, at spørgsmålet bør afvises af to grunde. Dels vedrører det fortolkningen af national ret. Dels omhandler rammeaftalens § 3, nr. 1), alene en definition af visse udtryk, og den udgør således ikke et kriterium for lovligheden af den omhandlede nationale lovgivning.
- 43 Det må imidlertid konstateres, at nærværende spørgsmål klart vedrører fortolkningen af EU-retten og derfor kan antages til realitetsbehandling.
- 44 For så vidt angår sagens realitet bemærkes, at rammeaftalen ikke har til formål at harmonisere alle nationale retsregler om tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, idet den udelukkende ved at fastsætte generelle principper og minimumskrav tilsigter at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold (jf. i denne retning domme Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, præmis 26 og 36, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 111, og Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, præmis 41, samt kendelse Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, præmis 54).
- 45 Rammeaftalen indeholder ikke nogen bestemmelse vedrørende de formelle oplysninger, der bør fremgå af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 46 Som det klart fremgår af overskriften for og ordlyden af rammeaftalens § 3, nr. 1), begrænser denne bestemmelse sig til at definere begrebet »en person med tidsbegrænset ansættelse« og i den forbindelse angive det karakteristiske element for en tidsbegrænset kontrakt, nemlig den omstændighed, at udløbet af en sådan kontrakt er fastlagt ud fra »objektive kriterier, såsom en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed«. Derimod

pålægger denne bestemmelse ikke medlemsstaterne nogen forpligtelse for så vidt angår de regler i intern ret, der anvendes i forbindelse med indgåelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (jf. i denne retning kendelse *Vino*, EU:C:2010:677, præmis 60-62 og den deri nævnte retspraksis).

- 47 Under alle omstændigheder er det – i det omfang nærværende spørgsmål skal forstås således, at det har til formål at afgøre, om rammeaftalen finder anvendelse på arbejdstagere, som er bundet af ansættelseskontrakter, der, ligesom de i hovedsagerne omhandlede, kun angiver varigheden med bemærkningen »maksimalt 78 dage« – tilstrækkeligt at konstatere, at sådanne arbejdstagere skal anses for at være »personer med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, nr. 1), idet en sådan oplysning efter sin art objektivt fastsætter udløbet af de nævnte kontrakter, og rammeaftalen finder derfor anvendelse på dem.
- 48 På baggrund af det ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens bestemmelser skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal angive deres varighed, men ikke tidspunktet for udløbet af dem.

#### *Det tredje og det fjerde spørgsmål*

- 49 Den forelæggende ret ønsker med det tredje og det fjerde spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 3, nr. 1), og § 5 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der dels lægger til grund, at den objektive begrundelse for en tidsbegrænset ansættelseskontrakt alene udgøres af angivelsen af den eller de sejladser, der skal foretages, dels fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kun kan konverteres til tidsubegrænsede ansættelsesforhold i det tilfælde, hvor den pågældende arbejdstager på grundlag af sådanne kontrakter har været ansat i en sammenhængende periode på mere end et år hos den samme arbejdsgiver, idet ansættelsesforholdet anses for sammenhængende, når de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er adskilt af en periode på mindre end eller lig med 60 dage.
- 50 Det er RFI's opfattelse, at den del, der vedrører det tredje spørgsmål, bør afvises fra realitetsbehandling, idet denne del ikke har nogen tilknytning til genstanden for tvisterne i hovedsagerne, da den tilsigter at efterprøve foreneligheden med rammeaftalen af den nationale lovgivning vedrørende ansættelseskontrakter for en eller flere bestemte sejladser, selv om de i hovedsagerne omhandlede ansættelseskontrakter er blevet kvalificeret som tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 51 Det bemærkes, at der ifølge fast retspraksis er en formodning for, at de spørgsmål om EU-retten fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan kun afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national retsinstans, når det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. domme *Della Rocca*, EU:C:2013:235, præmis 29, og *Márquez Samohano*, EU:C:2014:146, præmis 35).
- 52 Det må imidlertid i det foreliggende tilfælde konstateres, at den forelæggende ret ønsker oplysning om fortolkningen af rammeaftalen i forbindelse med reelle tvister, der er en følge af opsigelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er blevet indgået af sagsøgerne i hovedsagerne for en eller flere bestemte sejladser. Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning, hvorefter angivelsen af den eller de sejladser, der skal foretages, udgør en objektiv begrundelse for indgåelsen af sådanne kontrakter, er forenelig med de krav, der stilles i rammeaftalen. På det grundlag kan dette spørgsmål ikke anses for at være af hypotetisk karakter, og det kan derfor antages til realitetsbehandling.

- 53 Hvad angår realiteten bemærkes, i det omfang de nærværende spørgsmål vedrører fortolkningen af rammeaftalens § 3, nr. 1), at denne bestemmelse, således som det er blevet anført i denne doms præmis 46, er irrelevant, eftersom den ikke pålægger medlemsstaterne nogen forpligtelse for så vidt angår de regler i intern ret, der anvendes i forbindelse med indgåelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 54 Hvad angår rammeaftalens § 5 bemærkes, at denne bestemmelses stk. 1 har til formål at gennemføre et af de formål, der forfølges med denne rammeaftale, nemlig at begrænse anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der anses for en potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne, idet den fastsætter bestemmelser om minimumsbeskyttelse med henblik på at undgå, at arbejdstagernes situation bliver usikker (jf. bl.a. domme Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, præmis 63, Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 73, Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, præmis 31, Küçük, EU:C:2012:39, præmis 25, og Márquez Samohano, EU:C:2014:146, præmis 41).
- 55 Som det nemlig følger af andet afsnit i rammeaftalens indledning og af punkt 6 og 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen, udgør sikkerheden i ansættelsen et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere, mens det kun er i visse tilfælde, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov (domme Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, præmis 62, og Huet, EU:C:2012:133, præmis 35).
- 56 Rammeaftalens § 5, stk. 1, pålægger således medlemsstaterne med henblik på at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold effektivt og bindende at vedtage en eller flere af de foranstaltninger, der opregnes i bestemmelsen, når der ikke er fastsat tilsvarende retsregler i national ret. De tre foranstaltninger, der opregnes i § 5, stk. 1, litra a)-c), vedrører henholdsvis objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold, den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold og antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys (jf. bl.a. domme Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 74 og 151, Küçük, EU:C:2012:39, præmis 26, Márquez Samohano, EU:C:2014:146, præmis 42, samt kendelse Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, præmis 18 og 19).
- 57 Det skal imidlertid indledningsvis fremhæves, at rammeaftalen ikke pålægger medlemsstaterne at vedtage en retsregel, der kræver, at den første eller den eneste tidsbegrænsede ansættelseskontrakt altid skal være begrundet i en objektiv omstændighed. Som Domstolen allerede har fastslået, henhører sådanne tidsbegrænsede ansættelseskontrakter nemlig ikke under rammeaftalens § 5, stk. 1, der udelukkende vedrører forhindring af misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, idet de i § 5, stk. 1, litra a), omhandlede objektive omstændigheder således kun angår »fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold« (jf. dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 90, og kendelse VINO, EU:C:2010:677, præmis 58 og 59).
- 58 For så vidt angår de nævnte på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold fremgår det nemlig af denne doms præmis 56, at de parter, der har underskrevet rammeaftalen, således som anført i punkt 7 i de generelle betragtninger til denne, var af den opfattelse, at anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, begrundet i objektive forhold, er en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug (domme Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, præmis 67, Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 91 og 92, samt kendelse Vassilakis m.fl., C-364/07, EU:C:2008:346, præmis 86).
- 59 Imidlertid råder medlemsstaterne over en skønsmargen i forbindelse med gennemførelsen af rammeaftalens § 5, stk. 1, da de har valget mellem at benytte sig af en eller flere af de foranstaltninger, der er opregnet i § 5, stk. 1, litra a)-c), eller at opretholde allerede eksisterende



foranstaltninger, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere (jf. domme Impact, EU:C:2008:223, præmis 71, Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 81 og 93, og Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, præmis 35).

- 60 Dermed pålægger rammeaftalens § 5, stk. 1, medlemsstaterne et overordnet formål, der består i at forhindre et sådant misbrug, idet de overlades et valg med hensyn til midlerne til at opnå dette formål, forudsat at de ikke skader formålet og den effektive virkning af rammeaftalen (dom Huet, EU:C:2012:133, præmis 42 og 43 og den deri nævnte retspraksis).
- 61 Det følger heraf, at en medlemsstat med henblik på denne gennemførelse er berettiget til at vælge ikke at vedtage den foranstaltning, der er nævnt i § 5, stk. 1, litra a), der består i at kræve, at fornyelse af sådanne flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal være begrundet i objektive omstændigheder. Den kan i stedet foretrække den ene af eller begge de to foranstaltninger, der er nævnt i § 5, stk. 1, litra b) og c), der vedrører henholdsvis den maksimale samlede varighed af disse på hinanden følgende kontrakter eller ansættelsesforhold og antallet af gange, de kan fornyes, eller vælge at opretholde en eksisterende tilsvarende retsregel, forudsat – uanset hvilken foranstaltning der vælges – at det er sikret, at misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold effektivt forhindres (jf. dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 94, og i denne retning dom Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, præmis 44).
- 62 Når der endvidere som i det foreliggende tilfælde i EU-retten ikke er foreskrevet særlige sanktioner i tilfælde, hvor der ikke desto mindre er konstateret et misbrug, påhviler det de nationale myndigheder at vedtage foranstaltninger, der ikke blot skal være forholdsmæssige, men tillige tilstrækkeligt effektive og afskrækkende, således at det sikres, at de forskrifter, der er vedtaget i medfør af rammeaftalen, har fuld gennemslagskraft (jf. bl.a. dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 158, og kendelser Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, præmis 45, og Papalia, EU:C:2013:873, præmis 20).
- 63 Selv om de nærmere regler for gennemførelsen af sådanne bestemmelser, når der ikke findes EU-retlige bestemmelser på området, henhører under hver medlemsstats nationale retsorden i medfør af princippet om medlemsstaternes procesautonomi, må disse regler imidlertid ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende situationer på grundlag af national ret (ækvivalensprincippet), og de må ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges borgerne i henhold til Unionens retsorden (effektivitetsprincippet) (jf. bl.a. dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 159, og kendelser Affatato, EU:C:2010:574, præmis 46, og Papalia, EU:C:2013:873, præmis 21).
- 64 Heraf følger, at hvis et misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold har fundet sted, skal en foranstaltning, der på effektiv og tilsvarende vis sikrer beskyttelsen af arbejdstagerne, kunne finde anvendelse, således at misbruget sanktioneres behørigt, og konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten elimineres (dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 160, og kendelser Affatato, EU:C:2010:574, præmis 47, og Papalia, EU:C:2013:873, præmis 22).
- 65 I denne henseende bemærkes, således som Domstolen flere gange har fremhævet, at rammeaftalen ikke foreskriver en generel forpligtelse for medlemsstaterne til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal konverteres til en tidsubegrænset kontrakt. Rammeaftalens § 5, stk. 2, overlader det nemlig i princippet til medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for, hvornår tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold skal anses for tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold. Det følger heraf, at rammeaftalen ikke foreskriver betingelserne for at gøre brug af tidsubegrænsede kontrakter (jf. bl.a. dom Huet, EU:C:2012:133, præmis 38-40 og den deri nævnte retspraksis).

- 66 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at det ikke tilkommer Domstolen for så vidt angår den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning at udtale sig om fortolkningen af bestemmelserne i national ret, idet denne opgave udelukkende påhviler den forelæggende ret eller i givet fald de kompetente nationale retter, der skal afgøre, om de krav, der er nævnt ovenfor i denne doms præmis 56-65, er opfyldt ved de gældende nationale retsfor skrifter (jf. bl.a. domme Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 39, og Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 163, samt kendelse Papalia, EU:C:2013:873, præmis 30).
- 67 Det påhviler således den forelæggende ret at vurdere, i hvilket omfang betingelserne for anvendelse og effektiv gennemførelse af de relevante bestemmelser i national ret udgør en passende foranstaltning for at forhindre og i givet fald sanktionere misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold (jf. i denne retning domme Vassallo, EU:C:2006:518, præmis 41, og Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 164).
- 68 Imidlertid kan Domstolen i en præjudiciel forelæggelsessag i givet fald give nærmere oplysninger med henblik på at vejlede den nationale ret i dens vurdering (jf. bl.a. dom Vassallo, EU:C:2006:518, præmis 39, og kendelse Papalia, EU:C:2013:873, præmis 31).
- 69 I denne henseende må det konstateres – uden at det derved er nødvendigt at undersøge, om en national lovgivning som den, der er fastsat i sø- og luftfartslovens artikel 326, der blev vedtaget inden ikrafttrædelsen af direktiv 1999/70 og rammeaftalen, omfatter en »objektiv omstændighed« som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a) – at en sådan lovgivning, der fastsætter en ufravigelig regel, hvorefter flere tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med en samlet varighed af mere end et år, når arbejdstageren har været ansat i en sammenhængende periode hos én og samme arbejdsgiver, konverteres til et tidsbegrænset ansættelsesforhold, vil kunne opfylde de krav, der er nævnt i denne doms præmis 56-65.
- 70 En sådan lovgivning kan nemlig både omfatte en gældende retlig foranstaltning svarende til den foranstaltning, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, således som nævnt i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra b), vedrørende den maksimale samlede varighed af sådanne kontrakter, og en foranstaltning, der effektivt sanktionerer et sådant misbrug (jf. analogt dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, præmis 170, og kendelse Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, præmis 79).
- 71 Det synes ikke muligt at rejse tvivl om denne konklusion ved det krav, der følger af den nævnte lovgivning, hvorefter alene de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er adskilt af en periode på under eller lig med 60 dage, kan anses for at være »sammenhængende« og dermed »på hinanden følgende«. En sådan periode kan nemlig almindeligvis anses for at være tilstrækkelig til at afbryde ethvert eksisterende ansættelsesforhold og dermed medføre, at de eventuelle kontrakter, der er indgået efterfølgende, ikke anses for at være på hinanden følgende, og det så meget desto mere, når varigheden af de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som i de i hovedsagerne omhandlede tvister, ikke kan overstige 78 dage. Det synes nemlig vanskeligt for en arbejdsgiver, der har et fast og varigt behov for arbejdskraft, at omgå den beskyttelse, som rammeaftalen giver mod misbrug, ved at lade en periode på ca. to måneder forløbe efter udløbet af hver tidsbegrænset ansættelseskontrakt (jf. analogt kendelse Vassilakis m.fl., EU:C:2008:346, præmis 115).
- 72 Det påhviler imidlertid de nationale myndigheder og retsinstanser, der har til opgave at anvende foranstaltningerne til gennemførelse af direktiv 1999/70, og som således skal tage stilling til, om tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal kvalificeres som flere på hinanden følgende kontrakter, i hvert tilfælde at undersøge alle sagens nærmere omstændigheder, idet de bl.a. skal tage hensyn til antallet af sådanne flere på hinanden følgende kontrakter, der er indgået med den samme person, eller med henblik på at udføre det samme arbejde, for at udelukke, at arbejdsgivernes anvendelse af tidsbegrænsede ansættelsesforhold antager karakter af misbrug (jf. kendelse Vassilakis m.fl., EU:C:2008:346, præmis 116).



- 73 Det tilkommer navnlig den forelæggende ret i tvister som de i hovedsagerne foreliggende at sikre sig, at den maksimale varighed på et år som fastsat i den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning beregnes på en måde, der ikke medfører en væsentlig forringelse af effektiviteten af forebyggelsen mod og sanktionen for misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Som Europa-Kommissionen har anført i sit skriftlige indlæg, kunne dette være tilfældet, hvis denne maksimale varighed blev beregnet – ikke ud fra antallet af arbejdsdage, der er omfattet af disse ansættelseskontrakter, men ud fra antallet af dage, hvor den berørte arbejdstager faktisk har arbejdet – når disse dage f.eks. på grund af kun få sejlads udgør et klart mindre antal end de førstnævnte dage.
- 74 På grundlag af det ovenstående skal det tredje og det fjerde spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kun kan konverteres til tidsbegrænsede ansættelsesforhold i det tilfælde, hvor den pågældende arbejdstager på grundlag af sådanne kontrakter har været ansat i en sammenhængende periode på mere end et år hos den samme arbejdsgiver, idet ansættelsesforholdet anses for sammenhængende, når de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er adskilt af en periode på mindre end eller lig med 60 dage. Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at efterprøve, at betingelserne for anvendelse og den effektive gennemførelse af denne lovgivning udgør en passende foranstaltning til at forhindre og sanktionere misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

### Sagsomkostninger

- 75 Da sagernes behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

- 1) **Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som fremgår af bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den finder anvendelse på arbejdstagere som sagsøgerne i hovedsagerne, der som sømænd på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er forhyret på færger, der sejler mellem to havne, der befinder sig inden for én og samme medlemsstat.**
- 2) **Bestemmelserne i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal angive deres varighed, men ikke tidspunktet for udløbet af dem.**
- 3) **§ 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at den i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kun kan konverteres til tidsbegrænsede ansættelsesforhold i det tilfælde, hvor den pågældende arbejdstager på grundlag af sådanne kontrakter har været ansat i en sammenhængende periode på mere end et år hos den samme arbejdsgiver, idet ansættelsesforholdet anses for sammenhængende, når de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er adskilt af en periode på mindre end eller lig med 60 dage. Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at efterprøve, at betingelserne for anvendelse og den effektive gennemførelse af denne lovgivning udgør en passende foranstaltning til at forhindre og sanktionere misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.**

Underskrifter