



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

3 iulie 2014*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Sectorul maritim — Feriboturi care efectuează o cursă între două porturi situate în același stat membru — Contracte de muncă pe durată determinată succesive — Clauza 3 punctul (1) — Noțiunea «contract de muncă pe durată determinată» — Clauza 5 punctul (1) — Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată — Sancțiuni — Transformarea în raport de muncă pe durată nedeterminată — Condiții”

În cauzele conexe C-362/13, C-363/13 și C-407/13,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Italia), prin deciziile din 3 aprilie 2013, primite de Curte la 28 iunie și la 17 iulie 2013, în procedurile

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo și alții (C-407/13)

împotriva

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, domnii C.G. Fernlund și A. Ó Caoimh (raportor), doamna C. Toader și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 7 mai 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnii Fiamingo și Zappalà, de A. Notarianni, avvocatessa;

— pentru domnul Rotondo și alții, de V. De Michele și de R. Garofalo, avvocati;

* Limba de procedură: italiana.

- pentru Rete Ferroviaria Italiana SpA, de F. Sciaudone, avvocato;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. Albenzio, avvocato dello Stato;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru guvernul norvegian, de I. S. Jansen și de K. B. Moen, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Cattabriga și de J. Enegren, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea clauzelor 3 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Aceste cereri au fost prezentate în cadrul unor litigii între lucrători angajați ca navigatori, pe de o parte, și angajatorul lor, Rete Ferroviaria Italiana SpA (denumită în continuare „RFI”), pe de altă parte, cu privire la calificarea contractelor de muncă încheiate cu acesta din urmă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 1999/70/CE

- 3 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, aceasta urmărește „punerea în aplicare a acordului-cadru [...] încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.
- 4 Al doilea, al treilea și al patrulea paragraf ale preambulului acordului-cadru sunt redactate după cum urmează:

„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.

Prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor cu contract pe durată determinată, cu excepția celor care sunt puși la dispoziția unei întreprinderi de către o agenție în regim de muncă temporară. Intenția părților este de a lua în considerare nevoia unui acord similar referitor la munca temporară.”

5 Punctele 6-8 și 10 din considerațiile generale ale acordului-cadru enunță:

„(6) întrucât contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă, contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățesc performanța;

(7) întrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile;

(8) întrucât contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor;

[...]

(10) întrucât prezentul acord face trimitere la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile de aplicare a principiilor sale generale, a cerințelor minime și a dispozițiilor sale, pentru a se lua în considerare situația fiecărui stat membru și caracteristicile sectoarelor și ocupațiilor speciale, inclusiv activitățile de natură sezonieră.”

6 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, intitulată „Obiectivul”:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

7 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

(a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;

(b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.”

8 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

[...]”

9 Potrivit clauzei 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

- (a) sunt considerate «succesive»;
- (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

10 Clauza 8 din acordul-cadru, intitulată „Dispoziții privind punerea în aplicare”, prevede la punctul (2):

„Prezentul acord nu aduce atingere niciunei dispoziții [de drept al Uniunii] speciale, în special dispozițiilor [de drept al Uniunii] privind egalitatea de tratament sau șansele egale între femei și bărbați.”

Directiva 2009/13/CE

11 Articolul 1 din Directiva 2009/13/CE a Consiliului din 16 februarie 2009 de punere în aplicare a acordului încheiat între Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) cu privire la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim și de modificare a Directivei 1999/63/CE (JO L 124, p. 30) are următorul cuprins:

„Prezenta directivă pune în aplicare Acordul privind Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim [denumită în continuare «MLC 2006»], încheiat la 19 mai 2008 între organizațiile reprezentând patronatul și sindicatele din sectorul transportului maritim (Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană ECSA și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi ETF), astfel cum este prevăzut în anexă [denumit în continuare «acordul privind MLC 2006»].”

12 Partea din acord intitulată „Definiții și domeniu de aplicare” prevede:

„(1) În scopul prezentului acord și sub rezerva existenței unor dispoziții contrare specifice, termenul:

[...]

(c) «navigator» înseamnă orice persoană încadrată în muncă sau angajată sau care lucrează, indiferent de funcție, la bordul unei nave pentru care se aplică prezentul acord;

[...]

(e) «navă» înseamnă o navă, alta decât una care navighează exclusiv pe ape interne sau pe ape din cadrul sau din imediata vecinătate a apelor protejate sau a zonelor în care se aplică regulamentele portuare;

[...]

(2) Sub rezerva existenței unor dispoziții contrare exprese, prezentul acord se aplică tuturor navigatorilor.

[...]”

13 Cuprins în partea intitulată „Reglementări și norme” din acordul menționat, titlul 2 din aceasta cuprinde printre altele, sub denumirea „Condiții de încadrare în muncă”, reglementarea 2.1, care privește „Contractele de muncă ale navigatorilor”. Norma A2.1 alineatul (4) din această reglementare are următorul cuprins:

„Fiecare stat membru adoptă acte cu putere de lege și norme administrative specificând aspectele care trebuie incluse în toate contractele de muncă ale navigatorilor guvernate de legislația sa națională. Contractele de muncă ale navigatorilor trebuie să conțină, în orice caz, următoarele detalii:

[...]

(c) locul și data când intră în vigoare contractul de muncă al navigatorilor;

[...]

(g) încetarea contractului și condițiile acesteia, inclusiv:

(i) în cazul în care contractul a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată, condițiile care îndreptățesc ambele părți să înceteze contractul, precum și perioada de preaviz solicitată, care nu este mai scurtă pentru armator decât pentru navigator;

(ii) în cazul în care contractul a fost încheiat pentru o perioadă determinată, data fixată pentru expirarea acestuia și

(iii) în cazul în care contractul a fost încheiat pentru o cursă, portul de destinație și perioada de timp care trebuie să treacă de la sosire înainte ca navigatorul să poată fi concediat;

[...]”

- 14 Ultima parte din același acord, intitulată „Dispoziții finale”, cuprinde un al patrulea paragraf care prevede:

„Prezentul acord nu aduce atingere oricărei alte legislații [a Uniunii] existente mai stricte și/sau mai detaliate.”

Dreptul italian

- 15 În Italia, contractele de muncă ale navigatorilor sunt reglementate prin dispozițiile Codului navigației, aprobat prin Decretul regal nr. 327 din 30 martie 1942 (denumit în continuare „Codul navigației”), care, conform articolului 1, se aplică cu prioritate și prevalează asupra reglementării generale aplicabile contractelor de muncă. Prin urmare, aceste contracte nu intră în sfera Decretului legislativ nr. 368 de punere în aplicare a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, p. 4).

- 16 Articolul 325 din Codul navigației prevede:

„Contractul de angajare poate fi încheiat:

- a) pentru o anumită cursă sau pentru anumite curse;
- b) pe durată determinată;
- c) pe durată nedeterminată.

[...]

În sensul contractului de angajare, prin «cursă» se înțelege ansamblul traversărilor efectuate între portul de încărcare și portul de destinație finală, în afara eventualelor traversări cu lest până la portul de încărcare.

[...]”

- 17 Potrivit articolului 326 din Codul navigației:

„Contractul pe durată determinată și cel pentru mai multe curse nu pot fi încheiate pe o perioadă mai lungă de un an; dacă sunt încheiate pe o perioadă mai îndelungată, sunt considerate contracte pe durată nedeterminată.

Dacă, în temeiul mai multor contracte pentru curse, al mai multor contracte pe durată determinată sau al mai multor contracte de ambele tipuri, persoana angajată lucrează neîntrerupt pentru același armator pe o perioadă mai lungă de un an, contractul de angajare este reglementat de dispozițiile privind contractul pe durată nedeterminată.

În sensul paragrafului precedent, prestarea serviciului este considerată neîntreruptă atunci când perioada dintre încetarea unui contract și încheierea contractului următor nu depășește [60] de zile.”

18 Articolul 332 din Codul navigației prevede:

„Contractul de angajare trebuie să prevadă:

[...]

4) cursa sau cursele care urmează să fie efectuate și data la care persoana angajată începe serviciul, dacă este vorba despre o angajare pe curse; începutul și durata contractului, dacă angajarea este pe durată determinată [...]

[...]”

19 Articolul 374 din Codul navigației prevede:

„Sunt permise derogări de la dispozițiile [articolului] 326 [...] prin norme corporative; de la contractul individual sunt permise derogări numai în favoarea persoanei angajate. Cu toate acestea, prin norme corporative nu poate fi prelungită durata prevăzută la articolul 326 primul și al doilea paragraf, nici nu poate fi redus termenul prevăzut la al treilea paragraf al aceluiași articol.”

Litigiile principale și întrebările preliminare

20 Reclamanții din litigiile principale sunt navigatori înscrși în registrul navigatorilor. Ei au fost angajați de RFI în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, încheiate ulterior anului 2001, pentru una sau mai multe curse și pentru cel mult 78 de zile, în vederea îmbarcării pe feriboturi care efectuează curse între Messina și Villa San Giovanni și Messina și Reggio Calabria (Italia). Din deciziile de trimitere reiese că reclamanții menționați au lucrat în cadrul acestor contracte în serviciul angajatorului lor pentru o durată mai mică de un an și că între încetarea unui contract de muncă și încheierea contractului următor s-a scurs o perioadă mai mare de 60 de zile.

21 Apreciind că raporturile de muncă le fuseseră reziliate nelegal cu ocazia debarcării lor, reclamanții din litigiile principale au sesizat Tribunale di Messina solicitând declararea nulității contractelor lor de muncă pe durată determinată, transformarea acestor contracte într-un raport de muncă pe durată nedeterminată, reangajarea sau reintegrarea lor imediată, precum și plata unei despăgubiri pentru repararea prejudiciului suferit.

22 În timp ce Tribunale di Messina, în primă instanță, a admis cererile reclamanților din litigiile principale din cauza C-407/13 și a respins cererile reclamanților din litigiile principale din cauzele C-362/13 și C-363/13, Corte d'appello di Messina a respins, în apel, toate aceste pretenții.

23 Ca urmare, reclamanții din litigiile principale au sesizat Corte suprema di cassazione cu un recurs în cadrul căruia i s-a reproșat Corte d'appello di Messina că a statuat în sensul că acordul-cadru nu se aplică navigatorilor și că a considerat legale contractele lor de muncă pe durată determinată, deși acestea nu indică încetarea contractelor, ci doar durata acestora prin formula „cel mult 78 de zile”, și nici măcar motivele obiective care justifică recurgerea la astfel de contracte. Potrivit reclamanților menționați, ar fi vorba despre o folosire abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată, întrucât acestea sunt utilizate nu în considerarea caracterului special al muncii din domeniul maritim sau a existenței unor motive obiective, ci pentru a remedia curențe structurale de personal.

24 În consecință, Corte suprema di cassazione apreciază că trebuie să ridice problema dacă acordul-cadru se aplică în raporturile de muncă încheiate în sectorul maritim. Astfel, dacă aceasta ar fi situația, modalitățile de angajare pe durată determinată prevăzute de Codul navigației s-ar putea dovedi contrare acordului-cadru. Întrucât legiuitorul italian s-a achitat, prin Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001 de punere în aplicare a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la

munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, de obligația edictată la clauza 5 din acest acord, care prevede măsuri de natură a evita recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, din aceasta ar putea rezulta că dispozițiile decretului respectiv trebuie să fie aplicate și în raporturile de muncă din sectorul maritim.

25 În aceste condiții, Corte suprema di cassazione a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Clauzele acordului-cadru [...] sunt aplicabile muncii din sectorul naval? Mai precis, clauza 2 punctul (1) [din acordul-cadru] se referă și la lucrătorii angajați pe durată determinată pe [feriboturile] care efectuează legături zilnice?
- 2) Acordul-cadru [...] și în special clauza 3 punctul (1) [din acesta,] se opune unei legislații naționale (articolul 332 din Codul navigației) care prevede că «durata», iar nu «încetarea» contractului trebuie indicată? Este compatibilă cu directiva menționată prevederea duratei contractului prin indicarea unui termen final cert în ceea ce privește existența sa («cel mult 78 de zile»), dar incert în ceea ce privește expirarea sa?
- 3) Acordul-cadru [...] și în special clauza 3 punctul (1) [din acesta] se opune unei legislații naționale (articolele 325, 326 și 332 din Codul navigației) care consideră că motivele obiective ale contractului pe durată determinată sunt constituite de simpla indicare a cursei sau a curselor care urmează a fi efectuate, astfel încât să coincidă, în esență, obiectul contractului (prestația) cu cauza sa (motivul încheierii unui contract pe durată determinată)?
- 4) Acordul-cadru [...] se opune unei legislații naționale (în speță, Codul navigației) care exclude, în cazul recurgerii la o succesiune de contracte (de natură să constituie un abuz în sensul clauzei 5), ca acestea să fie transformate într-un raport de muncă pe durată nedeterminată (măsură prevăzută la articolul 326 din Codul navigației numai în ipoteza în care persoana angajată lucrează neîntrerupt pe o perioadă mai lungă de un an și în ipoteza în care timpul scurs între încetarea unui contract și încheierea contractului următor nu depășește 60 de zile)?”

26 Prin Ordonanța președintelui Curții din 28 august 2013, cauzele C-362/13, C-363/13 și C-407/13 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

27 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că se aplică unor lucrători precum reclamanții din litigiile principale, angajați în calitate de navigatori în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată pe feriboturi care efectuează un parcurs maritim între două porturi situate în același stat membru.

28 În această privință, trebuie amintit că, astfel cum a statuat deja Curtea în repetate rânduri, din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru reiese că domeniul de aplicare al acestuia este conceput larg, vizând în general „lucrători[i] pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru” (a se vedea în special Hotărârea Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 56, Hotărârea Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punctul 34, precum și Hotărârea Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 38).

- 29 În plus, definiția noțiunii „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, prevăzută la clauza 3 punctul (1) din acesta, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor (Hotărârile Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 56, Della Rocca, EU:C:2013:235, punctul 34, precum și Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punctul 38) și indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern (Hotărârea Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 166).
- 30 Astfel, acordul-cadru se aplică tuturor lucrătorilor care prestează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 28, Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 42, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 26).
- 31 Desigur, domeniul de aplicare al acordului-cadru nu este nelimitat. Astfel, din modul de redactare a clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru reiese că definirea contractelor și a raporturilor de muncă cărora li se aplică acordul-cadru respectiv nu este prevăzută de acesta sau de dreptul Uniunii, ci de legislația și/sau de practicile naționale, cu condiția ca definirea acestor noțiuni să nu conducă la excluderea arbitrară a unei categorii de persoane de la beneficiul protecției oferite de acordul-cadru (Hotărârea Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, punctele 42 și 51).
- 32 În plus, clauza 2 punctul (2) din acordul-cadru conferă statelor membre o marjă de apreciere în privința aplicării acordului-cadru la anumite categorii de contracte sau de raporturi de muncă. Astfel, această dispoziție conferă statelor membre și/sau partenerilor sociali posibilitatea de a scoate din domeniul de aplicare al acestui acord-cadru „relații[e] de formare profesională inițială și de ucenicie”, precum și „contractel[e] sau raporturil[e] de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice” (Hotărârea Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 57, Hotărârea Sibilio, EU:C:2012:148, punctele 52 și 53, precum și Hotărârea Della Rocca, EU:C:2013:235, punctul 35).
- 33 Pe de altă parte, Curtea a statuat că din cel de al patrulea paragraf al preambulului acordului-cadru reiese în mod explicit că acesta nu se aplică lucrătorilor temporari (a se vedea Hotărârea Della Rocca, EU:C:2013:235, punctele 36 și 45).
- 34 În speță, reiese din elementele furnizate Curții, care nu au fost contestate, că reclamanții din litigiile principale încheiaseră cu angajatorul lor un contract de muncă în sensul dreptului național. De asemenea, este cert că aceste contracte de muncă nu fac parte din raporturile de muncă ce pot fi excluse din domeniul de aplicare al acordului-cadru în temeiul clauzei 2 punctul (2) din acesta.
- 35 RFI, precum și guvernele italian și norvegian subliniază însă că dreptul Uniunii, la fel ca dreptul internațional și dreptul național, cuprinde dispoziții destinate reglementării specifice a sectorului maritim. În special, acordul privind MLC 2006, care figurează în anexa la Directiva 2009/13, ar enunța o serie de reglementări și de norme privind contractul de angajare al navigatorilor, mai ales norma A2.1 alineatul (4) litera (g), care definește încetarea contractului și condițiile acesteia. Or, potrivit clauzei 8 punctul (2) din acordul-cadru, acesta s-ar aplica fără a aduce atingere niciunei dispoziții speciale de drept al Uniunii.
- 36 Nu rezultă însă și de altfel nici nu s-a susținut că acordul privind MLC 2006 sau celelalte acte adoptate de legiuitorul Uniunii cu privire la sectorul maritim cuprind norme destinate, la fel ca acordul-cadru, să asigure aplicarea principiului nediscriminării în privința lucrătorilor angajați pe durată determinată sau să prevină abuzurile care decurg din folosirea de raporturi sau de contracte de muncă pe durată determinată succesive. Or, acordul privind MLC 2006, astfel cum reiese în special din cel de al treilea paragraf al dispozițiilor sale finale, se aplică fără a aduce atingere oricărei alte legislații existente a Uniunii mai detaliate sau care ar oferi un grad de protecție mai ridicat pentru navigatori.

- 37 Pe de altă parte, trebuie să se constate că, în temeiul punctului (1) literele (c) și (e), precum și al punctului (2) din acordul privind MLC 2006, acesta nu se aplică navigatorilor angajați la bordul navelor care navighează exclusiv pe apele interne, precum cei în discuție în cauzele principale.
- 38 Rezultă că lucrători care se găsesc în situația reclamantilor din litigiile principale, care au calitatea de navigatori angajați în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată pe feriboturi care efectuează un parcurs maritim între două porturi situate în același stat membru, intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru, care nu exclude niciun sector particular din domeniul său de aplicare.
- 39 Această concluzie este confirmată de conținutul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, din care reiese că, în conformitate cu al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru, precum și cu punctele 8 și 10 din considerațiile sale generale, în cadrul punerii în aplicare a acestui acord-cadru au statele membre, în măsura în care se justifică obiectiv, posibilitatea de a ține seama de nevoile speciale aferente sectoarelor de activitate specifice și/sau categoriilor de lucrători în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 45, precum și Hotărârea Kçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 49).
- 40 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că se aplică unor lucrători precum reclamantii din litigiile principale, angajați în calitate de navigatori în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată pe feriboturi care efectuează un parcurs maritim între două porturi situate în același stat membru.

Cu privire la a doua întrebare

- 41 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă dispozițiile acordului-cadru, în special clauza 3 punctul (1) din acesta, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, care prevede că contractele de muncă pe durată determinată trebuie să indice durata, iar nu încetarea lor.
- 42 RFI apreciază că această întrebare este inadmisibilă din două motive. Pe de o parte, ea ar privi interpretarea dreptului național. Pe de altă parte, clauza 3 punctul (1) din acordul-cadru ar viza doar definirea anumitor termeni și, astfel, nu ar constitui un criteriu de legalitate al reglementării naționale în cauză.
- 43 Trebuie totuși să se constate că prezenta întrebare privește în mod clar interpretarea dreptului Uniunii și că, prin urmare, este admisibilă.
- 44 Cu privire la fond, trebuie amintit că acordul-cadru nu are ca obiectiv să armonizeze ansamblul normelor naționale referitoare la contractele de muncă pe durată determinată, ci vizează exclusiv, prin stabilirea principiilor generale și a cerințelor minime, să stabilească un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și să prevină abuzurile care rezultă din folosirea de raporturi de muncă sau de contracte de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, punctele 26 și 36, Hotărârea Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 111, și Hotărârea Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, punctul 41, precum și Ordonanța Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, punctul 54).
- 45 Acordul-cadru nu conține nicio dispoziție referitoare la mențiunile de formă care trebuie să figureze în contractele de muncă pe durată determinată.
- 46 În această privință, clauza 3 punctul (1) din acordul-cadru, astfel cum reiese cu claritate din titulatura sa și din modul său de redactare, se limitează să definească noțiunea „lucrător pe durată determinată” și să desemneze, în acest cadru, elementul caracteristic al unui contract pe durată determinată,

respectiv împrejurarea că încetarea unui astfel de contract este determinată de „condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat”. În schimb, această clauză nu impune nicio obligație statelor membre în ceea ce privește normele de drept intern aplicabile încheierii contractelor de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Ordonanța Vîno, EU:C:2010:677, punctele 60-62 și jurisprudența citată).

- 47 În orice caz, în măsura în care prezenta întrebare trebuie înțeleasă ca vizând să se stabilească dacă acordul-cadru se aplică lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă în care, precum în cele în discuție în cauzele principale, se indică doar durata lor, prin mențiunea „cel mult 78 de zile”, este suficient să se constate că astfel de lucrători trebuie priviți ca fiind „lucrători pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru, întrucât o asemenea mențiune este de natură să determine în mod obiectiv încetarea contractelor respective și că, prin urmare, acordul-cadru le este aplicabil.
- 48 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că dispozițiile acordului-cadru trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, care prevede că contractele de muncă pe durată determinată trebuie să indice durata, iar nu încetarea lor.

Cu privire la a treia și la a patra întrebare

- 49 Prin intermediul celei de a treia și al celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 3 punctul (1) și clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, care, pe de o parte, consideră că justificarea obiectivă a unui contract de muncă pe durată determinată este constituită de simpla indicare a cursei sau a curselor care urmează a fi efectuate și, pe de altă parte, prevede transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată numai în cazul în care lucrătorul în cauză a fost angajat în mod neîntrerupt în temeiul unor astfel de contracte de către același angajator pe o durată mai lungă de un an, raportul de muncă fiind considerat neîntrerupt atunci când contractele de muncă pe durată determinată sunt separate de un interval de timp mai mic sau egal cu 60 de zile.
- 50 Potrivit RFI, partea din această interogare care corespunde celei de a treia întrebări este inadmisibilă, neavând legătură cu obiectul litigiilor principale, întrucât vizează verificarea compatibilității cu acordul-cadru a legislației referitoare la contractele de muncă pentru o anumită cursă sau pentru anumite curse, în timp ce, în cauzele principale, contractele de muncă în discuție au fost calificate drept contracte de muncă pe durată determinată.
- 51 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub propria răspundere și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de relevanță. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei cereri formulate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (a se vedea în special Hotărârea Della Rocca, EU:C:2013:235, punctul 29, și Hotărârea Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punctul 35).
- 52 În speță, trebuie să se constate însă că instanța de trimitere ridică problema interpretării acordului-cadru în cadrul unor litigii reale, care urmează rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată succesive încheiate de reclamantii din litigiile principale pentru o anumită cursă sau pentru anumite curse. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța menționată ridică problema dacă reglementarea națională în discuție în litigiile principale, potrivit căreia indicarea cursei sau a

curselor care trebuie efectuate constituie un motiv obiectiv pentru încheierea unor astfel de contracte, este conformă cu cerințele impuse prin acordul-cadru. În aceste condiții, nu se poate considera că întrebarea respectivă are un caracter ipotetic și, prin urmare, aceasta trebuie considerată admisibilă.

- 53 Cu privire la fond, în măsura în care prezentele întrebări vizează interpretarea clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru, trebuie amintit că, astfel cum s-a arătat la punctul 46 din prezenta hotărâre, dispoziția menționată este lipsită de relevanță, din moment ce nu impune nicio obligație statelor membre în ceea ce privește normele de drept intern aplicabile încheierii contractelor de muncă pe durată determinată.
- 54 În ceea ce privește clauza 5 din acordul-cadru, trebuie amintit că punctul (1) al acestei clauze are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acest acord-cadru, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerate o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților (a se vedea în special Hotărârea Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 63, Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 73, Hotărârea Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, punctul 31, Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 25, precum și Hotărârea Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punctul 41).
- 55 Astfel, după cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și din punctele 6 și 8 din considerațiile generale ale acestuia, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârea Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 62, precum și Hotărârea Huet, EU:C:2012:133, punctul 35).
- 56 În consecință, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) al clauzei menționate, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (a se vedea în special Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctele 74 și 151, Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 26, și Hotărârea Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punctul 42, precum și Ordonanța Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, punctele 18 și 19).
- 57 Trebuie să se sublinieze însă de la bun început că acordul-cadru nu obligă statele membre să adopte o măsură care să impună ca orice prim sau unic contract de muncă pe durată determinată să fie justificat printr-un motiv obiectiv. Astfel, după cum Curtea a statuat deja, asemenea contracte de muncă pe durată determinată nu intră sub incidența clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, care privește numai prevenirea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive, motivele obiective prevăzute la punctul (1) litera (a) al respectivei clauze privind de asemenea numai „reînnoirea unor astfel de contracte sau raporturi de muncă” (a se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 90, precum și Ordonanța VINO, EU:C:2010:677, punctele 58 și 59).
- 58 În ceea ce privește contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată succesive menționate, reiese astfel din cuprinsul punctului 56 din prezenta hotărâre că părțile semnatare ale acordului-cadru, după cum se indică la punctul 7 din considerațiile generale ale acestuia, au considerat că folosirea de contracte de muncă pe durată determinată pentru motive obiective constituie un mod de a împiedica abuzurile (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 67, și Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctele 91 și 92, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, C-364/07, EU:C:2008:346, punctul 86).

- 59 Cu toate acestea, statele membre dispun de o marjă de apreciere pentru punerea în aplicare a clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, din moment ce pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la punctul (1) literele (a)-(c) al acestei clauze sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (a se vedea Hotărârea Impact, EU:C:2008:223, punctul 71, Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctele 81 și 93, precum și Hotărârea Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, punctul 35).
- 60 În acest mod, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestor obiective, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea Huet, EU:C:2012:133, punctele 42 și 43 și jurisprudența citată).
- 61 Rezultă că, în scopul acestei puneri în aplicare, un stat membru poate în mod legitim să aleagă să nu adopte măsura prevăzută la punctul (1) litera (a) al clauzei menționate, care constă în a impune ca reînnoirea unor astfel de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive să fie justificată prin motive obiective. Dimpotrivă, acesta poate prefera să adopte una sau ambele măsuri prevăzute la punctul (1) literele (b) și (c) al clauzei menționate, care au legătură cu durata maximă totală a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, cu numărul de reînnoiri ale acestora, și chiar să aleagă să mențină o măsură legală echivalentă existentă, în măsura în care, indiferent care ar fi decizia adoptată, este asigurată prevenirea efectivă a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată (a se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 94, precum și, în acest sens, Hotărârea Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, punctul 44).
- 62 În plus, atunci când, precum în speță, dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (a se vedea în special Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 158, precum și Ordonanța Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, punctul 45, și Ordonanța Papalia, EU:C:2013:873, punctul 20).
- 63 Deși, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de norme sunt stabilite de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, respectivele modalități nu trebuie totuși să fie mai puțin favorabile decât cele care guvernează situații similare de natură internă (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 159, precum și Ordonanța Affatato, EU:C:2010:574, punctul 46, și Ordonanța Papalia, EU:C:2013:873, punctul 21).
- 64 Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii (Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 160, precum și Ordonanța Affatato, EU:C:2010:574, punctul 47, și Ordonanța Papalia, EU:C:2013:873, punctul 22).
- 65 În această privință, trebuie amintit că, după cum a subliniat Curtea în repetate rânduri, acordul-cadru nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată. Astfel, clauza 5 punctul (2) din acordul-cadru lasă în principiu statelor membre sarcina de a stabili care sunt condițiile în care contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate încheiate pentru o durată

nedeterminată. Rezultă din aceasta că acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată nedeterminată (a se vedea în special Hotărârea Huet, EU:C:2012:133, punctele 38-40 și jurisprudența citată).

- 66 În speță, în ceea ce privește reglementarea națională în cauză în litigiile principale, trebuie amintit că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind în mod exclusiv instanței de trimitere sau, după caz, instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele amintite la punctele 56-65 din prezenta hotărâre sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (a se vedea în special Hotărârea Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 39, Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 163, precum și Ordonanța Papalia, EU:C:2013:873, punctul 30).
- 67 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea Vassallo, EU:C:2006:518, punctul 41, precum și Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 164).
- 68 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea pe care aceasta o va efectua (a se vedea în special Hotărârea Vassallo, EU:C:2006:518, punctul 39, și Ordonanța Papalia, EU:C:2013:873, punctul 31).
- 69 În această privință, fără a fi necesar să se examineze dacă o reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 326 din Codul navigației, adoptată înainte de intrarea în vigoare a Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, cuprinde un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, trebuie constatat că o astfel de reglementare, care conține o normă imperativă potrivit căreia, atunci când un lucrător a fost angajat în mod neîntrerupt de același angajator în temeiul mai multor contracte de muncă pe durată determinată pe o durată mai lungă de un an, aceste contracte se transformă în raport de muncă pe durată nedeterminată, este susceptibilă să îndeplinească cerințele amintite la punctele 56-65 din prezenta hotărâre.
- 70 Astfel, o asemenea reglementare este susceptibilă să comporte atât o măsură legală existentă echivalentă cu măsura de prevenire a recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive enunțată la clauza 5 punctul (1) litera (b) din acordul-cadru, referitoare la durata maximă totală a unor astfel de contracte, precum și o măsură de sancționare efectivă a unei asemenea utilizări abuzive (a se vedea prin analogie Hotărârea Angelidaki și alții, EU:C:2009:250, punctul 170, precum și Ordonanța Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, punctul 79).
- 71 Această concluzie nu poate fi repusă în discuție de cerința care decurge din reglementarea respectivă, potrivit căreia sunt considerate „neîntrerupte” și, prin urmare, „succesive” numai contractele de muncă pe durată determinată separate printr-un interval de timp mai mic sau egal cu 60 de zile. Astfel, un asemenea interval de timp poate fi în general considerat suficient pentru a întrerupe orice raport de muncă existent și, în consecință, pentru a garanta că nu orice contract eventual semnat ulterior este considerat ca fiind succesiv, iar aceasta cu atât mai mult cu cât, precum în cauzele principale, durata contractelor de muncă pe durată determinată nu poate depăși 78 de zile. Este, astfel, dificil ca un angajator care are necesități permanente și durabile să eludeze protecția acordată prin acordul-cadru împotriva abuzurilor lăsând să curgă, după încetarea fiecărui contract de muncă pe durată determinată, un termen de aproximativ două luni (a se vedea prin analogie Ordonanța Vassilakis și alții, EU:C:2008:346, punctul 115).
- 72 Cu toate acestea, revine autorităților și instanțelor naționale însărcinate cu punerea în aplicare a măsurilor de transpunere a Directivei 1999/70, care sunt astfel chemate să se pronunțe cu privire la calificarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, obligația de a examina, în fiecare

caz, toate împrejurările cauzei, luând în considerare în special numărul respectivelor contracte succesive încheiate cu aceeași persoană sau în scopul îndeplinirii aceleiași munci, pentru a exclude eventualitatea ca raporturile de muncă pe durată determinată să fie folosite în mod abuziv de angajatori (a se vedea Ordonanța Vassilakis și alții, EU:C:2008:346, punctul 116).

- 73 În special, în cauze precum cele principale, revine instanței de trimitere sarcina de a se asigura că durata maximă de un an prevăzută de reglementarea națională în discuție în litigiile principale este calculată într-un mod care să nu conducă la reducerea substanțială a caracterului efectiv al prevenirii și al sancționării recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive. Acesta ar putea fi cazul, astfel cum a arătat Comisia Europeană în observațiile sale scrise, dacă durata maximă respectivă ar fi calculată nu în funcție de numărul de zile calendaristice acoperite de aceste contracte de muncă, ci în funcție de numărul de zile de activitate îndeplinite efectiv de lucrătorul în cauză, atunci când, spre exemplu, ca urmare a frecvenței slabe a curselor, acesta din urmă este net inferior celui dintâi.
- 74 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a treia și la a patra întrebare că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, care prevede transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată numai în cazul în care lucrătorul în cauză a fost angajat în mod neîntrerupt în temeiul unor astfel de contracte de către același angajator pe o durată mai lungă de un an, raportul de muncă fiind considerat neîntrerupt atunci când contractele de muncă pe durată determinată sunt separate de un interval de timp mai mic sau egal cu 60 de zile. Revine totuși instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a reglementării respective fac din aceasta o măsură adecvată pentru prevenirea și sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 75 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

- 1) **Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretat în sensul că se aplică unor lucrători precum reclamantii din litigiile principale, angajați în calitate de navigatori în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată pe feriboturi care efectuează un parcurs maritim între două porturi situate în același stat membru.**
- 2) **Dispozițiile acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, care prevede că contractele de muncă pe durată determinată trebuie să indice durata, iar nu încetarea lor.**
- 3) **Clauza 5 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, care prevede transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată numai în cazul în care lucrătorul**

în cauză a fost angajat în mod neîntrerupt în temeiul unor astfel de contracte de către același angajator pe o durată mai lungă de un an, raportul de muncă fiind considerat neîntrerupt atunci când contractele de muncă pe durată determinată sunt separate de un interval de timp mai mic sau egal cu 60 de zile. Revine totuși instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a reglementării respective fac din aceasta o măsură adecvată pentru prevenirea și sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

Semnături