DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

8. februar 2001 *

I sag C-350/99,

angående en anmodning, som Arbeitsgericht Bremen (Tyskland) i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Wolfgang Lange

mod

Georg Schünemann GmbH,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288, s. 32),

* Processprog: tysk.

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, A. La Pergola (refererende dommer), og dommerne M. Wathelet, D.A.O. Edward, P. Jann og L. Sevón,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: fuldmægtig L. Hewlett,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Georg Schünemann GmbH ved Rechtsanwalt M. von Foerster

— den tyske regering ved W.-D. Plessing og B. Muttelsee-Schön, som befuldmægtigede

— den østrigske regering ved W. Okresek, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved D. Gouloussis, og C. Ladenburger, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 21. september 2000 er afgivet mundtlige indlæg af Wolfgang Lange ved Assessor R. Buschmann, af den tyske regering ved W.-D. Plessing og af Kommissionen ved C. Ladenburger,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 26. oktober 2000,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 25. august 1999, indgået til Domstolen den 22. september 1999, har Arbeitsgericht Bremen i medfør af artikel 234 EF forelagt Domstolen tre præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288, s. 32, herefter »direktivet«).)

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag, som Wolfgang Lange har anlagt mod virksomheden Georg Schünemann GmbH (herefter »Georg Schünemann«) vedrørende lovligheden af Georg Schünemann's afskedigelse af Lange med den begrundelse, at han afslog at yde overarbejde.

Direktivet

3 Ifølge anden betragtning til direktivet har dette til formål »at yde arbejdstagerne en bedre beskyttelse mod en eventuel tilsidesættelse af deres rettigheder og at gøre arbejdsmarkedet mere gennemsigtigt«. Med henblik herpå hedder det i syvende betragtning til direktivet, at »der bør på fællesskabsplan indføres et generelt krav

om, at enhver arbejdstager skal modtage et dokument, der indeholder oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet«.

4 Direktivets artikel 2 indeholder følgende bestemmelser:

»1. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager, som er omfattet af dette direktiv, i det følgende benævnt 'arbejdstageren', om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte følgende:

[...]

i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid

[...]

3. De i stk. 2, litra f), g), h) og i) omhandlede oplysninger kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.«

5 Det hedder i direktivets artikel 6:

»Dette direktiv berører ikke national lovgivning og/eller praksis vedrørende

— arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets form

— bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold

— gældende procesregler på området.«

6 Direktivets artikel 8, stk. 1, indeholder følgende bestemmelse:

»Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænket som følge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.«

De tyske bestemmelser

7 Direktivet blev gennemført i tysk ret ved Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen af 20. juli 1995 (lov om de vigtigste vilkår i en arbejdskontrakt, BGBl. I, s. 946, herefter »NachwG«).

8 § 2, stk. 1, i NachwG indeholder følgende bestemmelse:

»Senest en måned efter ansættelsens begyndelse fastlægger arbejdsgiveren skriftligt de vigtigste vilkår for arbejdskontrakten, underskriver dokumentet og overgiver det til arbejdstageren. Dokumentet indeholder i alt fald følgende angivelser:

[...]

7. den aftalte arbejdstid

[...]«

Tvisten i hovedsagen

9 Wolfgang Lange blev ansat hos Georg Schünemann som drejer fra den 1. juni 1998 i henhold til en arbejdsaftale af 23. april 1998. § 1 i denne aftale fastsætter, at den ugentlige arbejdstid er på 40 timer. Aftalen indeholder ingen bestemmelser eller udtalelser om overarbejde.

10 Da Lange afslog at udføre overarbejde, som hans arbejdsgiver anmodede om for at kunne honorere ordrer fra en kunde fristmæssigt, opsagde Georg Schünemann ved skrivelse af 15. december 1998 hans arbejdsaftale med virkning fra den 15. januar 1999 og angav som grund dette afslag.

11 Lange anlagde sag den 18. december 1998 til anfægtelse af afskedigelsen ved Arbeitsgericht Bremen og påstod ansættelsen fortsat, såfremt der blev givet ham medhold. Georg Schünemann nedlagde påstand om frifindelse.

12 Parterne er i sagen for den nationale ret uenige om arten af den aftale, de har indgået vedrørende overarbejde ved ansættelsen af Lange. Ifølge Georg Schünemann accepterede Lange at tage overarbejde på virksomhedens anmodning i spidsbelastningssituationer. Lange gør på sin side gældende, at han kun havde erklæret sig villig til at yde overarbejde i nødstilfælde.

13 Arbeitsgericht anfører, at det i sagen må afgøres, om Lange har tilsidesat sine forpligtelser over for sin arbejdsgiver ved at afslå at yde overarbejde, hvilket forudsætter en fastlæggelse af, hvilken aftale der er indgået mellem dem om overarbejde.

14 Da Arbeitsgericht Bremen fandt, at en fortolkning af direktivet var af afgørende betydning i sagen, har retten besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Omfatter artikel 2, stk. 2, litra i), i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (herefter 'direktivet') — EFT L 288, s. 32 — tillige aftaler, som arbejdstageren har indgået, og hvorved denne generelt forpligter sig til at yde overarbejde?

2) Følger det af direktivets artikel 2, at en national lov, hvorved direktivet gennemføres, skal fortolkes således, at aftaler, der ikke er affattet med den dér krævede præcision, men som ensidigt giver arbejdsgiveren rettigheder, der indholdsmæssigt er upræcise, også er materielt ugyldige?

3) a) Kræves det ifølge direktivet, fortolket i overensstemmelse med fællesskabsretten, at nationale principper, hvorefter der antages at foreligge obstruktion af bevisførelsen, når en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt ifølge loven, også finder anvendelse, når en arbejdsgiver ikke har givet underretning i direktivets forstand?

b) Såfremt spørgsmål a) besvares benægtende: Er direktivets artikel 6, tredje led, til hinder for, at nationale retsprincipper som under a) anført finder anvendelse?«

Det første spørgsmål

15 Den forelæggende ret har med det første spørgsmål nærmere bestemt ønsket oplyst, om det følger af direktivet og navnlig af dettes artikel 2, stk. 2, litra i), at arbejdsgiveren er forpligtet til på de i direktivet fastlagte vilkår at underrette en arbejdstager om en aftalebestemmelse, i henhold til hvilken arbejdstageren er forpligtet til at yde overarbejde efter anmodning fra arbejdsgiveren.

16 Det bemærkes herved, at det fremgår af selve ordlyden af artikel 2, stk. 2, litra i), at denne bestemmelse som henvisende til den normale arbejdstid ikke vedrører overarbejde. Betegnelsen overarbejde udtrykker i sig selv klart, at der er tale om arbejde, der udføres uden for den normale arbejdstid og som et supplement hertil.

17 Kommissionen har anført, at selv om den normale arbejdstid principielt ikke omfatter overarbejde, forholder det sig anderledes, når overarbejde i praksis er sædvanligt i virksomheden og således sætter sit præg på arbejdstagerens sædvanlige arbejdsdag.

18 Denne fortolkning kan ikke lægges til grund, idet den på den ene side strider mod ordlyden af direktivets artikel 2, stk. 2, litra i), der ikke nævner den sædvanlige arbejdstid, ligesom underretningspligten ifølge direktivet har til formål at oplyse arbejdstageren om hans rettigheder og forpligtelser over for arbejdsgiveren, men ikke at oplyse ham om almindelig praksis i virksomheden i tiden forud for ansættelsen.

19 Det følger heraf, at direktivets artikel 2, stk. 2, litra i), skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke omhandler ydelse af overarbejde.

20 Det bemærkes imidlertid, at en pligt til at underrette en arbejdstager om, hvorvidt han vil kunne være forpligtet til at yde overarbejde og i bekræftende fald på hvilke betingelser, kan følge af en anden af direktivets bestemmelser.

21 I direktivets artikel 2, stk. 1, fastsættes således princippet om, at arbejdsgiveren er forpligtet til at oplyse en arbejdstager om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Pligten hertil, der efter syvende betragtning til direktivet udtrykker et generelt krav, vedrører samtlige punkter i kontrakten eller ansættelsesforholdet, som har væsentlig karakter.

22 Direktivets artikel 2, stk. 2, angiver ikke nogen begrænsning af dette generelle krav. Det fremgår således af bestemmelsen, at opregningen af de deri nævnte forhold ikke udgør en udtømmende opregning af de væsentlige punkter, der er nævnt i artikel 2, stk. 1.

23 På baggrund heraf må, når bortses fra de i direktivets artikel 2, stk. 2, nævnte punkter, et punkt, der henset til sin betydning må anses for et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, meddeles arbejdstageren. Således forholder det sig bl.a. med en bestemmelse, hvorefter arbejdstageren skal yde overarbejde, blot arbejdsgiveren anmoder derom.

24 Arbejdsgiveren har derfor pligt til skriftligt at oplyse arbejdstageren om en bestemmelse, i henhold til hvilken arbejdstageren er forpligtet til at yde overarbejde, blot arbejdsgiveren anmoder derom, på samme måde som det efter direktivet er tilfældet med de punkter, der udtrykkeligt er nævnt i direktivets artikel 2, stk. 2. Det bemærkes herved, at oplysning til en arbejdstager i dette tilfælde efter en tilsvarende anvendelse af bestemmelsen om den normale arbejdstid, jf. direktivets artikel 2, stk. 3, kan gives i form af en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

25 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at direktivets artikel 2, stk. 2, litra i), skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke vedrører ydelse af overarbejde. Det fremgår dog af direktivets artikel 2, stk. 1, at arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager om en aftalebestemmelse, der udgør et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, og hvorefter arbejdstageren er forpligtet til at yde overarbejde, blot arbejdsgiveren anmoder derom. Oplysning herom skal gives på samme måde som den, der fastlægges i direktivet for de punkter, som udtrykkeligt er nævnt i dettes artikel 2, stk. 2. Den kan eventuelt, efter analog anvendelse af den bestemmelse, der bl.a. gælder for den normale arbejdstid, jf. direktivets artikel 2, stk. 3, antage form af en henvisning til love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Det andet spørgsmål

26 Den forelæggende ret har med sit andet spørgsmål nærmere bestemt ønsket oplyst, om et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet som

omhandlet i direktivets artikel 2, når det ikke er blevet nævnt i et skriftligt dokument, der er blevet overgivet til arbejdstageren, eller ikke er blevet nævnt tilstrækkeligt præcist i dette dokument, i og hermed skal anses for uanvendeligt.

27 Det bemærkes herved først, at direktivets artikel 6, andet led, bestemmer, at direktivet ikke berører national lovgivning og/eller praksis vedrørende bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold. Denne bestemmelse medfører, som Kommissionen med føje har anført, at beviser vedrørende disse omstændigheder kan føres ved hjælp af alle i national ret anerkendte bevismidler, og således også uden at der foreligger nogen skriftlig underretning fra arbejdsgiverens side. Formålet med denne bestemmelse ville forskertses, hvis direktivet blev fortolket således, at arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets væsentlige punkters eksistens og indhold, der ikke er blevet oplyst skriftligt over for arbejdstageren, aldrig kan godtgøres, fordi sådanne punkter skal anses for uanvendelige.

28 Dernæst bemærkes, at direktivets artikel 8, stk. 1, foreskriver, at medlemsstaterne indfører de nødvendige bestemmelser for, at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænket som følge af manglende overholdelse af kravene i direktivet, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser. Det følger af denne bestemmelse, at direktivet ikke kan fortolkes således, at sanktionen for at undlade forskriftsmæssig oplysning af arbejdstageren vedrørende et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er, at punktet ikke kan finde anvendelse, idet medlemsstaterne ved direktivet er tillagt kompetencen til at fastlægge de sanktioner, der passende kan finde anvendelse i et sådant tilfælde, under forudsætning af at arbejdstageren kan gøre sine rettigheder gældende for de kompetente retslige instanser.

29 Det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at der ikke ifølge direktivet gælder regler om, at et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet,

som ikke er blevet nævnt i et skriftligt dokument, der er blevet overgivet til arbejdstageren, eller ikke er blevet nævnt tilstrækkeligt præcist deri, skal anses for uanvendeligt.

Det tredje spørgsmål

30 Den forelæggende ret har med det tredje spørgsmål nærmere bestemt ønsket oplyst, om nationale retsinstanser, når en arbejdsgiver ikke har opfyldt sin oplysningspligt efter direktivet, er forpligtet til analogt at anvende de principper i national ret, hvorefter der antages at foreligge obstruktion af bevisførelsen, når en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt efter loven, og i benægtende fald, om direktivets artikel 6 er til hinder for at anvende principper som nævnt.

31 Indledningsvis bemærkes, at Domstolen tidligere har fastslået, at det følger af direktivets artikel 6, at national lovgivning vedrørende bevisbyrde ikke som sådan berøres af direktivet (dom af 4.12.1997, forenede sager C-253/96 — C-258/96, Kampelmann m.fl., Sml. I, s. 6907, præmis 30).

32 Domstolen udtalte vel i præmis 33 i Kampelmann m.fl.-dommen, at det påhviler de nationale retter at anvende og fortolke de nationale bestemmelser om bevisbyrde i lyset af direktivets formål ved at tillægge den i direktivets artikel 2, stk. 1, nævnte oplysning beviskraft, således at den kan anses for en omstændighed, der kan godtgøre, at de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet faktisk foreligger, og at der derfor er en formodning for dens

sandhedsværdi, som kan sammenlignes med den, der i den nationale retsorden er knyttet til et lignende af arbejdsgiveren udfærdiget dokument, som er meddelt arbejdstageren. Men Domstolen anførte også i samme doms præmis 34, at der ikke er fastsat nogen bevisordning i direktivet selv.

33 Spørgsmålet, om principper, som anvendes i national ret, og hvorefter der antages at foreligge obstruktion af bevisførelsen, også finder anvendelse, såfremt arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt ifølge direktivet, er et spørgsmål, som vedrører disse for bevisbyrden gældende princippers anvendelsesområde, og vedrører således den bevisordning, der i så fald skal finde anvendelse.

34 Et sådant spørgsmål er, som påpeget i præmis 31 og 32 i nærværende dom, ikke afgjort ved direktivet, der giver medlemsstaterne frihed til at anvende de regler om bevisførelse for kontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold, som de selv har fastlagt.

35 Det tredje spørgsmål skal derfor besvares med, at direktivet hverken kræver eller forbyder, at de nationale domstole anvender de nationale principper, hvorefter der antages at foreligge obstruktion af bevisførelsen, når en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt ifølge loven, i relation til en arbejdsgiver, der har tilsidesat sin oplysningspligt ifølge direktivet.

Sagens omkostninger

36 De udgifter, der er afholdt af den tyske og den østrigske regering samt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da

sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Arbeitsgericht Bremen ved kendelse af 25. august 1999, for ret:

1) **Artikel 2, stk. 2, litra i), i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke vedrører ydelse af overarbejde. Det fremgår dog af dette direktivs artikel 2, stk. 1, at arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager om en aftalebestemmelse, der udgør et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, og hvorefter arbejdstageren er forpligtet til at yde overarbejde, blot arbejdsgiveren anmoder derom. Oplysning herom skal gives på samme måde som den, der fastlægges i direktivet for de punkter, som udtrykkeligt er nævnt i dettes artikel 2, stk. 2. Den kan eventuelt, efter analog anvendelse af den bestemmelse, der bl.a. gælder for den normale arbejdstid, jf. direktivets artikel 2, stk. 3, antage form af en henvisning til love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.**

2) **Bestemmelserne i direktiv 91/533 indeholder ingen regel om, at et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, som ikke er blevet nævnt i et skriftligt dokument, der er blevet overgivet til arbejdstageren, eller ikke er blevet nævnt tilstrækkeligt præcist deri, skal anses for uanvendeligt.**

3) **Direktiv 91/533 hverken kræver eller forbyder, at de nationale domstole anvender de nationale principper, hvorefter der antages at foreligge obstruktion af bevisførelsen, når en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt ifølge loven, i relation til en arbejdsgiver, der har tilsidesat sin oplysningspligt ifølge direktivet.**

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 8. februar 2001.

R. Grass A. La Pergola

Justitssekretær Formand for Femte Afdeling