# SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)
8 febbraio 2001 *

Nel procedimento C-350/99,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht Bremen (Germania) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

**Wolfgang Lange**

e

**Georg Schünemann GmbH,**

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991, 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU L 288, pag. 32),

* Lingua processuale: il tedesco.

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dai sigg. A. La Pergola (relatore), presidente di sezione, M. Wathelet, D.A.O. Edward, P. Jann e L. Sevón, giudici,

avvocato generale: D. Ruiz-Jarabo Colomer
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la Georg Schünemann GmbH, dall'avv. M. von Foerster, Rechtsanwalt;

— per il governo tedesco, dal sig. W.-D. Plessing e dalla sig.ra B. Muttelsee-Schön, in qualità di agenti;

— per il governo austriaco, dal sig. W. Okresek, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. D. Gouloussis e C. Ladenburger, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del sig. Lange, rappresentato dal sig. R. Buschmann, Assessor, del governo tedesco, rappresentato dal sig. W.-D. Plessing, e della Commissione, rappresentata dal sig. C. Ladenburger, all'udienza del 21 settembre 2000,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 ottobre 2000,

ha pronunciato la seguente

## Sentenza

1 Con ordinanza 25 agosto 1999, pervenuta alla Corte il 22 settembre seguente, l'Arbeitsgericht Bremen (Tribunale del lavoro di Brema) ha proposto, a norma dell'art. 234 CE, tre questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991, 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU L 288, pag. 32; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito della controversia tra il sig. Lange e l'impresa Georg Schünemann GmbH (in prosieguo: la «Georg Schünemann») in merito alla validità del licenziamento del sig. Lange, deciso dalla Georg Schünemann in quanto l'interessato si rifiutava di prestare lavoro straordinario.

### La direttiva

3 Ai sensi del suo secondo 'considerando', la direttiva mira ad «una migliore tutela dei lavoratori subordinati contro un eventuale misconoscimento dei loro diritti e ad offrire una maggiore trasparenza nel mercato del lavoro». Ai sensi del settimo 'considerando' della direttiva, è opportuno, a tal fine, «stabilire a livello comunitario l'obbligo generale in base al quale il lavoratore subordinato deve

disporre di un documento contenente informazioni sugli elementi essenziali del contratto e del rapporto di lavoro».

4 L'art. 2 della direttiva recita:

«1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore subordinato cui si applica la presente direttiva, in appresso denominato "lavoratore", gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro.

2. L'informazione di cui al paragrafo 1 riguarda almeno gli elementi seguenti:

(...)

i) durata normale giornaliera o settimanale del lavoro;

(...)

3. L'informazione sugli elementi di cui al paragrafo 2, lettere f), g), h) e i) può, se del caso, risultare da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate».

5 Ai sensi dell'art. 6 della direttiva:

«La presente direttiva non pregiudica le legislazioni e/o le prassi nazionali in materia di

— forma del contratto o del rapporto di lavoro,

— regime delle prove di esistenza e del contenuto del contratto o del rapporto di lavoro,

— norme procedurali applicabili in materia».

6 L'art. 8, n. 1, della direttiva dispone quanto segue:

«Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratore che si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale dopo aver fatto eventualmente ricorso ad altri organi competenti».

## La normativa tedesca

7 La direttiva è stata trasposta nell'ordinamento giuridico tedesco dal Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen del 20 luglio 1995 (legge relativa all'informazione sulle condizioni essenziali applicabili ad un rapporto di lavoro; BGBl. 1995 I, pag. 946; in prosieguo: il «NachwG»).

8 L'art. 2, n. 1, del NachwG recita:

«Al più tardi un mese dopo l'inizio convenuto del rapporto di lavoro, il datore di lavoro redige per iscritto le condizioni essenziali del contratto di lavoro, sottoscrive il documento scritto e lo rimette al dipendente. Tale documento contiene almeno:

(...)

7. l'orario di lavoro convenuto,

(...)».

## La controversia nella causa principale

9 Il sig. Lange è stato assunto a partire dal 1° giugno 1998 come tornitore dalla Georg Schünemann con un contratto di lavoro recante la data del 23 aprile 1998. L'art. 1 di tale contratto prevede in particolare che l'orario settimanale di lavoro è fissato a 40 ore. Il contratto non riporta indicazioni relative allo svolgimento di lavoro straordinario.

10 Poiché il sig. Lange ha rifiutato di prestare il lavoro straordinario richiesto dal suo datore di lavoro per consentire l'esecuzione di ordini entro i termini convenuti con un cliente, la Georg Schünemann ha dichiarato, con lettera del 15 dicembre 1998, per tale motivo, il proprio recesso dal contratto di lavoro con l'interessato, con effetto a partire dal 15 gennaio 1999.

11 Il 18 dicembre 1998 il sig. Lange ha proposto dinanzi all'Arbeitsgericht Bremen un ricorso diretto contro il suo licenziamento, chiedendo di poter rimanere nel suo posto in caso di accoglimento del ricorso. La Georg Schünemann ha chiesto il rigetto del ricorso.

12 Dinanzi al giudice nazionale le parti sono in contrasto circa la natura dell'accordo concluso tra loro al momento dell'assunzione del sig. Lange in materia di lavoro straordinario. Secondo la Georg Schünemann, il sig. Lange avrebbe accettato di prestare lavoro straordinario su richiesta dell'impresa, in caso di sovraccarico di lavoro. Il sig. Lange sostiene, dal canto suo, che avrebbe accettato di prestare lavoro straordinario solo in caso di urgenza.

13 Secondo l'Arbeitsgericht, la controversia di cui esso è adito presuppone la soluzione del problema se, avendo rifiutato di prestare lavoro straordinario, il sig. Lange sia venuto meno ai propri obblighi nei confronti del suo datore di lavoro, ciò che presuppone la determinazione del contenuto dell'accordo concluso tra loro in materia di lavoro straordinario.

14 Ritenendo che la soluzione della controversia dipendesse dall'interpretazione della direttiva, l'Arbeitsgericht Bremen ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 2, n. 2, lett. i), della direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991, 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (...) riguardi anche accordi conclusi con il lavoratore, con i quali quest'ultimo si obbliga in generale a prestare lavoro straordinario.

2) Se l'art. 2 della detta direttiva imponga di interpretare la legge nazionale di attuazione nel senso che accordi privi della precisione prescritta all'art. 2, ma che attribuiscono al lavoratore taluni diritti unilaterali dal contenuto impreciso, sono inefficaci anche nel merito.

3) a) Se la detta direttiva imponga di tener conto, mediante un'interpretazione conforme al diritto comunitario, di principi di diritto nazionale che presumono un ostacolo probatorio quando una delle parti non ha adempiuto i propri obblighi legali di informazione nel caso in cui il datore di lavoro non abbia comunicato un'informazione ai sensi della direttiva.

b) In caso di soluzione negativa della questione sub a), se l'art. 6, terzo trattino, della detta direttiva osti a che si applichino principi giuridici nazionali nel senso di cui al precedente punto a)».

## Sulla prima questione

15 Con la sua prima questione il giudice a quo chiede di sapere, in sostanza, se dalla direttiva, e più in particolare dal suo art. 2, n. 2, lett. i), derivi un obbligo a carico del datore di lavoro di comunicare al lavoratore dipendente una clausola in forza della quale il dipendente è obbligato a prestare lavoro straordinario dietro semplice richiesta del datore di lavoro.

16 Al riguardo occorre anzitutto rilevare che, come risulta dallo stesso tenore letterale dell'art. 2, n. 2, lett. i), della direttiva, questa disposizione, poiché fa riferimento al normale orario di lavoro, non riguarda lo svolgimento di lavoro straordinario. Tale lavoro, infatti, ha la caratteristica di essere svolto al di fuori del normale orario di lavoro, orario al quale esso si affianca, come indica il nome.

17 La Commissione sostiene che, sebbene il normale orario di lavoro non includa, in linea di principio, il lavoro straordinario, diverso sarebbe il caso in cui il lavoro straordinario è all'ordine del giorno, nella prassi, all'interno dell'impresa, e caratterizza così la normale giornata di lavoro del lavoratore dipendente.

18 Tale interpretazione non può essere accolta, dato che, da un lato, essa è contraria alla lettera dell'art. 2, n. 2, lett. i), della direttiva, che non fa riferimento al normale orario di lavoro e, dall'altro, l'obbligo di informazione previsto dalla direttiva è diretto a informare il lavoratore dipendente sui suoi diritti ed obblighi nei confronti del suo datore di lavoro e non a fornirgli informazioni circa la prassi mediamente attuata nel periodo precedente la sua assunzione.

19 Risulta da quanto precede che l'art. 2, n. 2, lett. i), della direttiva deve essere interpretato nel senso che tale disposizione non riguarda lo svolgimento di lavoro straordinario.

20 Occorre ciò nonostante rilevare che un obbligo di informazione del lavoratore dipendente circa la possibilità di essere tenuto a prestare lavoro straordinario, e le relative condizioni, può derivare da un'altra disposizione della direttiva.

21 Infatti, l'art. 2, n. 1, della direttiva fissa il principio secondo cui il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore dipendente gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro. Tale obbligo, definito obbligo generale dal settimo 'considerando' della direttiva, attiene a tutti gli elementi del contratto o del rapporto di lavoro che hanno un carattere essenziale.

22 L'art. 2, n. 2, della direttiva non riduce la portata di tale obbligo generale. Risulta infatti dalla lettera della detta disposizione che l'elenco degli elementi ivi menzionati non rappresenta un'enumerazione tassativa degli elementi essenziali ai quali fa riferimento l'art. 2, n. 1.

23 Pertanto, oltre agli elementi menzionati all'art. 2, n. 2, della direttiva, un elemento che, tenuto conto della sua importanza, deve essere considerato come un elemento essenziale del contratto o del rapporto di lavoro nel quale è inserito, deve essere comunicato al lavoratore dipendente. Tale è il caso, in particolare, di una clausola in forza della quale il dipendente è obbligato a prestare lavoro straordinario dietro semplice richiesta del datore di lavoro.

24 Di conseguenza, il datore di lavoro, alle condizioni previste dalla direttiva per gli elementi espressamente menzionati al suo art. 2, n. 2, è tenuto a comunicare per iscritto al lavoratore dipendente una clausola in forza della quale quest'ultimo è obbligato a prestare lavoro straordinario dietro semplice richiesta del datore di lavoro. Al riguardo occorre precisare che l'informazione al lavoratore dipendente può in questo caso risultare, per analogia con la norma che, ai sensi dell'art. 2, n. 3, della direttiva, trova applicazione, segnatamente, al normale orario di lavoro, da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

25 Occorre quindi risolvere la prima questione dichiarando che l'art. 2, n. 2, lett. i), della direttiva deve essere interpretato nel senso che tale disposizione non riguarda lo svolgimento di lavoro straordinario. Tuttavia, risulta dall'art. 2, n. 1, che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore dipendente una clausola avente la natura di elemento essenziale del contratto o del rapporto di lavoro in forza della quale quest'ultimo è obbligato a prestare lavoro straordinario dietro semplice richiesta del datore di lavoro. Questa informazione deve essere comunicata alle stesse condizioni previste dalla direttiva per gli elementi espressamente menzionati al suo art. 2, n. 2. Essa può eventualmente risultare, per analogia con la norma che, ai sensi dell'art. 2, n. 3, della direttiva, trova applicazione, segnatamente, al normale orario di lavoro, da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

## Sulla seconda questione

26 Con la sua seconda questione il giudice a quo chiede, in sostanza, qualora un elemento essenziale del contratto o del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2 della

direttiva non sia stato menzionato in un documento scritto consegnato al lavoratore dipendente, o non vi sia stato menzionato con sufficiente precisione, se tale elemento debba essere pertanto considerato inapplicabile.

27 Al riguardo occorre in primo luogo ricordare che l'art. 6, secondo trattino, della direttiva dispone che quest'ultima non pregiudica il regime delle prove di esistenza e del contenuto del contratto o del rapporto di lavoro prescritto dal diritto nazionale. Come giustamente rilevato dalla Commissione, la detta disposizione comporta che la loro prova può essere prodotta con tutti i mezzi ammessi dal diritto nazionale, quindi anche in mancanza di comunicazione scritta da parte del datore di lavoro. L'obiettivo perseguito da tale disposizione sarebbe frustrato se la direttiva fosse interpretata nel senso che l'esistenza e il contenuto degli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro che non sono stati comunicati per iscritto al lavoratore non possono mai essere accertati in quanto devono essere considerati inapplicabili.

28 Occorre in secondo luogo ricordare che l'art. 8, n. 1, della direttiva dispone che gli Stati membri debbano prevedere le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratore che si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale dopo aver fatto eventualmente ricorso ad altri organi competenti. Da tale disposizione risulta che la direttiva non può essere interpretata nel senso che essa comporta, in caso di mancanza di regolare informazione del lavoratore dipendente circa un elemento essenziale del contratto o del rapporto di lavoro, la sanzione dell'inapplicabilità di tale elemento, dato che essa lascia agli Stati membri la competenza a definire le sanzioni adeguate applicabili in un caso siffatto, a condizione che il lavoratore dipendente possa far valere i propri diritti per via legale.

29 Occorre quindi risolvere la seconda questione nel senso che nessuna disposizione della direttiva impone di considerare inapplicabile un elemento essenziale del

contratto o del rapporto di lavoro che non è stato menzionato in un documento scritto consegnato al lavoratore dipendente, o non vi sia stato menzionato con sufficiente precisione.

**Sulla terza questione**

30 Con la sua terza questione il giudice a quo chiede, in sostanza, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di informazione previsto dalla direttiva, se quest'ultima obblighi il giudice nazionale ad applicare, per analogia, i principi del diritto nazionale che presumono un ostacolo probatorio quando una delle parti non ha soddisfatto i suoi obblighi legali di informazione e, in caso di soluzione negativa, se l'art. 6 della direttiva vieti al giudice nazionale di applicare tali principi.

31 Si deve di primo acchito osservare che la Corte ha già dichiarato che dall'art. 6 della direttiva risulta che le norme nazionali relative all'onere della prova non sono, in quanto tali, pregiudicate dalla direttiva (sentenza 4 dicembre 1997, cause riunite da C-253/96 a C-258/96, Kampelmann e a., Racc. pag. I-6907, punto 30).

32 È vero che la Corte ha giudicato, al punto 33 della sentenza Kampelmann e a., citata, che spetta ai giudici nazionali applicare e interpretare le norme nazionali relative all'onere della prova alla luce della finalità della direttiva, attribuendo alla comunicazione di cui all'art. 2, n. 1, di quest'ultima un valore probatorio tale che essa possa essere considerata come un elemento atto a dimostrare i reali elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro e che essa sia pertanto

accompagnata da una presunzione di veridicità analoga a quella che sarebbe annessa, nell'ordinamento giuridico interno, ad un simile documento redatto dal datore di lavoro e comunicato al lavoratore. Tuttavia, al punto 34 della stessa sentenza, la Corte ha ricordato che la direttiva stessa non prescrive un regime probatorio.

33 Ora, sapere se le norme applicabili in forza del diritto nazionale in materia di presunzione di ostacolo probatorio debbano essere applicate anche in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di informazione prescritto dalla direttiva è una questione che attiene all'ambito di applicazione di tali norme relative all'onere della prova e riguarda quindi il regime probatorio applicabile in tale caso.

34 Una siffatta questione, come è stato ricordato ai punti 31 e 32 della presente sentenza, non è disciplinata dalla direttiva, che lascia gli Stati membri liberi di applicare il regime delle prove di esistenza e del contenuto del contratto o del rapporto di lavoro da essi previsto.

35 Si deve quindi risolvere la terza questione nel senso che la direttiva non impone al giudice nazionale, né gli vieta, di applicare i principi di diritto nazionale che presumono un ostacolo probatorio quando una delle parti non ha adempiuto i propri obblighi legali di informazione nel caso in cui il datore di lavoro sia venuto meno all'obbligo di informazione previsto dalla direttiva.

## Sulle spese

36 Le spese sostenute dai governi tedesco e austriaco, nonché dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione.

Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Quinta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arbeitsgericht Bremen con ordinanza 25 agosto 1999, dichiara:

1) L'art. 2, n. 2, lett. i), della direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991, 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, deve essere interpretato nel senso che tale disposizione non riguarda lo svolgimento di lavoro straordinario. Tuttavia, risulta dall'art. 2, n. 1, della direttiva che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore dipendente una clausola avente la natura di elemento essenziale del contratto o del rapporto di lavoro in forza della quale quest'ultimo è obbligato a prestare lavoro straordinario dietro semplice richiesta del datore di lavoro. Questa informazione deve essere comunicata alle stesse condizioni previste dalla direttiva per gli elementi espressamente menzionati al suo art. 2, n. 2. Essa può eventualmente risultare, per analogia con la norma che, ai sensi dell'art. 2, n. 3, della detta direttiva, trova applicazione, segnatamente, al normale orario di lavoro, da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

2) Nessuna disposizione della direttiva 91/533 impone di considerare inapplicabile un elemento essenziale del contratto o del rapporto di lavoro che non è stato menzionato in un documento scritto consegnato al lavoratore dipendente, o non vi sia stato menzionato con sufficiente precisione.

3) La direttiva 91/533 non impone al giudice nazionale, né gli vieta, di applicare i principi di diritto nazionale che presumono un ostacolo probatorio quando una delle parti non ha adempiuto i propri obblighi legali di informazione nel caso in cui il datore di lavoro sia venuto meno all'obbligo di informazione previsto dalla direttiva.

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo l'8 febbraio 2001.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Quinta Sezione

A. La Pergola