ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

8 februari 2001 *

In zaak C-350/99,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van het Arbeitsgericht Bremen (Duitsland), in het aldaar aanhangig geding tussen

Wolfgang Lange

en

Georg Schünemann GmbH,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288, blz. 32),

* Procestaal: Duits.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: A. La Pergola (rapporteur), kamerpresident, M. Wathelet, D. A. O. Edward, P. Jann en L. Sevón, rechters,

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: L. Hewlett, administrateur,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— Georg Schünemann GmbH, vertegenwoordigd door M. von Foerster, Rechtsanwalt,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing en B. Muttelsee-Schön als gemachtigden,

— de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door W. Okresek als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door D. Gouloussis en C. Ladenburger als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Lange, vertegenwoordigd door R. Buschmann, Assessor; de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing, en de Commissie, vertegenwoordigd door C. Ladenburger, ter terechtzitting van 21 september 2000,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 oktober 2000,

het navolgende

Arrest

1 Bij vonnis van 25 augustus 1999, bij het Hof ingekomen op 22 september daaraanvolgend, heeft het Amtsgericht Bremen krachtens artikel 234 EG drie prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288, blz. 32; hierna: „richtlijn").

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen Lange en de onderneming George Schünemann GmbH (hierna: „Georg Schünemann") over de geldigheid van het ontslag van Lange door Georg Schünemann omdat betrokkenen weigerde overuren te maken.

De richtlijn

3 Volgens de tweede overweging van de considerans heeft de richtlijn ten doel „de werknemers beter te beschermen tegen een eventuele miskenning van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken". Volgens de zevende overweging moet daarom „de algemene verplichting [...] worden ingevoerd dat iedere

werknemer beschikt over een document waarin informatie is vervat over de belangrijkste elementen van zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding".

4 Artikel 2 van de richtlijn luidt:

„1. De werkgever is verplicht de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, hierna te noemen ‚werknemer', in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding.

2. De in lid 1 bedoelde informatie heeft ten minste betrekking op de volgende gegevens:

[...]

i) normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer;

[...]

3. Informatie over de in lid 2, onder f, g, h en i, bedoelde gegevens kan waar nodig verstrekt worden door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden."

5 Artikel 6 van de richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn laat de nationale wetgevingen en/of gebruiken onverlet inzake:

— vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,

— bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,

— procedureregels die ter zake van toepassing zijn."

6 Artikel 8, lid 1, van de richtlijn luidt:

„De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan."

Het Duitse recht

7 De richtlijn is in Duits recht omgezet bij het Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen van 20 juli 1995 (Wet inzake het bewijs van de essentiële voorwaarden van een arbeidsverhouding, BGBl. 1995 I, blz. 946; hierna: „NachwG").

8 In § 2, lid 1, NachwG wordt bepaald:

„Uiterlijk een maand na het overeengekomen begin van de arbeidsrelatie legt de werkgever schriftelijk de belangrijkste voorwaarden van het arbeidscontract vast, ondertekent het schriftelijke document en overhandigt het aan de werknemer. In dit document wordt ten minste opgenomen:

[...]

7. de overeengekomen arbeidsduur,

[...]"

Het hoofdgeding

9 Lange was vanaf 1 juni 1998 als draaier in dienst bij Georg Schünemann, op grond van een arbeidscontract van 23 april 1998. Artikel 1 van dat contract bepaalt met name, dat de wekelijkse arbeidstijd 40 uur bedraagt. Het contract bevat geen bepalingen betreffende overuren.

10 Aangezien Lange weigerde de overuren te maken waarom zijn werkgever had gevraagd om bestellingen binnen de met een klant overeengekomen termijn te kunnen uitvoeren, zegde Georg Schünemann bij brief van 15 december 1998 het arbeidscontract met betrokkene om die reden op met ingang van 15 januari 1999.

11 Lange ging op 18 december 1998 bij het Arbeitsgericht Bremen tegen zijn ontslag in beroep, waarbij hij verzocht om voortzetting van zijn betrekking indien zijn beroep zou worden toegewezen. Georg Schünemann vorderde verwerping van het beroep.

12 Ten overstaan van het nationale gerecht verschillen de partijen van mening over de aard van de bij de indiensttreding van Lange gemaakte afspraak betreffende overuren. Volgens Georg Schünemann heeft Lange zich bereid verklaard, in geval van werkpieken overuren te maken op verzoek van de onderneming. Lange stelt dat hij zich alleen bereid heeft verklaard om in noodgevallen overuren te maken.

13 Volgens het Arbeitsgericht moet in het bij hem aanhangige geschil worden bepaald, of Lange zijn verplichtingen jegens zijn werkgever heeft geschonden door te weigeren overuren te maken, waarvoor moet worden vastgesteld wat zij met betrekking tot de overuren zijn overeengekomen.

14 Aangezien de oplossing van het geschil afhankelijk was van de uitlegging van de richtlijn, heeft het Arbeitsgericht Bremen besloten de behandeling van de zaak te schorsen en de volgende prejudiciële vragen aan het Hof voor te leggen:

„1) Geldt artikel 2, lid 2, sub i, van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn [...], ook voor de afspraken met de werknemer waarbij deze zich in algemene termen verplicht om overuren te maken?

2) Vereist artikel 2 van deze richtlijn dat een nationale wet waarin deze richtlijn wordt omgezet, zo wordt uitgelegd dat afspraken die niet de in artikel 2 vereiste nauwkeurigheid hebben, maar de werkgever zekere eenzijdige rechten met onduidelijke inhoud verlenen, ook materieel niet toepasselijk zijn?

3) a) Gebiedt deze richtlijn dat nationale beginselen op grond waarvan een belemmering van de bewijsvoering wordt aangenomen indien een van de procespartijen niet aan haar wettelijke documentatieverplichtingen heeft voldaan, door middel van een gemeenschapsconforme uitlegging ook worden toegepast indien een werkgever een bewijs in de zin van de richtlijn niet heeft geleverd?

b) Bij een ontkennend antwoord op vraag a: Verbiedt artikel 6, derde streepje, van deze richtlijn dat nationale rechtsbeginselen in de onder a genoemde zin worden toegepast?"

De eerste vraag

15 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of uit de richtlijn, en meer in het bijzonder uit artikel 2, lid 2, sub i, een verplichting voor de werkgever voortvloeit om de werknemer, onder de voorwaarden die in deze richtlijn zijn vastgelegd, te informeren over een beding op grond waarvan de werknemer verplicht is, op eenvoudig verzoek van de werkgever overuren te maken.

16 Uit de bewoordingen zelf van artikel 2, lid 2, sub i, van de richtlijn blijkt, dat deze bepaling, die de normale arbeidsduur betreft, geen betrekking heeft op het maken van overuren. Het kenmerkende van overuren is immers, zoals het woord ook aangeeft, dat deze uren worden gemaakt buiten de normale arbeidstijd, waarbij zij worden opgeteld.

17 De Commissie is van mening dat, hoewel overuren in beginsel niet in de normale arbeidstijd begrepen zijn, de situatie anders is indien overuren in de praktijk in de onderneming gebruikelijk zijn en daardoor kenmerkend zijn voor de gewone arbeidsdag van de werknemer.

18 Deze uitlegging kan niet worden aanvaard, aangezien deze enerzijds in strijd is met de bewoordingen van artikel 2, lid 2, sub i, van de richtlijn, waarin niet wordt gesproken van de gebruikelijke arbeidsduur, en anderzijds de door de richtlijn voorgeschreven informatieplicht bedoeld is om de werknemer in te lichten over zijn rechten en verplichtingen jegens zijn werkgever en niet om hem gegevens te verstrekken over de in de periode voor zijn indiensttreding gemiddeld in de onderneming vastgestelde praktijk.

19 Bijgevolg moet artikel 2, lid 2, sub i, van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat deze bepaling niet het maken van overuren betreft.

20 Een verplichting om de werknemer te informeren over de vraag of, en onder welke voorwaarden, hij kan worden verplicht om overuren te maken, kan evenwel uit een andere bepaling van de richtlijn voortvloeien.

21 In artikel 2, lid 1, van de richtlijn wordt namelijk het beginsel vastgelegd dat de werkgever verplicht is, de werknemer in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. Deze verplichting, die in de zevende overweging van de considerans van de richtlijn een algemene verplichting wordt genoemd, betreft alle elementen van de arbeidsovereenkomst of -verhouding die van wezenlijk belang zijn.

22 Deze algemene verplichting wordt door artikel 2, lid 2, van de richtlijn niet ingeperkt. Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt namelijk dat de lijst van de daarin genoemde gegevens geen limitatieve opsomming geeft van de in artikel 2, lid 1, bedoelde belangrijkste gegevens.

23 Naast de in artikel 2, lid 2, van de richtlijn genoemde gegevens, moet dus ook een gegeven dat, gezien het belang ervan, als een belangrijk element van de arbeidsovereenkomst of -verhouding moet worden beschouwd, aan de werknemer worden medegedeeld. Dit geldt in het bijzonder voor een beding op grond waarvan laatstgenoemde verplicht is, op eenvoudig verzoek van de werkgever overuren te maken.

24 Daarom moet de werkgever de werknemer schriftelijk in kennis stellen van een bepaling op grond waarvan laatstgenoemde verplicht is, op eenvoudig verzoek van de werkgever overuren te maken, en wel onder dezelfde voorwaarden als in de richtlijn zijn vastgelegd voor de gegevens die in artikel 2, lid 2, uitdrukkelijk zijn vermeld. In dat geval kan de informatie, naar analogie met de regel die met name van toepassing is op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 2, lid 3, van de richtlijn, waar nodig aan de werknemer worden verstrekt in de vorm van een vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de relevante collectieve overeenkomsten.

25 Derhalve dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, sub i, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat deze bepaling niet het maken van overuren betreft. Ingevolge artikel 2, lid 1, van de richtlijn dient de werkgever de werknemer evenwel in kennis te stellen van een als een belangrijk gegeven van de arbeidsovereenkomst en -verhouding aan te merken beding op grond waarvan laatstgenoemde verplicht is, op eenvoudig verzoek van de werkgever overuren te maken. Deze informatie moet onder dezelfde voorwaarden worden medegedeeld als in de richtlijn zijn vastgelegd voor de uitdrukkelijk in artikel 2, lid 2, vermelde gegevens. Zij kan, naar analogie van de regel die met name van toepassing is op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 2, lid 3, van de richtlijn, waar nodig worden verstrekt in de vorm van een vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de relevante collectieve overeenkomsten.

De tweede vraag

26 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of, indien een belangrijk gegeven van de arbeidsovereenkomst of -verhouding in de

zin van artikel 2 van de richtlijn niet of niet voldoende nauwkeurig is vermeld in een schriftelijk document dat aan de werknemer is overhandigd, dit gegeven om deze reden als niet toepasselijk moet worden beschouwd.

27 In de eerste plaats bepaalt artikel 6, tweede streepje, van de richtlijn, dat de richtlijn het nationale recht inzake de bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst onverlet laat. Zoals de Commissie terecht heeft opgemerkt, impliceert deze bepaling dat het bewijs ervan kan worden geleverd op iedere wijze die in het nationale recht is toegestaan, zelfs indien de werkgever geen schriftelijke mededeling heeft verstrekt. Het doel van deze bepaling zou in gevaar komen indien de richtlijn aldus zou worden uitgelegd, dat het bestaan en de inhoud van de belangrijke gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding die niet schriftelijk aan de werknemer zijn medegedeeld, nooit kunnen worden vastgesteld omdat deze gegevens als niet toepasselijk zouden moeten worden beschouwd.

28 In de tweede plaats zij eraan herinnerd dat artikel 8, lid 1, van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften moeten opnemen om iedere werknemer die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan. Uit deze bepaling kan worden opgemaakt dat de richtlijn niet aldus kan worden uitgelegd dat indien de werknemer niet behoorlijk is geïnformeerd over een belangrijk gegeven van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, dit gegeven niet toepasselijk is, aangezien de richtlijn de lidstaten de bevoegdheid laat om de juiste sancties te bepalen die in een dergelijk geval van toepassing zijn, mits de werknemer zijn rechten bij een rechterlijke instantie geldend kan maken.

29 Op de tweede vraag moet derhalve worden geantwoord dat geen enkele bepaling van de richtlijn gebiedt om een belangrijk gegeven van de arbeidsovereenkomst

of -verhouding dat niet of niet voldoende nauwkeurig is vermeld in een schriftelijk document dat aan de werknemer is overhandigd, als niet toepasselijk te beschouwen.

De derde vraag

30 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of in geval van schending van de in de richtlijn vervatte informatieplicht door de werkgever, deze richtlijn de nationale rechter verplicht tot analoge toepassing van de beginselen van het nationale recht, op grond waarvan een belemmering van de bewijsvoering moet worden aangenomen indien een van de procespartijen niet aan haar wettelijke documentatieverplichtingen heeft voldaan, en, zo nee, of artikel 6 van de richtlijn de nationale rechter verbiedt deze beginselen toe te passen.

31 Het Hof heeft reeds uitgemaakt dat uit artikel 6 van de richtlijn volgt, dat de nationale regels inzake de bewijslast als zodanig door de richtlijn onverlet worden gelaten (arrest van 4 december 1997, Kampelmann e.a., C-253/96-C-258/96, Jurispr. blz. I-6907, punt 30).

32 Weliswaar heeft het Hof in punt 33 van het arrest Kampelmann e.a. verklaard dat de nationale rechterlijke instanties de nationale regels inzake de bewijslast in het licht van het doel van de richtlijn moeten toepassen en uitleggen, door aan de in artikel 2, lid 1, van de richtlijn bedoelde kennisgeving bewijskracht toe te kennen, in dier voege dat zij kan worden geacht, bewijs op te leveren van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, en dat om die

reden daaraan een vermoeden van juistheid toekomt dat vergelijkbaar is met het vermoeden dat in de nationale rechtsorde is verbonden aan eenzelfde, door de werkgever opgesteld en aan de werknemer meegedeeld stuk, doch in punt 33 van hetzelfde arrest heeft het Hof erop gewezen dat in de richtlijn zelf geen bewijsregeling is neergelegd.

33 De vraag of de nationale regels inzake het vermoeden van een belemmering van de bewijsvoering ook moeten worden toegepast indien de werkgever de in de richtlijn neergelegde informatieplicht schendt, betreft de werkingssfeer van deze regels betreffende de bewijslast en heeft dus betrekking op de bewijsregeling die in dat geval van toepassing is.

34 Zoals in de punten 31 en 32 van dit arrest is aangegeven, wordt een dergelijke kwestie niet geregeld door de richtlijn, die de lidstaten vrij laat om de door hen ingestelde bewijsregeling betreffende het bestaan en de inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding toe te passen.

35 Derhalve moet op de derde vraag worden geantwoord dat de richtlijn de nationale rechter niet verplicht, noch verbiedt, de beginselen van het nationale recht op grond waarvan een belemmering van de bewijsvoering wordt aangenomen, indien een van de procespartijen niet aan wettelijke documentatieverplichtingen heeft voldaan, toe te passen wanneer een werkgever de bij de richtlijn ingevoerde informatieverplichting heeft geschonden.

Kosten

36 De kosten door de Duitse en de Oostenrijkse regering en door de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van hun opmerkingen bij het

Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

uitspraak doende op de door het Arbeitsgericht Bremen bij vonnis van 25 augustus 1999 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) **Artikel 2, lid 2, sub i, van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn, moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling niet het maken van overuren betreft. Ingevolge artikel 2, lid 1, van de richtlijn dient de werkgever de werknemer evenwel in kennis te stellen van een als een belangrijk gegeven van de arbeidsovereenkomst of -verhouding aan te merken beding op grond waarvan laatstgenoemde verplicht is, op eenvoudig verzoek van de werkgever overuren te maken. Deze informatie moet onder dezelfde voorwaarden worden medegedeeld als in deze richtlijn zijn vastgelegd voor de uitdrukkelijk in artikel 2, lid 2, vermelde gegevens. Zij kan, naar analogie van de regel die met name van toepassing is op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 2, lid 3, van de richtlijn, waar nodig worden verstrekt in de vorm van een vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de relevante collectieve overeenkomsten.**

2) Geen enkele bepaling van richtlijn 91/533 gebiedt om een belangrijk gegeven van de arbeidsovereenkomst of -verhouding dat niet of niet voldoende nauwkeurig is vermeld in een schriftelijk document dat aan de werknemer is overhandigd, als niet toepasselijk te beschouwen.

3) Richtlijn 91/533 verplicht noch verbiedt de nationale rechter de beginselen van nationaal recht op grond waarvan een belemmering van de bewijsvoering wordt aangenomen indien een van de procespartijen niet aan haar wettelijke documentatieverplichtingen heeft voldaan, toe te passen wanneer een werkgever de bij de richtlijn ingevoerde informatieverplichting heeft geschonden.

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 8 februari 2001.

De griffier

R. Grass

De president van de Vijfde kamer

A. La Pergola