ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 8ης Φεβρουαρίου 2001 *

Στην υπόθεση C-350/99,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Bremen (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Wolfgang Lange

και

Georg Schünemann GmbH,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288, σ. 32),

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. La Pergola (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, M. Wathelet, D. A. O. Edward, P. Jann και L. Sevón, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
γραμματέας: L. Hewlett, υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Georg Schünemann GmbH, εκπροσωπούμενη από τον M. von Foerster, Rechtsanwalt,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους W.-D. Plessing και B. Muttelsee-Schön,

— η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον W. Okresek,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους Δ. Γκουλούση και C. Ladenburger,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις του W. Lange, εκπροσωπούμενου από τον R. Buschmann, Assessor, της Γερμανικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από τον W.-D. Plessing, και της Επιτροπής, εκπροσωπούμενης από τον C. Ladenburger, κατά τη συνεδρίαση της 21ης Σεπτεμβρίου 2000,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 26ης Οκτωβρίου 2000,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 25ης Αυγούστου 1999, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Σεπτεμβρίου 1999, το Arbeitsgericht Bremen υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, τρία προδικαστικά ερωτήματα που αφορούσαν την ερμηνεία της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288, σ. 32, στο εξής: οδηγία).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του W. Lange που απασχολείτο στην επιχείρηση Georg Schünemann GmbH (στο εξής: Georg Schünemann), ως προς το αν νομίμως η εταιρία Georg Schünemann απέλυσε τον W. Lange λόγω του ότι ο ενδιαφερόμενος αρνείτο να εργασθεί υπερωρίες.

Η οδηγία

3 Σύμφωνα με τη δεύτερη αιτιολογική της σκέψη, η οδηγία αποσκοπεί «στην καλύτερη προστασία των εργαζομένων απέναντι σε μια πιθανή ελλιπή γνώση των δικαιωμάτων τους και στην ύπαρξη μεγαλύτερης διαφάνειας στην αγορά εργασίας». Σύμφωνα με την έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, επιβάλλεται προς τούτο «να καθιερωθεί σε κοινοτικό επίπεδο η γενική υποχρέωση βάσει της οποίας κάθε

μισθωτός εργαζόμενος πρέπει να διαθέτει ένα έγγραφο που να περιέχει πληροφορίες για τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής του σχέσης».

4 Το άρθρο 2 της οδηγίας ορίζει:

«1. Ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στον μισθωτό εργαζόμενο στον οποίο εφαρμόζεται η παρούσα οδηγία, εφεξής καλούμενος "εργαζόμενος", τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

2. Η πληροφόρηση της παραγράφου 1 αναφέρεται κατ' ελάχιστον στα ακόλουθα στοιχεία:

[...]

θ) η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζόμενου,

[...]

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2, στοιχεία στ', ζ', η' και θ' μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.»

5 Το άρθρο 6 της οδηγίας ορίζει:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές που αφορούν:

— τη μορφή της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας,

— ο καθεστώς των αποδεικτικών στοιχείων της ύπαρξης και του περιεχομένου της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας,

— τους διαδικαστικούς κανόνες που είναι εν προκειμένω εφαρμόσιμοι.»

6 Το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζει:

«Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι θίγεται από την μη τήρηση των υποχρεώσεων που προκύπτουν από την παρούσα οδηγία, να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού, ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλες αρμόδιες αρχές.»

Το γερμανικό δίκαιο

7 Η οδηγία ενσωματώθηκε στη γερμανική νομοθεσία με τον Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, της 20ής Ιουλίου 1995 (νόμος περί ενημερώσεως για τους ουσιώδεις όρους που διέπουν μια σύμβαση εργασίας, *BGBl.* 1995 I, σ. 946, στο εξής: NachwG).

8 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του NachwG ορίζει:

«Εντός μηνός το αργότερο από τη συμφωνηθείσα έναρξη της εργασιακής σχέσεως, ο εργοδότης ορίζει εγγράφως τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας, υπογράφει το έγγραφο και το παραδίδει στον εργαζόμενο. Το έγγραφο αυτό περιέχει τουλάχιστον:

[...]

7. τη συμφωνηθείσα διάρκεια εργασίας,

[...]»

Η διαφορά της κύριας δίκης

9 Ο W. Lange εργάστηκε από 1ης Ιουνίου 1998 ως τορναδόρος στην εταιρία Georg Schünemann, δυνάμει της από 23 Απριλίου 1998 συμβάσεως εργασίας. Το άρθρο 1 της συμβάσεως αυτής προβλέπει μεταξύ άλλων ότι ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας ανέρχεται σε 40 ώρες. Η σύμβαση δεν περιέχει στοιχεία σχετικά με την παροχή υπερωριακής εργασίας.

10 Δεδομένου ότι ο W. Lange αρνήθηκε να εργαστεί τις υπερωρίες που του ζήτησε ο εργοδότης του προκειμένου να καταστεί δυνατή η έγκαιρη εκτέλεση των παραγγελιών ενός πελάτη, η εταιρία Georg Schünemann κατήγγειλε για τον λόγο αυτό, με επιστολή της 15ης Δεκεμβρίου 1998, τη σύμβαση εργασίας του ενδιαφερομένου, τα δε αποτελέσματα της καταγγελίας επήλθαν στις 15 Ιανουαρίου 1999.

11 Κατά της απολύσεώς του, ο W. Lange άσκησε στις 18 Δεκεμβρίου 1998 ενώπιον του Arbeitsgericht Bremen αγωγή ζητώντας, για την περίπτωση που γίνει δεκτή η αγωγή του, την αναπρόσληψή του. Η εταιρία Georg Schünemann ζήτησε την απόρριψη της αγωγής.

12 Ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, οι διάδικοι ερίζουν ως προς τη φύση της συμφωνίας που συνήφθη μεταξύ τους κατά την πρόσληψη του W. Lange σχετικά με την υπερωριακή εργασία. Κατά την εταιρία Georg Schünemann, ο W. Lange είχε δεχθεί να παρέχει υπερωριακή εργασία αν η επιχείρηση το ζητούσε λόγω φόρτου εργασίας. Ο W. Lange υποστηρίζει ότι είχε δεχθεί να πραγματοποιεί υπερωριακή εργασία μόνον σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.

13 Κατά το Arbeitsgericht, για την επίλυση της ενώπιόν του αχθείσας διαφοράς πρέπει να καθοριστεί αν ο W. Lange παρέβη τις υποχρεώσεις του έναντι του εργοδότη του αρνούμενος να παράσχει υπερωριακή εργασία, πράγμα που προϋποθέτει τον καθορισμό του περιεχομένου της μεταξύ τους συναφθείσας συμφωνίας σχετικά με την παροχή υπερωριακής εργασίας.

14 Θεωρώντας ότι η επίλυση της διαφοράς εξαρτιόταν από την ερμηνεία της οδηγίας, το Arbeitsgericht Bremen αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αφορά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ' της οδηγίας του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας [...] επίσης συμφωνίες τις οποίες συνάπτει ο εργαζόμενος και από τις οποίες απορρέει γενική υποχρέωσή του για παροχή υπερωριών;

2) Επιβάλλει το άρθρο 2 της ως άνω οδηγίας να ερμηνεύεται εθνικός νόμος εκδοθείς προς μεταφορά της στην εσωτερική έννομη τάξη υπό την έννοια ότι συμφωνίες οι οποίες δεν έχουν την απαιτούμενη κατά τη διάταξη αυτή ακρίβεια, αλλά το περιεχόμενό τους συνεπάγεται για τον εργοδότη ασαφή μονομερή δικαιώματα, είναι επίσης ουσιαστικώς ανίσχυρες;

3) α) Επιβάλλει η ως άνω οδηγία την εφαρμογή, μέσω σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας τους, αρχών της εθνικής έννομης τάξεως κατά τις οποίες δεν υφίσταται απόδειξη στην περίπτωση που ένας διάδικος δεν έχει εκπληρώσει την εκ του νόμου προβλεπόμενη υποχρέωση ενημερώσεως, στην περίπτωση που εργοδότης δεν έχει παράσχει ενημερωτικά στοιχεία κατά την έννοια της οδηγίας;

β) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο υπο στοιχείο α' ερώτημα, απαγορεύει το άρθρο 6, τρίτη περίπτωση, της ως άνω οδηγίας, την εφαρμογή αρχών της εθνικής έννομης τάξεως υπό την εκτεθείσα υπό το στοιχείο α' έννοια;»

Επί του πρώτου ερωτήματος

15 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν από την οδηγία, και ειδικότερα από το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', απορρέει υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον μισθωτό, υπό τις προϋποθέσεις που τάσσει η ανωτέρω οδηγία, για την ύπαρξη όρου βάσει του οποίου ο μισθωτός υποχρεούται να παράσχει υπερωριακή εργασία εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη.

16 Συναφώς, πρέπει να τονιστεί ότι από αυτούς τους ίδιους τους όρους που χρησιμοποιεί το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας προκύπτει ότι η διάταξη αυτή, στο μέτρο που αναφέρεται στη διάρκεια της κανονικής εργασίας, δεν αφορά την πραγματοποίηση υπερωριών. Πράγματι, το χαρακτηριστικό των υπερωριών, όπως δείχνει η ίδια τους η ονομασία, είναι ότι πραγματοποιούνται πέραν της διάρκειας της κανονικής εργασίας, στην οποία προστίθενται.

17 Η Επιτροπή θεωρεί ότι, μολονότι η διάρκεια της κανονικής εργασίας δεν αποκλείει κατ' αρχήν τις υπερωρίες, άλλως έχει το πράγμα στην περίπτωση που η υπερωριακή εργασία συνηθίζεται, στην πράξη, στην επιχείρηση και χαρακτηρίζει έτσι τη συνήθη ημέρα εργασίας του μισθωτού.

18 Η ερμηνεία αυτή δεν μπορεί να γίνει δεκτή διότι, αφενός, αντιβαίνει στο γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας, η οποία δεν αναφέρεται στη συνήθη διάρκεια εργασίας, και, αφετέρου, σκοπός της υποχρεώσεως της ενημερώσεως που προβλέπει η οδηγία είναι η πληροφόρηση του μισθωτού σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του έναντι του εργοδότη του και όχι η παροχή στοιχείων σχετικά με τις πρακτικές που διαπιστώθηκαν κατά μέσον όρον στην επιχείρηση κατά το πριν από την πρόσληψή του διάστημα.

19 Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η διάταξη αυτή δεν αφορά την πραγματοποίηση υπερωριών.

20 Εντούτοις, πρέπει να τονιστεί ότι η υποχρέωση ενημερώσεως του μισθωτού ως προς το αν, και υπό ποιες προϋποθέσεις, είναι δυνατό να υποχρεωθεί να πραγματοποιήσει υπερωρίες είναι δυνατό να προκύπτει από άλλη διάταξη της οδηγίας.

21 Πράγματι, το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζει την αρχή ότι ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στον μισθωτό εργαζόμενο τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας. Η υποχρέωση αυτή, την οποία η έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας χαρακτηρίζει ως γενική υποχρέωση, αφορά όλα τα στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας που έχουν ουσιώδη χαρακτήρα.

22 Το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας δεν περιορίζει το περιεχόμενο της γενικής αυτής υποχρεώσεως. Πράγματι, από τη διατύπωση της διατάξεως αυτής προκύπτει ότι ο πίνακας των στοιχείων που μνημονεύονται σε αυτή δεν συνιστά εξαντλητική απαρίθμηση των ουσιωδών στοιχείων στα οποία αναφέρεται το άρθρο 2, παράγραφος 1.

23 Υπό τις συνθήκες αυτές, και πέραν των στοιχείων που μνημονεύει το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας, ένα στοιχείο το οποίο, λόγω της σημασίας του, πρέπει να θεωρηθεί ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας εντός της οποίας εντάσσεται πρέπει να περιέρχεται σε γνώση του μισθωτού εργαζομένου. Αυτό συμβαίνει μεταξύ άλλων στην περίπτωση ενός όρου δυνάμει του οποίου ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει υπερωριακή εργασία εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη.

24 Συνεπώς, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον εργαζόμενο μισθωτό σχετικά με την ύπαρξη όρου δυνάμει του οποίου ο μισθωτός αυτός υποχρεούται να παρέχει υπερωριακή εργασία εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με αυτές που προβλέπει η οδηγία για τα στοιχεία που μνημονεύονται ρητώς στο άρθρο 2, παράγραφος 2. Συναφώς, πρέπει να διευκρινιστεί ότι η ενημέρωση του μισθωτού είναι δυνατό στην περίπτωση αυτή, κατ' αναλογική εφαρμογή του κανόνα που ισχύει, μεταξύ άλλων, σε σχέση με τη διάρκεια της κανονικής εργασίας δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας, να γίνεται ενδεχομένως και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

25 Ως εκ τούτου, η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο πρώτο ερώτημα είναι ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η διάταξη αυτή δεν αφορά την πραγματοποίηση υπερωριών. Εντούτοις, από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας προκύπτει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον μισθωτό για την ύπαρξη όρου που αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, δυνάμει του οποίου ο εργαζόμενος αυτός υποχρεούται να παρέχει υπερωριακή εργασία εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη. Η πληροφορία αυτή θα πρέπει να διαβιβάζεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με αυτές που προβλέπει η οδηγία για τα στοιχεία που μνημονεύονται ρητώς στο άρθρο της 2, παράγραφος 2. Η ενημερώση για τον όρο αυτό μπορεί, ενδεχομένως, κατ' αναλογική εφαρμογή του κανόνα που ισχύει, μεταξύ άλλων, σε σχέση με τη διάρκεια της κανονικής εργασίας δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

26 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν, οσάκις ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας κατά την έννοια του

άρθρου 2 της οδηγίας δεν μνημονεύθηκε σε έγγραφο το οποίο παραδόθηκε στον μισθωτό ή δεν μνημονεύθηκε σε αυτό με επαρκή ακρίβεια, το στοιχείο αυτό πρέπει να θεωρηθεί εκ του γεγονότος αυτού ως μη ισχύον.

27 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί κατ' αρχάς ότι το άρθρο 6, δεύτερη περίπτωση, της οδηγίας ορίζει ότι η οδηγία αυτή δεν θίγει το καθεστώς των αποδεικτικών στοιχείων της ύπαρξης και του περιεχομένου της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας που προβλέπει το εθνικό δίκαιο. Όπως ορθώς παρατήρησε η Επιτροπή, η διάταξη αυτή συνεπάγεται ότι η ύπαρξη και το περιεχόμενο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας μπορεί να αποδειχθεί με κάθε μέσο που πληροί τους όρους της εθνικής νομοθεσίας, επομένως, ακόμη και αν δεν υπάρχει έγγραφη ανακοίνωση του εργοδότη. Ο επιδιωκόμενος από τη διάταξη αυτή σκοπός θα διακυβευόταν αν η οδηγία ερμηνευόταν υπό την έννοια ότι η ύπαρξη και το περιεχόμενο των ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας που δεν ανακοινώθηκαν εγγράφως στον εργαζόμενο ουδέποτε μπορούν να αποδειχθούν λόγω του ότι τα στοιχεία αυτά πρέπει να θεωρούνται ως μη ισχύοντα.

28 Δεύτερον, πρέπει να υπομνηστεί ότι το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζει ότι τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού, ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλες αρμόδιες αρχές. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι η οδηγία δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η παράλειψη νομότυπης ενημερώσεως του εργαζομένου σχετικά με ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας επισύρει ως κύρωση τη μη εφαρμογή του στοιχείου αυτού, εφόσον η οδηγία αυτή αφήνει στα κράτη μέλη την αρμοδιότητα να καθορίζουν τις κατάλληλες κυρώσεις που ισχύουν σε μια τέτοια περίπτωση, υπό τον όρον ότι ο εργαζόμενος θα μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού.

29 Συνεπώς, η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα είναι ότι καμία διάταξη της οδηγίας δεν επιβάλλει να θεωρείται ως μη ισχύον ένα ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της

σχέσεως εργασίας το οποίο δεν μνημονεύθηκε στο έγγραφο που παραδόθηκε στον εργαζόμενο ή δεν μνημονεύθηκε σε αυτό με επαρκή ακρίβεια.

Επί του τρίτου ερωτήματος

30 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν, σε περίπτωση που ο εργοδότης παρέβη την προβλεπόμενη από την οδηγία υποχρέωση ενημερώσεως, η οδηγία αυτή υποχρεώνει τον εθνικό δικαστή να προβεί σε αναλογική εφαρμογή των αρχών του εθνικού δικαίου κατά τις οποίες δεν υφίσταται απόδειξη στην περίπτωση που ένας διάδικος δεν έχει εκπληρώσει την εκ του νόμου προβλεπόμενη υποχρέωση ενημερώσεως και, σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως, αν το άρθρο 6 της οδηγίας απαγορεύει στον εθνικό δικαστή την εφαρμογή των αρχών αυτών.

31 Ευθύς εξ αρχής, πρέπει να τονιστεί συναφώς ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι από το άρθρο 6 της οδηγίας προκύπτει ότι οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας περί του βάρους αποδείξεως δεν επηρεάζονται από την οδηγία (βλ. απόφαση της 4ης Δεκεμβρίου 1997, C-253/96 έως C-258/96, Kampelmann κ.λπ., Συλλογή 1997, σ. I-6907, σκέψη 30).

32 Βεβαίως, το Δικαστήριο έκρινε με την σκέψη 33 της προαναφερθείσας αποφάσεως Kampelmann κ.λπ. ότι στα εθνικά δικαστήρια εναπόκειται να εφαρμόζουν και να ερμηνεύουν τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας περί του βάρους αποδείξεως υπό το πρίσμα των σκοπών της οδηγίας, αποδίδοντας στην ανακοίνωση του άρθρου 2, παράγραφος 1, αποδεικτική ισχύ που την καθιστά στοιχείο δυνάμενο να αποδείξει το αληθές των ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας και

προσδίδοντάς της, κατά συνέπεια, την αξία τεκμηρίου παρεμφερούς με αυτό που θα αποτελούσε, στο πλαίσιο της εσωτερικής έννομης τάξης, ένα παρόμοιο έγγραφο καταρτιζόμενο από τον εργοδότη και κοινοποιούμενο στον εργαζόμενο. Εντούτοις, στο σημείο 34 της αποφάσεως αυτής, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι δεν υπάρχει σύστημα αποδείξεων προβλεπόμενο από την οδηγία.

33 Το ερώτημα αν οι εφαρμοστέοι δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας κανόνες σχετικά με την ύπαρξη τεκμηρίου αποδείξεως πρέπει να εφαρμόζονται και στην περίπτωση που ο εργοδότης παραβιάζει την υποχρέωση ενημερώσεως που προβλέπει η οδηγία αποτελεί ερώτημα που αφορά το πεδίο εφαρμογής των κανόνων αυτών, σχετικά με το βάρος αποδείξεως και συνεπώς με το σύστημα αποδείξεων που εφαρμόζεται στην περίπτωση αυτή.

34 Το ζήτημα αυτό, όπως υπομνήσθηκε στις σκέψεις 31 και 32 της παρούσας αποφάσεως, δεν ρυθμίζεται από την οδηγία, η οποία αφήνει τα κράτη μέλη ελεύθερα να εφαρμόζουν το σύστημα αποδείξεων για την ύπαρξη και το περιεχόμενο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας το οποίο έχουν καθορίσει.

35 Συνεπώς, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία δεν επιβάλλει στον εθνικό δικαστή ούτε του απαγορεύει να εφαρμόζει τις αρχές του εθνικού δικαίου κατά τις οποίες συνάγεται τεκμήριο ότι δεν υφίσταται απόδειξη στην περίπτωση που ένας διάδικος δεν έχει εκπληρώσει την εκ του νόμου προβλεπόμενη υποχρέωση ενημερώσεως, στην περίπτωση που ο εργοδότης παρέβη την υποχρέωση ενημερώσεως που προβλέπει η οδηγία.

Επί των δικαστικών εξόδων

36 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική και η Αυστριακή Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται.

Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 25ης Αυγούστου 1999 το Arbeitsgericht Bremen, αποφαίνεται:

1) **Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η διάταξη αυτή δεν αφορά την πραγματοποίηση υπερωριών. Ωστόσο, από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας προκύπτει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με όρο που αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, δυνάμει του οποίου ο εργαζόμενος αυτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει υπερωριακή εργασία εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη. Η ενημέρωση αυτή πρέπει να παρέχεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με αυτές που προβλέπει η εν λόγω οδηγία για τα στοιχεία που μνημονεύονται ρητώς στο άρθρο της 2, παράγραφος 2. Η ενημέρωση αυτή μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται κατ' αναλογική εφαρμογή του κανόνα που ισχύει, μεταξύ άλλων, για τη διάρκεια της κανονικής εργασίας δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 3, της εν λόγω οδηγίας, με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.**

2) Καμία διάταξη της οδηγίας 91/533 δεν επιβάλλει να θεωρείται ως ανεφάρμοστο ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας το οποίο δεν μνημονεύθηκε σε έγγραφο που παραδόθηκε στον εργαζόμενο ή το οποίο δεν μνημονεύθηκε σε αυτό με επαρκή ακρίβεια.

3) Η οδηγία 91/533 δεν επιβάλλει στον εθνικό δικαστή, ούτε του απαγορεύει, να εφαρμόζει τις αρχές του εθνικού δικαίου κατά τις οποίες συνάγεται τεκμήριο ότι δεν υφίσταται απόδειξη εφόσον ένας διάδικος δεν έχει εκπληρώσει την εκ του νόμου προβλεπόμενη υποχρέωση ενημερώσεως, στην περίπτωση που ο εργοδότης παρέβη την υποχρέωση ενημερώσεως που προβλέπει η οδηγία.

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 8 Φεβρουαρίου 2001.

Ο Γραμματέας

R. Grass

Ο Πρόεδρος του πέμπτου τμήματος

A. La Pergola