DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)
den 8 februari 2001 *

I mål C-350/99,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Arbeitsgericht Bremen (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Wolfgang Lange

och

Georg Schünemann GmbH,

angående tolkningen av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, s. 32; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97),

meddelar

* Rättegångsspråk: tyska.

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. La Pergola (referent) samt domarna M. Wathelet, D.A.O. Edward, P. Jann och L. Sevón,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: byrådirektören L. Hewlett,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från

— Georg Schünemann GmbH, genom M. von Foerster, Rechtsanwalt,

— Tysklands regering, genom W.-D. Plessing och B. Muttelsee-Schön, båda i egenskap av ombud,

— Österrikes regering, genom W. Okresek, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission genom D. Gouloussis och C. Ladenburger, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid förhandlingen den 21 september 2000 av: W. Lange, företrädd av R. Buschmann, Assessor, Tysklands regering, företrädd av W.-D. Plessing, och kommissionen, företrädd av C. Ladenburger,

och efter att den 26 oktober 2000 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Arbeitsgericht Bremen har genom beslut av den 25 augusti 1999, som inkom till domstolen den 22 september samma år, i enlighet med artikel 234 EG, ställt tre frågor om tolkningen av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, s. 32, svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97, nedan kallat direktivet).

2 Dessa frågor har uppkommit i en tvist mellan Wolfgang Lange och företaget Georg Schünemann GmbH (nedan kallat Georg Schünemann) angående giltigheten av Georg Schünemanns beslut att säga upp Wolfgang Lange med motiveringen att denne vägrade att arbeta övertid.

Direktivet

3 Enligt andra övervägandet i ingressen till direktivet syftar detta till att "ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden". Enligt sjunde övervägandet i direktivet är det därför nödvändigt "att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje

arbetstagare skall förses med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsavtal eller anställningsförhållande".

4 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

"1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad 'arbetstagaren', om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:

...

i) Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

...

3. De uppgifter som avses i punkt 2 f, g, h och i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor."

5 Av artikel 6 i direktivet framgår följande:

"Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och...praxis om

— formen för ett anställningsavtal eller ett anställningshållande,

— bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll,

— tillämpliga formella föreskrifter[*]."[*I överensstämmelse med terminologin i rubriken i artikel 6 bör härmed förstås "regler om förfarandet". Övers. anm.]

6 I artikel 8.1 i direktivet föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de regler som är nödvändiga för att arbetstagare, som anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte har fullgjort sina åligganden enligt detta direktiv, genom rättsligt förfarande i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter skall kunna driva sina anspråk."

Tysk rätt

7 Direktivet har införlivats med tysk rätt genom Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, av den 20 juli 1995 (lag om upplysning om de regler som är tillämpliga på ett anställningsförhållande, *BGBl.* 1995 I, s. 946, nedan kallad NachwG).

8 I 2 § första stycket NachwG föreskrivs följande:

"Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att anställningsförhållandet har inletts skriftligen fastställa de väsentliga villkoren i anställningsavtalet. Efter att ha undertecknat handlingen skall han lämna den till arbetstagaren. Den skriftliga handlingen skall omfatta åtminstone följande:

...

7. Den avtalade arbetstiden,

...".

Tvisten vid den nationella domstolen

9 Wolfgang Lange har sedan den 1 juni 1998 varit anställd hos Georg Schünemann som svarvare, enligt ett anställningsavtal av den 23 april 1998. I artikel 1 i avtalet föreskrivs bland annat att en arbetsvecka omfattar 40 timmar. Avtalet innehåller inga uppgifter om övertidsarbete.

10 I skrivelse av den 15 december 1998 sade Georg Schünemann upp Wolfgang Langes anställningsavtal med verkan från och med den 15 januari 1999, med motiveringen att denne hade vägrat att arbeta övertid i enlighet med företagets begäran för att uppdrag skulle kunna utföras inom den frist som hade avtalats med en kund.

11 Wolfgang Lange väckte den 18 december 1998 talan vid Arbeitsgericht Bremen mot uppsägningen och yrkade att han skulle få behålla sin anställning, för det fall att hans talan bifölls. Georg Schünemann yrkade att talan skulle ogillas.

12 Parterna angav vid den nationella domstolen olika uppfattningar om vad de hade avtalat beträffande övertidsarbete när Wolfgang Lange anställdes. Enligt Georg Schünemann hade Wolfgang Lange accepterat att på företagets begäran arbeta övertid vid tillfällen med hög arbetsbelastning. Wolfgang Lange gjorde för sin del gällande att han endast hade accepterat att arbeta övertid i nödfall.

13 Enligt Arbeitsgericht skall det i det mål som är anhängigt vid den avgöras huruvida Wolfgang Lange har åsidosatt sina skyldigheter gentemot sin arbetsgivare genom att vägra arbeta övertid, vilket förutsätter att det fastställs vad parterna sinsemellan har avtalat beträffande övertid.

14 Eftersom Arbeitsgericht Bremen anser att en tolkning av direktivet är nödvändig för att den skall kunna döma i saken, har den beslutat att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Avser artikel 2.2 i i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet även överenskommelser genom vilka arbetstagaren ingår en allmän förpliktelse att arbeta övertid?

2) Skall en nationell lag som är avsedd att genomföra direktivet enligt artikel 2 i direktivet tolkas så, att överenskommelser som inte är så exakta som föreskrivs i nämnda bestämmelse, utan som ger arbetsgivaren vissa ensidiga rättigheter med ett vagt innehåll, inte heller kan tillämpas i sak?

3) a) Skall nationella principer enligt vilka det föreligger försvårande av bevisföring när en part i målet har åsidosatt lagstadgad upplysningsskyldighet även tillämpas, genom en gemenskapsrättskonform tolkning, när en arbetsgivare inte har upplyst arbetstagaren i den mening som avses i direktivet?

b) Om fråga 3 a besvaras nekande: Är det enligt artikel 6 tredje strecksatsen i direktivet förbjudet att tillämpa nationella rättsprinciper i den mening som avses i fråga a?"

Den första frågan

15 Den nationella domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida direktivet, särskilt artikel 2.2 i i detsamma, innebär att arbetsgivaren, på de villkor som har fastställts i direktivet, är skyldig att upplysa arbetstagaren om ett anställningsvillkor enligt vilket denne är skyldig att arbeta övertid när arbetsgivaren begär det.

16 Domstolen noterar i detta hänseende att det av själva lydelsen av artikel 2.2 i i direktivet framgår att utförande av övertidsarbete inte omfattas av denna bestämmelse, eftersom den avser den normala arbetstiden. Kännetecknande för övertidsarbete, vilket framgår av benämningen, är nämligen att det utförs utanför och utöver den normala arbetstiden.

17 Kommissionen anser att, även om övertidsarbete i princip inte ingår i den normala arbetstiden, det förhåller sig annorlunda om övertid i praktiken är vanligt inom företaget och således är utmärkande för en vanlig arbetsdag för arbetstagaren.

18 Denna tolkning kan inte godtas, dels eftersom den strider mot ordalydelsen i artikel 2.2 i i direktivet, som inte avser vanlig arbetstid, dels eftersom syftet med den upplysningsskyldighet som föreskrivs i direktivet är att arbetstagaren skall informeras om sina rättigheter och skyldigheter i förhållande till sin arbetsgivare och inte om den vanliga praxis inom företaget som har konstaterats under den period som föregick hans anställning.

19 Av det ovan anförda följer att artikel 2.2 i i direktivet skall tolkas på så sätt att den inte omfattar utförande av övertidsarbete.

20 Domstolen noterar emellertid att en skyldighet att upplysa arbetstagaren om huruvida, och på vilka villkor, han kan åläggas att arbeta övertid kan följa av en annan bestämmelse i direktivet.

21 I artikel 2.1 i direktivet fastslås nämligen principen att arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetstagaren om de väsentliga villkoren i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Denna skyldighet, som i sjunde övervägandet i direktivet betecknas som allmän, omfattar alla villkor i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som är av väsentlig karaktär.

22 Artikel 2.2 i direktivet minskar inte räckvidden av denna allmänna skyldighet. Av bestämmelsens lydelse framgår nämligen att den däri förekommande uppräkningen av sådana väsentliga villkor som avses i artikel 2.1 inte är uttömmande.

23 Av detta följer att arbetstagaren, bortsett från de punkter som anges i artikel 2.2 i direktivet, skall underrättas om ett villkor som är av sådan betydelse att det skall anses som väsentligt i det anställningsavtal eller anställningsförhållande i vilket det ingår. Detta är särskilt fallet när arbetstagaren enligt ett anställningsvillkor är skyldig att arbeta övertid när arbetsgivaren begär det.

24 Arbetsgivaren är följaktligen skyldig att skriftligen underrätta arbetstagaren om ett anställningsvillkor enligt vilket denne är skyldig att arbeta övertid när arbetsgivaren begär det, under samma förutsättningar som enligt direktivet gäller för de uppgifter som uttryckligen nämns i artikel 2.2 i direktivet. Det skall härvid klargöras att upplysningen till en arbetstagare i detta fall, i analogi med den regel som gäller för bland annat normal arbetstid enligt artikel 2.3 i direktivet, får lämnas i form av en hänvisning till relevanta lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

25 Den första frågan skall följaktligen besvaras så, att artikel 2.2 i i direktivet skall tolkas på så sätt att den inte omfattar utförande av övertidsarbete. Av artikel 2.1 i direktivet följer emellertid att arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetstagaren om ett anställningsvillkor, som är väsentligt i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, enligt vilket denne är skyldig att arbeta övertid när arbetsgivaren begär det. Denna upplysning skall lämnas under samma förutsättningar som dem som enligt direktivet gäller för de uppgifter som uttryckligen nämns i artikel 2.2 i direktivet. Upplysningen får i förekommande fall, i analogi med den regel som gäller för bland annat normal arbetstid enligt artikel 2.3 i direktivet, lämnas i form av en hänvisning till relevanta lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

Den andra frågan

26 Den nationella domstolen har ställt sin andra fråga för att få klarhet i huruvida ett väsentligt villkor i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den

mening som avses i artikel 2 i direktivet, skall anses otillämpligt, om det inte har angetts i en skriftlig handling som har lämnats till arbetstagaren eller om det däri inte har angetts tillräckligt klart.

27 I detta hänseende erinrar domstolen om att det i artikel 6 andra strecksatsen i direktivet föreskrivs att detsamma inte skall påverka de regler i nationell rätt som gäller för bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll. Såsom kommissionen riktigt har påpekat, innebär bestämmelsen att bevisning om dessa förhållanden får läggas fram genom alla de medel som tillåts enligt den nationella rätten, således även om det inte finns någon skriftlig underrättelse från arbetsgivaren. Bestämmelsen skulle vara ändamålslös om direktivet tolkades på så sätt att förekomsten av och innehållet i väsentliga villkor i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som arbetstagaren inte har underrättats om skriftligen aldrig kan bevisas av det skälet att dessa villkor skall anses vara otillämpliga.

28 För det andra erinrar domstolen om att det i artikel 8.1 i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna skall fastställa de regler som är nödvändiga för att arbetstagare, som anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte har fullgjort sina åligganden enligt direktivet, genom rättsligt förfarande, i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter, skall kunna driva sina anspråk. Av bestämmelsen framgår att direktivet inte kan tolkas så, att den omständigheten att arbetstagaren inte på ett korrekt sätt har upplysts om ett väsentligt villkor i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall leda till att villkoret inte kan tillämpas, eftersom medlemsstaterna enligt direktivet skall vara behöriga att bestämma lämpliga sanktioner för ett sådant fall, förutsatt att arbetstagaren kan driva sina anspråk genom rättsligt förfarande.

29 Den andra frågan skall följaktligen besvaras på så sätt att ingen bestämmelse i direktivet medför att ett väsentligt villkor i anställningsavtalet eller anställnings-

förhållandet skall anses otillämpligt, om det inte har angetts i en skriftlig handling som har lämnats till arbetstagaren eller om det däri inte har angetts tillräckligt klart.

Den tredje frågan

30 Den nationella domstolen har ställt sin tredje fråga för att få klarhet i huruvida den enligt direktivet, för det fall att arbetsgivaren har åsidosatt upplysningsskyldigheten enligt detsamma, är skyldig att analogt tillämpa de principer i nationell rätt enligt vilka försvårande av bevisföring presumeras föreligga när en av parterna i tvisten inte har iakttagit sina lagstadgade skyldigheter, och — vid nekande svar — huruvida artikel 6 i direktivet innebär att den inte får tillämpa dessa principer.

31 Domstolen erinrar inledningsvis om att den redan har fastslagit att det av artikel 6 i direktivet följer att de nationella bevisbördereglerna inte som sådana berörs av direktivet (dom av den 4 december 1997 i de förenade målen C-253/96—C-258/96, Kampelmann m.fl., REG 1997, s. I-6907, punkt 30).

32 Domstolen fastslog visserligen i punkt 33 i domen i de ovannämnda målen Kampelmann m.fl. att det ankommer på de nationella domstolarna att tillämpa och tolka de nationella bevisbördereglerna mot bakgrund av direktivets syfte och därvid tillmäta den underrättelse som avses i artikel 2.1 i direktivet sådant bevisvärde att den kan anses vara en omständighet som kan visa vilka de väsentliga villkoren i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet i själva

verket är och att underrättelsen av den anledningen innebär en presumtion för villkorens riktighet jämförbar med den som i den nationella rättsordningen gäller för en liknande handling som upprättats av arbetsgivaren och som meddelats arbetstagaren. I punkt 34 i samma dom erinrade domstolen emellertid om att det inte har fastställts några bevisregler i själva direktivet.

33 Frågan huruvida reglerna, i nationell rätt, om presumtion om försvårande av bevisföring även skall tillämpas för det fall att arbetsgivaren har åsidosatt upplysningsskyldigheten enligt direktivet, är en fråga som rör dessa bevisbördereglers tillämpningsområde och följaktligen de bevisregler som i så fall är tillämpliga.

34 En sådan fråga behandlas inte, såsom framgår av punkterna 31 och 32 i denna dom, i direktivet, som helt överlåter åt medlemsstaterna att tillämpa de bevisregler om förekomsten av och innehållet i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som de har fastslagit.

35 Den tredje frågan skall följaktligen besvaras på så sätt att direktivet varken ålägger eller förbjuder den nationella domstolen att tillämpa de principer i nationell rätt enligt vilka försvårande av bevisföring presumeras föreligga när en av parterna i tvisten inte har iakttagit sina lagstadgade skyldigheter, för det fall att arbetsgivaren har åsidosatt upplysningsskyldigheten enligt direktivet.

Rättegångskostnader

36 De kostnader som har förorsakats den tyska och den österrikiska regeringen samt kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte

ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 25 augusti 1999 har ställts av Arbeitsgericht Bremen — följande dom:

1) **Artikel 2.2 i i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall tolkas på så sätt att den inte omfattar utförande av övertidsarbete. Av artikel 2.1 i direktivet följer emellertid att arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetstagaren om ett anställningsvillkor, som är väsentligt i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, enligt vilket denne är skyldig att arbeta övertid när arbetsgivaren begär det. Denna upplysning skall lämnas under samma förutsättningar som enligt direktivet gäller för de uppgifter som uttryckligen nämns i artikel 2.2 i direktivet. Upplysningen får i förekommande fall, i analogi med den regel som gäller för bland annat normal arbetstid enligt artikel 2.3 i direktivet, lämnas i form av en hänvisning till relevanta lagar, andra författningar eller kollektivavtal.**

2) **Ingen bestämmelse i direktiv 91/533 medför att ett väsentligt villkor i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall anses otillämpligt, om det inte har angetts i en skriftlig handling som har lämnats till arbetstagaren eller om det däri inte har angetts tillräckligt klart.**

3) **Direktiv 91/533 varken ålägger eller förbjuder den nationella domstolen att tillämpa de principer i nationell rätt enligt vilka försvårande av bevisföring presumeras föreligga när en av parterna i tvisten inte har iakttagit sina lagstadgade skyldigheter, för det fall att arbetsgivaren har åsidosatt upplysningsskyldigheten enligt direktivet.**

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 8 februari 2001.

R. Grass A. La Pergola

Justitiesekreterare Ordförande på femte avdelningen