DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

18. december 2008 *

I sag C-306/07,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Højesteret (Danmark) ved afgørelse af 29. juni 2007, indgået til Domstolen den 3. juli 2007, i sagen:

Ruben Andersen

mod

Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tidligere Skælskør Kommune),

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits og J.-J. Kasel (refererende dommer),

* Processprog: dansk.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 15. maj 2008,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Ruben Andersen ved advokaterne H. Nielsen og P. Olsen

— Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tidligere Skælskør Kommune) ved advokaterne J. Mosbek og J. Vinding

— den danske regering ved J. Bering Liisberg, som befuldmægtiget

— den italienske regering ved I.M. Braguglia, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato W. Ferrante

— den svenske regering ved A. Falk, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og S. Schønberg, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 19. juni 2008,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 8, stk. 1 og 2, i 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).

2 Anmodningen er blevet forelagt under en sag, der føres af Ruben Andersen mod Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tidligere

Skælskør Kommune), der var Ruben Andersens arbejdsgiver, vedrørende anvendelsen af en kollektiv overenskomst, som regulerer ansættelser i danske kommuner, på ham.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Anden betragtning til direktiv 91/533 præciserer:

»visse medlemsstater har […] fundet det nødvendigt at fastsætte bestemmelser om de formelle krav, der skal gælde for ansættelsesforhold; formålet med disse bestemmelser er at yde arbejdstagerne en bedre beskyttelse mod en eventuel tilsidesættelse af deres rettigheder og at gøre arbejdsmarkedet mere gennemsigtigt.«

4 Syvende betragtning til direktiv 91/533 har følgende ordlyd:

»der bør på fællesskabsplan indføres et generelt krav om, at enhver arbejdstager skal modtage et dokument, der indeholder oplysninger om de væsentlige punkter i [arbejds]kontrakten eller ansættelsesforholdet.«

5 Ellevte, tolvte og trettende betragtning til samme direktiv er affattet således:

»for at beskytte arbejdstagerens interesse med hensyn til at få et dokument stillet til rådighed skal alle ændringer i de væsentlige forhold i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet skriftligt meddeles arbejdstageren;

det er nødvendigt, at medlemsstaterne garanterer arbejdstagerne muligheden for at gøre deres rettigheder i henhold til dette direktiv gældende;

medlemsstaterne bør vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv eller sikre, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater«.

6 Artikel 1 i direktiv 91/533, der har overskriften »Anvendelsesområde«, bestemmer:

»1. Dette direktiv gælder for enhver arbejdstager, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret i den gældende lovgivning i en medlemsstat og/eller er omfattet af gældende lovgivning i en medlemsstat.

2. Medlemsstaterne kan beslutte, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdstagere, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold

a) — ikke overstiger en samlet varighed af en måned

og/eller

— hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer

eller

b) som gælder lejlighedsvist arbejde og/eller arbejde af særlig karakter, forudsat at der i disse tilfælde er objektive grunde for, at direktivet ikke finder anvendelse.«

7 Direktivets artikel 2, der har overskriften »Oplysningspligt«, bestemmer følgende:

»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:

[…]

d) arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt

e) hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt: kontraktens eller ansættelsesforholdets forventede varighed

f) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie

g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler

[…]

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.«

8 Samme direktivs artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»De i artikel 2, stk. 2, [i direktiv 91/533] omhandlede oplysninger kan gives ved, at arbejdstageren, senest to måneder efter, at han har påbegyndt arbejdet, får udleveret:

a) en skriftlig arbejdskontrakt

og/eller

b) et ansættelsesbrev

og/eller

c) et eller flere andre skriftlige dokumenter på betingelse af, at et af disse dokumenter mindst indeholder samtlige de oplysninger, der er nævnt i artikel 2, stk. 2, litra a), b), c), d), h) og i).«

9 Artikel 3, stk. 2 og 3, i direktiv 91/533 bestemmer:

»2. Såfremt ingen af de i stk. 1 omhandlede dokumenter udleveres til arbejdstageren inden for den fastsatte frist, skal arbejdsgiveren senest en måned efter arbejdets påbegyndelse give arbejdstageren en skriftlig erklæring, der er underskrevet af arbejdsgiveren, og som mindst indeholder de i artikel 2, stk. 2, omhandlede oplysninger.

Såfremt det eller de i stk. 1 omhandlede dokumenter kun indeholder en del af de krævede oplysninger, skal den skriftlige erklæring, der er nævnt i første afsnit i nærværende stykke, indeholde de resterende oplysninger.

3. Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af en frist på to måneder fra arbejdets begyndelse, skal arbejdstageren have de i artikel 2 og i denne artikel nævnte oplysninger senest ved udløbet af denne frist.«

10 Direktivets artikel 8, der har overskriften »Forsvar af rettigheder«, er affattet således:

»1. 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.

2. Medlemsstaterne kan foreskrive, at adgangen til de i stk. 1 omhandlede instanser skal være betinget af, at arbejdstageren forud herfor forelægger sagen for arbejdsgiveren, og denne ikke svarer inden for en frist på 15 dage efter forelæggelsen.

Kravet om forudgående forelæggelse gælder dog under ingen omstændigheder i […] tilfælde [vedrørende udstationerede arbejdstagere] eller for arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold, eller for arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet.«

11 Det bestemmes i artikel 9, stk. 1, i direktiv 91/533, at medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme direktivet senest den 30. juni 1993 eller sikrer senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster har fastsat de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal

træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater.

Nationale bestemmelser

12 Direktiv 91/533 er blevet gennemført i dansk ret dels ved lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (herefter »ansættelsesbevisloven«), dels ved kollektive overenskomster, herunder den kollektive aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve), indgået den 9. juni 1993, mellem Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (herefter »KTO-aftalen«).

Ansættelsesbevisloven

13 I henhold til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, finder loven »ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533«.

14 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at udøvelsen af arbejdstagerens ret til domstolsprøvelse i tilfælde af, at arbejdsgiveren ikke har overholdt sin pligt til at give lønmodtagerne oplysninger, ikke ifølge ansættelsesbevisloven er betinget af, at arbejdstageren har opfordret sin arbejdsgiver til inden for 15 dage at sende ham et ansættelsesbevis, der opfylder kravene i direktiv 91/533.

KTO-aftalen

15 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, anvender de danske kommuner KTO-aftalens bestemmelser på alle de arbejdstagere, de har ansat, uanset om de er medlemmer af en fagforening eller ej.

16 Det følger af KTO-aftalen, at hvis en kommune ikke har udarbejdet et ansættelsesbevis, eller dette indeholder fejl, har denne kommune mulighed for at udarbejde eller rette dette bevis inden for 15 dage efter at være blevet underrettet om denne undladelse eller disse fejl af arbejdstageren. Hvis arbejdsgiveren ikke når at svare inden for denne frist, kan arbejdstageren anlægge sag med henblik på at få tilkendt sine rettigheder. Retten til i henhold til KTO-aftalen at indbringe sagen for domstolene gælder både for organiserede og ikke-organiserede arbejdstagere, og i begge tilfælde kan denne ret også udøves af de faglige organisationer.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 I perioden 1999-2001 var Ruben Andersen i medfør af lov om aktiv socialpolitik i fem jobtræningsforløb hos Skælskør Kommune. Jobtræningen var en hjælpeforanstaltning og vedrørte opgaver, som ikke kunne være udført inden for rammerne af et traditionelt ansættelsesforhold. Personer i jobtræning var omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, dog ikke lov om ferie, lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om arbejdsgivernes elevrefusion.

18 Arbejdskontrakterne blev indgået for perioder på mellem en og tolv måneder. På grund af Ruben Andersens manglende fremmøde varede disse jobtræningsforløb dog i realiteten mindre end en måned.

19 I forbindelse med hvert jobtræningsforløb modtog Ruben Andersen et ansættelsesbrev, der ikke levede op til kravene i artikel 2, stk. 2, i direktiv 91/533. Ifølge sagens akter fremsendte arbejdsgiveren inden 15 dage efter, at Ruben Andersen havde gjort opmærksom herpå, nye ansættelsesbreve, som i enhver henseende opfyldte de nævnte krav.

20 Da Ruben Andersen var af den opfattelse, at KTO-aftalens bestemmelser ikke fandt anvendelse på ham, fordi han ikke var medlem af en fagforening, anlagde han erstatningssøgsmål, idet han påberåbte sig ansættelsesbevisloven, hvorefter lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt. Da Ruben Andersen ikke fik medhold i første instans, iværksatte han appel for den forelæggende ret.

21 Da Højesteret fandt, at afgørelsen af tvisten i hovedsagen afhænger af en fortolkning af artikel 8, stk. 1 og 2, i direktiv 91/533, og idet Højesteret er i tvivl om den korrekte fortolkning af disse bestemmelser, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Indebærer artikel 8, stk. 1, i […] direktiv […] (91/533/EØF), at en kollektiv overenskomst, som tilsigter at gennemføre direktivets bestemmelser, ikke kan anvendes på en arbejdstager, der ikke er medlem af en organisation, som er deltager i overenskomsten?

2) Hvis spørgsmål 1 besvares benægtende: Indebærer direktivets artikel 8, stk. 2, [andet afsnit] — ordene »arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet« — at bestemmelser i en kollektiv overenskomst om pligt til forudgående forelæggelse for arbejdsgiveren ikke kan anvendes på en arbejdstager, der ikke er medlem af en organisation, som er deltager i overenskomsten?

3) Sigter ordene »midlertidig arbejdskontrakt« og »midlertidigt ansættelsesforhold« i direktivets artikel 8, stk. 2, [andet afsnit], til kortvarige ansættelsesforhold eller til andet, eksempelvis alle tidsbegrænsede ansættelsesforhold? I førstnævnte fald: Efter hvilke kriterier skal det afgøres, om ansættelsesforholdet er midlertidigt (kortvarigt)?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

22 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 8, stk. 1, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsforskrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i overenskomsten.

23 Det skal straks fastslås, at ordlyden af artikel 8, stk. 1, i direktiv 91/533 ikke gør det muligt at give en hensigtsmæssig besvarelse af dette spørgsmål.

24 Derimod fremgår det klart af artikel 9, stk. 1, i direktiv 91/533, sammenholdt med betragtning 13 til direktivet, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastsætte de nødvendige bestemmelser til direktivets gennemførelse, idet medlemsstaterne til enhver tid skal være i stand til at garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater.

25 Det skal tilføjes, at den mulighed, som direktivet således giver medlemsstaterne, er i overensstemmelse med Domstolens praksis, hvorefter medlemsstaterne frit kan

overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre de socialpolitiske mål, som et direktiv opstiller på dette område (jf. bl.a. dom af 30.1.1985, sag 143/83, Kommissionen mod Danmark, Sml. s. 427, præmis 8, af 10.7.1986, sag 235/84, Kommissionen mod Italien, Sml. s. 2291, præmis 20, og af 28.10.1999, sag 187/98, Kommissionen mod Grækenland, Sml. I, s. 7713, præmis 46).

26 Det skal dog præciseres, at denne mulighed ikke fritager medlemsstaterne for forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre sig, at alle arbejdstagere kan nyde hele den beskyttelse, som de er tildelt ved direktiv 91/533, da den statslige garanti bør finde anvendelse i ethvert tilfælde, hvor en beskyttelse ikke er sikret på anden måde, og navnlig når denne manglende beskyttelse skyldes den omstændighed, at de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede.

27 Heraf følger, at direktiv 91/533 ikke i sig selv er til hinder for nationale retsforskrifter, der bestemmer, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en kollektiv overenskomst, der gennemfører dette direktivs bestemmelser, ikke alene af denne grund er afskåret fra, i medfør af denne kollektive overenskomst, at nyde hele den beskyttelse, som er foreskrevet ved direktivet.

28 I tvisten i hovedsagen er det ubestridt, at ifølge de danske retsforskrifter har alle arbejdstagere henhørende under KTO-aftalens anvendelsesområde, uanset om de er medlemmer af en fagforening eller ej, ret til for de nationale domstole at påberåbe sig denne kollektive overenskomsts beskyttelsesbestemmelser, således at alle disse arbejdstagere nyder samme beskyttelse.

29 Imidlertid tilkommer det den forelæggende ret at undersøge, om denne konstatering svarer til virkeligheden, og at sikre sig, at KTO-aftalen kan garantere de arbejdstagere, som henhører under denne, en effektiv beskyttelse af de rettigheder, som direktiv 91/533 tildeler dem.

30 Henset til disse betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 8, stk. 1, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsforskrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en sådan overenskomst.

Det andet spørgsmål

31 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.

32 Det bemærkes, at brugen af ordene »ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 gør det muligt at antage, at fællesskabslovgiver har villet sigte til de situationer, hvor de pågældende arbejdstagere ikke nyder den retlige beskyttelse, som en kollektiv overenskomst formodes at medføre for de arbejdstagere, som den finder anvendelse på.

33 Som Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber med rette har anført, støttes denne konstatering af sammenligningen af de forskellige sprogversioner af direktiv 91/533.

34 Da den kategori af personer, som kan være omfattet af en kollektiv overenskomst — således som det navnlig er tilfældet med hensyn til en kollektiv overenskomst, der finder generel anvendelse — kan være fuldstændig uafhængig af den omstændighed, at disse personer er eller ikke er medlemmer af en organisation, som er deltager i denne overenskomst, har det forhold, at en person ikke er medlem af en sådan organisation, ikke i sig selv til følge, at denne person fratages den retlige beskyttelse i henhold til den pågældende kollektive overenskomst.

35 Det skal tilføjes, at ovennævnte fortolkning er i overensstemmelse med fællesskabslovgivers vilje, der, som det fremgår af denne doms præmis 24, tillader medlemsstaterne at overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastsætte de nødvendige bestemmelser, navnlig gennem vedtagelsen af kollektive overenskomster, for at nå målene i direktiv 91/533.

36 I det omfang en kollektiv overenskomst, som foretager en korrekt gennemførelse af dette direktiv i national ret, i henhold til national ret kan påberåbes af alle de arbejdstagere, den finder anvendelse på, uanset om de er eller ikke er medlemmer af en organisation, som er deltager i overenskomsten, gør denne fortolkning det i øvrigt muligt at opfylde dette direktivs hovedformål, som er — således som det fremgår af anden, femte og syvende betragtning til direktivet — at forbedre beskyttelsen af arbejdstagere ved at underrette dem om de væsentlige punkter i deres arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold.

37 I tvisten i hovedsagen påhviler det den forelæggende ret dels at efterprøve, således som indlæggene for Domstolen antyder, om en arbejdstager som Ruben Andersen er omfattet af KTO-aftalen, dels at vurdere, om bestemmelserne i denne kollektive overenskomst sikrer den effektive beskyttelse af arbejdstageres rettigheder i henhold til direktiv 91/533.

38 Henset til ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.

Det tredje spørgsmål

39 Med sit tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere oplyst, om ordene »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at de sigter til alle tidsbegrænsede arbejdskontrakter og ansættelsesforhold, eller kun til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold.

40 Det følger af fast retspraksis, at der ved fortolkningen af en fællesskabsretlig bestemmelse ikke blot skal tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af (jf. bl.a. dom af 17.11.1983, sag 292/82, Merck, Sml. s. 3781, præmis 12, og af 3.4.2008, sag C-442/05, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, Sml. I, s. 1817, præmis 30).

41 Hvad for det første angår ordlyden af artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 bemærkes, at de heri anvendte ord »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« ikke er defineret ved dette direktiv, og de synes ikke at forekomme i nogen anden bestemmelse i den afledte fællesskabsret.

42 Fællesskabslovgiver har derimod gentagne gange henvist til »tidsbegrænsede« arbejdskontrakter og ansættelsesforhold. Dette er navnlig tilfældet i Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplering af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold (EFT L 206, s. 19), som blev vedtaget blot fire måneder før direktiv 91/533, og i Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).

43 Heraf skal det derfor udledes, at ved i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 at anvende ordet »midlertidig«/»midlertidigt« — i stedet for udtrykket »tidsbegrænset« som tidligere i direktiv 91/383, og senere i direktiv 1999/70 — har fællesskabslovgiver haft til hensigt ikke at lade alle tidsbegrænsede arbejdskontrakter være omfattet.

44 En sådan fortolkning af fællesskabslovgivers vilje tilgodeser hensynet til i videst muligt omfang at fortolke fællesskabsretten på en måde, der respekterer og sikrer dens indre sammenhæng.

45 Denne fortolkning drages ikke i tvivl af den omstændighed, at ordene »arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt« anvendes i artikel 2, stk. 2, i direktiv 91/533, hvilken bestemmelse opregner de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, som skal meddeles arbejdstageren, blandt hvilke der i litra e) anføres denne arbejdskontrakts eller dette ansættelsesforholds »forventede varighed«. Udtrykket »forventede varighed« indebærer nemlig en tidsmæssig usikkerhed, som adskiller sig fra de præcise ord, som er anvendt i § 3, nr. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der udgør bilaget til direktiv 1999/70, til at betegne det karakteristiske ved en tidsbegrænset kontrakt, nemlig den omstændighed at udløbet af en sådan kontrakt er fastlagt ud fra »objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed«. En sådan terminologisk forskel kan kun antages at være udtryk for en begrebsmæssig forskel.

46 Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 indgår, bemærkes — således som Kommissionen har gjort det i sine indlæg for Domstolen — at artikel 8, stk. 2, første afsnit, foreskriver muligheden for, at medlemsstaterne kan betinge adgangen til retsmidler mod en arbejdsgiver, som ikke har overholdt sine forpligtelser, af, at arbejdstageren forud har rettet en opfordring til arbejdsgiveren.

47 Som generaladvokaten har anført i punkt 39 i forslaget til afgørelse, skal den mulighed, som medlemsstaterne i henhold til artikel 8, stk. 2, første afsnit, i direktiv 91/533 har for at foreskrive en sådant forudgående formalitet, anses for at imødekomme et procesbesparende hensyn og have til formål at undgå tvister, idet konflikterne kan løses på mindre omkostningskrævende og mere smidige måder end ved sagsanlæg ved domstolene.

48 Artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 opregner imidlertid tre kategorier af arbejdstagere, som ikke kan pålægges denne formalitet, nemlig udstationerede arbejdstagere, arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst på det relevante område, og arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold. Det skal fastslås, som generaladvokaten har foreslået i punkt 39 i forslaget til afgørelse, at den af fællesskabslovgiver således foreskrevne undtagelse imødekommer ønsket om at undgå, at anvendelsen af en opfordring kan udvikle sig til en overdreven formalitet, der i praksis vil gøre arbejdstagerens adgang til de retslige instanser mere vanskelig eller endog umulig.

49 Hvad angår rækkevidden af denne undtagelse følger det af opregningen af arbejdstagerkategorier, som er undtaget fra formaliteten vedrørende en forudgående opfordring, at fællesskabslovgiver har villet beskytte de kategorier, som af faktiske eller juridiske grunde i forhold til opfyldelsen af den foreskrevne formalitet forekom fællesskabslovgiver at være de mest sårbare, såsom udstationerede arbejdstagere, der kan støde på vanskeligheder, som er forbundet med deres geografiske isolation, og arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst på det relevante område, og som retligt set er isolerede.

50 Ved at nævne arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold, havde fællesskabslovgiver ingen særlig grund til at sigte til alle arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter uden nogen som helst sondring og uanset varigheden af deres ansættelse. Derimod er det logisk og berettiget, at fællesskabslovgiver vil sigte til arbejdstagere, der har en kortvarig kontrakt, der netop kan udgøre en praktisk hindring for deres effektive adgang til de retslige instanser.

51 Hvad for det tredje angår det mål, der forfølges med artikel 8 i direktiv 91/533, fremgår det af betragtning 12 til direktivet, at denne bestemmelse afspejler fællesskabslovgivers interesse i at garantere arbejdstagerne muligheden for at gøre deres rettigheder i henhold til dette direktiv gældende. En sådan interesse bekræfter den fortolkning, der er anlagt i den foregående præmis, hvorefter fællesskabslovgiver ved at sigte til arbejdstagere, der har en »midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold«, har villet sigte til de arbejdstagere, hvis kontrakts varighed er så kort, at forpligtelsen til at rette en opfordring til arbejdsgiveren forud for indbringelsen af sagen for en domstol kan gøre den effektive adgang til de retslige instanser illusorisk.

52 Da direktiv 91/533 ikke indeholder en angivelse af, hvorledes denne varighed mere præcist skal fastsættes, påhviler det principielt medlemsstaterne at fastsætte denne. For det tilfælde, at der ikke ved en medlemsstats lovgivning er foreskrevet en sådan varighed, tilkommer det de nationale domstole, som foreslået af generaladvokaten i punkt 67 i forslaget til afgørelse, at fastsætte den i hvert enkelt tilfælde og under hensyntagen til de særlige forhold i visse sektorer eller inden for visse former for beskæftigelse og virksomhed.

53 Det skal dog præciseres, at denne varighed skal fastsættes på en sådan måde, at det ikke skader den effektive virkning af artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533, hvis formål — som det fremgår af denne doms præmis 51 — er at gøre det muligt for arbejdstagere, som befinder sig i en usikker situation, direkte ved de retslige instanser at gøre deres rettigheder i henhold til dette direktiv gældende.

54 Henset til disse betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at ordene »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at de sigter til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold. Når der ikke ved en medlemsstats lovgivning er vedtaget bestemmelse herom, tilkommer det de nationale domstole at fastsætte denne varighed i hvert enkelt tilfælde og under hensyntagen til de særlige forhold, der gør sig gældende i visse sektorer eller inden for visse former for beskæftigelse og virksomhed. Denne varighed skal dog fastsættes på en sådan måde, at den sikrer den effektive beskyttelse af de rettigheder, som arbejdstagerne har i medfør af nævnte direktiv.

Sagens omkostninger

55 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

1) **Artikel 8, stk. 1, 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 den ikke er til hinder for nationale retsforskrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en sådan overenskomst.**

2) **Artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.**

3) **Ordene »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at de sigter til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold. Når der ikke ved en medlemsstats lovgivning er vedtaget bestemmelse herom, tilkommer det de nationale domstole at fastsætte denne varighed i hvert enkelt tilfælde og under hensyntagen til de særlige forhold, der gør sig gældende i visse sektorer eller inden for visse former for beskæftigelse og virksomhed. Denne varighed skal dog fastsættes på en sådan måde, at den sikrer den effektive beskyttelse af de rettigheder, som arbejdstagerne har i medfør af nævnte direktiv.**

Underskrifter