ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

18 december 2008 *

In zaak C-306/07,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Højesteret (Denemarken) bij beslissing van 29 juni 2007, ingekomen bij het Hof op 3 juli 2007, in de procedure

Ruben Andersen

tegen

Kommunernes Landsforening, optredend als lasthebber van de gemeente Slagelse (voorheen gemeente Skælskør),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits en J.-J. Kasel (rapporteur), rechters,

* Procestaal: Deens.

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 mei 2008,

gelet op de opmerkingen van:

— R. Andersen, vertegenwoordigd door H. Nielsen en P. Olsen, advokater,

— Kommunernes Landsforening, optredend als lasthebber van de gemeente Slagelse (voorheen gemeente Skælskør), vertegenwoordigd door J. Mosbek en J. Vinding, advokater,

— de Deense regering, vertegenwoordigd door J. Bering Liisberg als gemachtigde,

— de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Falk als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en S. Schønberg als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 19 juni 2008,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 8, leden 1 en 2, 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).

2 Deze vraag is gerezen in het kader van een geding tussen R. Andersen en Kommunernes Landsforening (nationale vereniging van Deense gemeenten), optredend als lasthebber

van de gemeente Slagelse (voorheen gemeente Skælskør) (Denemarken), die de werkgever van Andersen was, over de toepasselijkheid op laatstgenoemde van een collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel van de Deense gemeenten.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 De tweede overweging van de considerans van richtlijn 91/533 preciseert:

„Overwegende dat bepaalde lidstaten het […] nodig hebben geacht, maatregelen te treffen om de arbeidsverhoudingen aan vormvereisten te onderwerpen; dat deze maatregelen ten doel hebben de werknemers beter te beschermen tegen een eventuele miskenning van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken."

4 De zevende overweging van de considerans van deze richtlijn luidt:

„Overwegende dat op communautair niveau de algemene verplichting moet worden ingevoerd dat iedere werknemer beschikt over een document waarin informatie is vervat over de belangrijkste elementen van zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding."

5 De elfde, de twaalfde en de dertiende overweging van considerans van deze richtlijn luiden:

„Overwegende dat, ter bescherming van het belang dat de werknemer bij het verkrijgen van een document heeft, iedere wijziging van de essentiële gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding schriftelijk ter kennis van de werknemer moet worden gebracht;

Overwegende dat het noodzakelijk is dat de lidstaten de werknemers garanderen dat zij de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten kunnen doen gelden;

Overwegende dat de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aannemen om aan deze richtlijn te voldoen, of ervoor zorgen dat de sociale partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren; dat de lidstaten tevens de nodige maatregelen treffen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen."

6 Artikel 1 van richtlijn 91/533, met het opschrift „Werkingssfeer", bepaalt:

„1. Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een lidstaat omschreven is en/of onder de wetgeving van een lidstaat valt.

2. De lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding:

a) — waarvan de totale duur niet langer is dan een maand

en/of

— waarvan de wekelijkse arbeidstijd niet meer is dan acht uur

of

b) die incidenteel en/of van bijzondere aard is, mits in deze gevallen voor het niet-toepassen objectieve redenen bestaan."

7 Artikel 2 van deze richtlijn, met het opschrift „Informatieplicht", 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:

[…]

d) aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;

e) indien het een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding betreft: voorzienbare duur van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;

f) duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment dat de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;

g) duur van de opzegtermijnen die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding beëindigd wordt, of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;

[…]

3. Informatie over de in lid 2, sub 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."

8 Artikel 3, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„De informatie over de in artikel 2, lid 2, [van richtlijn 91/533] bedoelde gegevens kan plaatsvinden door aan de werknemer, uiterlijk twee maand na het begin van zijn werk te verstrekken:

a) een schriftelijke arbeidsovereenkomst

en/of

b) een aanstellingsbrief

en/of

c) een of meer andere schriftelijke documenten, indien een van deze documenten minstens alle in artikel 2, lid 2, sub a, b, c, d, h en i, bedoelde gegevens bevat."

9 Artikel 3, leden 2 en 3, van richtlijn 91/533 bepaalt:

„2. Indien geen van de in lid 1 bedoelde documenten binnen de daar genoemde termijn aan de werknemer is verstrekt, moet de werkgever hem uiterlijk twee maand na het begin van zijn werk een door de werkgever ondertekende schriftelijke verklaring verstrekken die ten minste de in artikel 2, lid 2, bedoelde gegevens bevat.

Indien het (de) in lid 1 bedoelde document (documenten) slechts een deel van de vereiste gegevens bevat(ten), moet de in de eerste alinea van het onderhavige lid bedoelde schriftelijke verklaring betrekking hebben op de resterende gegevens.

3. Indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding afloopt voor het einde van de termijn van twee maand vanaf het begin van zijn werk, moeten de in artikel 2 en in het onderhavige artikel bedoelde gegevens uiterlijk bij het verstrijken van deze termijn worden verstrekt."

10 Artikel 8 van deze richtlijn, met het opschrift „Verdediging van rechten", luidt:

„1. 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 voorvloeiende 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.

2. De lidstaten kunnen bepalen dat de toegang tot de in lid 1 bedoelde mogelijkheden van beroep afhankelijk is van een voorafgaand in gebreke stellen van de werkgever door de werknemer en het ontbreken van een antwoord van de werkgever binnen een termijn van twee weken vanaf de ingebrekestelling.

Het vereiste van voorafgaande ingebrekestelling kan echter in geen geval worden gesteld in het geval van [de in het buitenland werkende werknemers], noch voor werknemers die een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding hebben, noch voor werknemers die niet onder een of meer voor de arbeidsverhouding geldende collectieve arbeidsovereenkomsten vallen."

11 Overeenkomstig artikel 9, lid 1, van richtlijn 91/533 moeten de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aannemen om uiterlijk op 30 juni 1993 aan deze richtlijn te voldoen, of zorgen zij er uiterlijk op deze datum voor dat de sociale

partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren; de lidstaten treffen tevens de nodige maatregelen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen.

Nationale regeling

12 Richtlijn 91/533 is in Deens recht omgezet enerzijds bij consolidatiewet nr. 385 van 11 mei 1994 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op de arbeidsverhouding van toepassing zijn (hierna: „wet op de aanstellingsbrief") en anderzijds bij collectieve arbeidsovereenkomsten, waaronder de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 1993 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op de arbeidsverhouding van toepassing zijn (aanstellingsbrief), die is gesloten tussen de bond van departementale raden (Amtsråtsforeningen), de nationale vereniging van gemeenten (Kommunernes Landsforening), de gemeenten Kopenhagen en Frederiksberg alsook de vakvereniging van ambtenaren en andere personeelsleden in gemeentelijke dienst (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (hierna: „KTO-overeenkomst").

Wet op de aanstellingsbrief

13 Ingevolge § 1, lid 3, van de wet op de aanstellingsbrief vindt deze „geen toepassing voor zover de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsverhouding van toepassing zijn, volgt uit een collectieve arbeidsovereenkomst waarvan de voorschriften ten minste beantwoorden aan de bepalingen van richtlijn 91/533".

14 Blijkens de verwijzingsbeschikking vereist de wet op de aanstellingsbrief niet dat de werknemer, alvorens zijn recht uit te oefenen om zich tot de rechter te wenden bij verzuim door de werkgever van zijn informatieplicht jegens de werknemers, de werkgever in gebreke stelt om hem binnen twee weken een aanstellingsbrief te verstrekken die voldoet aan de vereisten van richtlijn 91/533.

KTO-overeenkomst

15 Blijkens de verwijzingsbeschikking passen de Deense gemeenten de KTO-overeenkomst toe op al hun werknemers, ongeacht of zij al dan niet bij een vakorganisatie zijn aangesloten.

16 Ingevolge de KTO-overeenkomst kan een gemeente die geen aanstellingsbrief of een aanstellingsbrief met onjuiste gegevens heeft opgemaakt, deze brief opmaken of corrigeren binnen een termijn van twee weken nadat de werknemer daarop heeft geattendeerd. Bij uitblijven van een antwoord van de werkgever binnen deze termijn kan de werknemer de hem toekomende rechten voor het gerecht vorderen. Het recht om zich krachtens de KTO-overeenkomst tot de rechter te wenden geldt zowel voor bij als niet bij een vakvereniging aangesloten werknemers, en kan in de twee gevallen ook door de vakverenigingen worden uitgeoefend.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

17 In de periode van 1999 tot 2001 nam Andersen krachtens de Deense wetgeving inzake sociaal beleid deel aan vijf programma's voor individuele beroepsre-integratie in de gemeente Skælskør. Dit was een sociale maatregel en betrof taken die niet in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst konden worden verricht. Voor de deelnemers aan deze programma's geldt de wetgeving voor werknemers, behalve wat het recht op betaald verlof, recht op daguitkeringen bij ziekte of geboorte en vergoeding door de werkgever van de betrokken kosten betreft.

18 Deze programma's duurden één tot twaalf maanden. Door Andersens afwezigheden duurden zij in feite minder dan een maand.

19 Voor elk programma ontving Andersen een aanstellingsbrief die niet voldeed aan de vereisten van artikel 2, lid 2, van richtlijn 91/533. Blijkens het dossier verstrekte de werkgever binnen twee weken na daarop door Andersen te zijn geattendeerd, hem nieuwe aanstellingsbrieven die in alle opzichten voldeden aan deze vereisten.

20 Daar Andersen van mening was dat de KTO-overeenkomst niet op hem van toepassing was, aangezien hij niet was aangesloten bij een vakvereniging, stelde hij op basis van de wet op de aanstellingsbrief, die werknemers recht op schadevergoeding geeft bij verzuim van de werkgever van zijn informatieplicht jegens werknemers, een schadevordering in bij de nationale rechter. Andersen stelde tegen de afwijzing van deze vordering in eerste aanleg beroep in bij de verwijzende rechter.

21 Van oordeel dat de oplossing van het hoofdgeding afhing van de uitlegging van artikel 8, leden 1 en 2, van richtlijn 91/533 en wegens twijfel aan de juiste uitlegging van deze bepalingen heeft het Højesteret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 8, lid 1, van richtlijn 91/533 […] aldus worden uitgelegd dat een collectieve arbeidsovereenkomst die tot doel heeft de richtlijn uit te voeren, niet kan worden toegepast op een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die deze overeenkomst heeft ondertekend?

2) Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord: moet de zinsnede in artikel 8, lid 2, [tweede alinea,] van deze richtlijn — ‚noch voor werknemers die niet onder een of meer voor de arbeidsverhouding geldende collectieve arbeidsovereenkomsten vallen' — dan aldus worden uitgelegd dat bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij wordt voorzien in voorafgaande ingebrekestelling van de werkgever, niet van toepassing zijn op een werknemer die niet is aangesloten bij een van de vakverenigingen die deze overeenkomst hebben ondertekend?

3) Doelt de uitdrukking ‚tijdelijke arbeidsovereenkomst of verhouding' in artikel 8, lid 2, van de richtlijn op arbeidsverhoudingen voor korte tijd dan wel op alle arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd? Wat zijn in het eerste geval de criteria om de arbeidsverhouding als tijdelijk (kort) te beschouwen?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De eerste vraag

22 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8, lid 1, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn in nationaal recht omzet, van toepassing verklaart op een werknemer, al is hij niet aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

23 Uit de bewoordingen van artikel 8, lid 1, van richtlijn 91/533 kan duidelijk geen nuttig antwoord op deze vraag worden afgeleid.

24 Daarentegen blijkt duidelijk uit artikel 9, lid 1, van richtlijn 91/533 in het licht van de dertiende overweging van de considerans ervan dat de lidstaten de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers de nodige bepalingen kunnen laten invoeren om aan deze richtlijn te voldoen, voor zover zij de nodige maatregelen treffen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen.

25 Hier dient aan te worden toegevoegd dat de marge die de richtlijn de lidstaten dus laat, in overeenstemming is met de rechtspraak van het Hof volgens welke het de lidstaten vrijstaat de implementatie van de op dit gebied door de richtlijn bedoelde doelstellingen van sociaal beleid in eerste instantie aan de sociale partners over te laten (zie met name

arresten van 30 januari 1985, Commissie/Denemarken, 143/83, Jurispr. blz. 427, punt 8; 10 juli 1986, Commissie/Italië, 235/84, Jurispr. blz. 2291, punt 20, en 28 oktober 1999, Commissie/Griekenland, C-187/98, Jurispr. blz. I-7713, punt 46).

26 Dit ontslaat de lidstaten evenwel niet van de verplichting om door passende wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te waarborgen, dat alle werknemers in de Gemeenschap ten volle de bij richtlijn 91/533 verleende bescherming kunnen genieten. De overheid moet deze waarborg bieden in alle gevallen waarin een doeltreffende bescherming niet anderszins is gewaarborgd, met name wanneer de betrokken werknemers bescherming missen doordat zij niet bij een vakbond zijn aangesloten.

27 Richtlijn 91/533 verzet zich als zodanig dus niet tegen een nationale regeling krachtens welke een werknemer niet op de enkele grond dat hij niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn omzet, wordt uitgesloten van de volledige in deze richtlijn bedoelde bescherming die hem krachtens deze collectieve overeenkomst toekomt.

28 In het hoofdgeding is onbetwist dat de Deense regeling alle werknemers die binnen de werkingssfeer van de KTO-overeenkomst vallen, ongeacht of zij al dan niet bij een vakvereniging zijn aangesloten, het recht verleent zich voor de rechter op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst te beroepen, zodat alle werknemers dezelfde bescherming genieten.

29 Het staat evenwel aan de nationale rechter na te gaan of die vaststelling strookt met de werkelijkheid en zich ervan te vergewissen dat de KTO-overeenkomst de werknemers die binnen de werkingssfeer ervan vallen, een daadwerkelijke bescherming van de hun bij richtlijn 91/533 verleende rechten garandeert.

30 In het licht van deze overwegingen dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 8, lid 1, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn in nationaal recht omzet, van toepassing verklaart op een werknemer, al is hij niet aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

De tweede vraag

31 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die zijn arbeidsverhouding beheerst, kan worden geacht te „vallen onder" die overeenkomst in de zin van deze bepaling.

32 Dienaangaande dient te worden vastgesteld dat het gebruik in artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 van de bewoordingen „die niet onder een of meer voor de arbeidsverhouding geldende collectieve arbeidsovereenkomsten vallen" een aanwijzing kan zijn dat de gemeenschapswetgever situaties op het oog had waarin de betrokken werknemers niet de juridische bescherming genoten die een collectieve overeenkomst de werknemers voor wie zij geldt, wordt geacht te bieden.

33 Zoals de Commissie van de Europese Gemeenschappen terecht heeft opgemerkt, vindt die vaststelling bevestiging in de vergelijking van de verschillende taalversies van richtlijn 91/533.

34 Daar de groep personen die onder een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen vallen, zoals in het bijzonder in het geval van een overeenkomst die algemeen verbindend is verklaard, volledig los kan staan van de vraag of zij al dan niet zijn aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij die overeenkomst, ontneemt de omstandigheid dat iemand niet bij een dergelijke vakvereniging is aangesloten, hem als zodanig niet de door de betrokken overeenkomst geboden juridische bescherming.

35 Voorts strookt deze uitlegging met de wil van de gemeenschapswetgever die, zoals blijkt uit punt 24 van het onderhavige arrest, de lidstaten machtigt om de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in het bijzonder door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten de nodige bepalingen te laten invoeren om de doelstellingen van richtlijn 91/533 te bereiken.

36 Met deze uitlegging kan bovendien het hoofddoel van de richtlijn worden bereikt, namelijk, aldus de tweede, de vijfde en de zevende overweging van de considerans ervan, de verbetering van de bescherming van de werknemers door hen te informeren over de belangrijkste gegevens van hun arbeidsovereenkomst of -verhouding, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst die de richtlijn correct in nationaal recht omzet, overeenkomstig de bepalingen van die overeenkomst door alle werknemers waarop zij van toepassing is, kan worden ingeroepen ongeacht of zij al dan niet zijn aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst.

37 In het hoofdgeding staat het aan de nationale rechter om enerzijds na te gaan of, zoals de bij het Hof ingediende opmerkingen suggereren, een werknemer als Andersen onder de KTO-overeenkomst valt en anderzijds om te beoordelen of de bepalingen van deze overeenkomst de daadwerkelijke bescherming van de bij richtlijn 91/533 aan de werknemers verleende rechten bieden.

38 Gelet op het voorgaande dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die zijn arbeidsverhouding beheerst, kan worden geacht te „vallen onder" die overeenkomst in de zin van deze bepaling.

De derde vraag

39 Met zijn derde vraag wenst de nationale rechter in wezen te vernemen of de uitdrukking „tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding" in artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat zij ziet op alle arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen voor bepaalde tijd dan wel alleen op die voor korte tijd.

40 Volgens vaste rechtspraak moet bij de uitlegging van een bepaling van gemeenschapsrecht niet alleen rekening worden gehouden met de bewoordingen ervan, maar ook met de context en de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaakt (zie met name arresten van 17 november 1983, Merck, 292/82, Jurispr. blz. 3781, punt 12, en 3 april 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Jurispr. blz. I-1817, punt 30).

41 Wat in de eerste plaats de bewoordingen van artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 betreft, dient erop te worden gewezen dat de uitdrukking „tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding" niet door deze richtlijn wordt gedefinieerd en niet in een andere bepaling van secundair gemeenschapsrecht lijkt voor te komen.

42 De gemeenschapswetgever heeft daarentegen herhaaldelijk verwezen naar arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen „voor bepaalde tijd". Dat is in het bijzonder het geval in richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (PB L 206, blz. 19), die slechts vier maanden na richtlijn 91/533 is vastgesteld, en in richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43).

43 De gemeenschapswetgever heeft met het gebruik in artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 van het woord „tijdelijk" — en niet van de uitdrukking „voor bepaalde tijd" zoals voorheen in richtlijn 91/383 en vervolgens in richtlijn 1999/70 — dus niet alle overeenkomsten voor bepaalde tijd willen omvatten.

44 Een dergelijke uitlegging van de wil van de gemeenschapswetgever beantwoordt aan het streven het gemeenschapsrecht zo veel mogelijk uit te leggen op een wijze die de interne coherentie ervan eerbiedigt en verzekert.

45 Aan deze uitlegging doet niet af dat de uitdrukking „tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding" in artikel 2, lid 2, van richtlijn 91/533 wordt gebruikt; deze bepaling noemt de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding die verplicht ter kennis van de werknemers moeten worden gebracht, waaronder sub e, de „voorzienbare duur" van deze arbeidsovereenkomst of -verhouding. De uitdrukking „voorzienbare duur" maakt de tijdsduur namelijk onzeker en verschilt van de duidelijke termen in clausule 3, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeid voor bepaalde duur die de bijlage bij richtlijn 1991/70 vormt, ter aanduiding van het kenmerk van een overeenkomst voor bepaalde tijd, namelijk de omstandigheid dat het einde van een dergelijke overeenkomst wordt bepaald „door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis". Een dergelijk terminologisch verschil kan niet anders dan een conceptueel verschil laten vermoeden.

46 Wat in de tweede plaats de context van artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 betreft, dient, zoals de Commissie stelt in haar bij het Hof ingediende opmerkingen, te worden opgemerkt dat de eerste alinea van dit lid 2 voorziet in de mogelijkheid voor de lidstaten om de instelling van beroep tegen de werkgever die zijn verplichtingen verzuimt, afhankelijk te stellen van een voorafgaande ingebrekestelling door de werknemer.

47 Zoals de advocaat-generaal in punt 39 van zijn conclusie opmerkte, strekt de bij artikel 8, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 91/533 aan de lidstaten gelaten mogelijkheid om te voorzien in deze voorafgaande formaliteit ertoe procedures te voorkomen door geschillen op een minder kostbare en ingewikkelde manier op te lossen dan via gerechtelijke weg.

48 Artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 noemt evenwel drie groepen werknemers aan wie dit vereiste niet kan worden opgelegd: in het buitenland werkende werknemers, werknemers die niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, en werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding. Zoals de advocaat-generaal in punt 39 van zijn conclusie suggereert, moet worden geconcludeerd dat de uitzondering waarin de gemeenschapswetgever voorziet, erop gericht is te voorkomen dat de ingebrekestelling in de praktijk een te vergaand formeel vereiste vormt, dat de toegang tot de rechter voor de betrokken werknemer in de praktijk bemoeilijkt of zelfs onmogelijk maakt.

49 Wat de draagwijdte van deze uitzondering betreft, blijkt uit de lijst van de groepen werknemers die zijn vrijgesteld van het vereiste van voorafgaande ingebrekestelling, dat de gemeenschapswetgever tot doel had de groepen te beschermen die om materiële of juridische redenen hem het meest kwetsbaar leken wat het verrichten van de vereiste formaliteit betreft, zoals in het buitenland werkende werknemers, die wegens hun geografische isolement moeilijkheden kunnen ondervinden, en werknemers die niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, die juridisch geïsoleerd zijn.

50 Met de vermelding van de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding had de gemeenschapswetgever geen bijzondere reden om zonder onderscheid en ongeacht de duur van hun dienstverband alle werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd te bedoelen. Daarentegen is het logisch en gerechtvaardigd dat hij doelt op de werknemers met een overeenkomst voor korte tijd daar deze hen in de praktijk juist daadwerkelijke toegang tot de rechter kan verhinderen.

51 Wat in de derde plaats het doel van artikel 8 van richtlijn 91/533 betreft, blijkt uit de twaalfde overweging van de considerans ervan dat deze bepaling het streven van de gemeenschapswetgever weerspiegelt de werknemers te garanderen dat zij de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten kunnen doen gelden. Dit streven bevestigt de in het vorige punt gegeven uitlegging dat de gemeenschapswetgever met de vermelding van de werknemers met een „tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding" de werknemers met een overeenkomst voor zo korte tijd heeft willen bedoelen dat de verplichting tot ingebrekestelling alvorens zich tot de rechter te wenden, de daadwerkelijke toegang tot de rechter kan belemmeren.

52 Daar richtlijn 91/533 niet nader preciseert hoe deze tijdsduur moet worden vastgesteld, staat het in beginsel aan de lidstaten deze vast te stellen. Ingeval de regeling van een lidstaat niet in een dergelijke tijdsduur voorziet, staat het aan de nationale rechters, zoals de advocaat-generaal in punt 67 van zijn conclusie heeft gesuggereerd, ze in elk concreet geval te bepalen op basis van de specifieke kenmerken van bepaalde sectoren of bepaalde beroepen en activiteiten.

53 Van belang is evenwel te preciseren dat deze tijdsduur aldus moet worden vastgesteld dat zij niet afdoet aan de nuttige werking van artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533, dat zoals volgt uit punt 51 van het onderhavige arrest tot doel heeft werknemers die zich in een kwetsbare situatie bevinden, te garanderen dat zij de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten rechtstreeks voor de rechter kunnen doen gelden.

54 Gelet op deze overwegingen moet op de derde vraag worden geantwoord dat de uitdrukking „tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding" in artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 aldus moet worden uitgelegd dat zij ziet op arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen voor korte tijd. Ingeval de regeling van een lidstaat niet in een dergelijke norm voorziet, staat het aan de nationale rechters deze tijdsduur in elk concreet geval te bepalen op basis van de specifieke kenmerken van bepaalde sectoren of bepaalde beroepen en activiteiten. Deze tijdsduur moet evenwel aldus worden vastgesteld dat de daadwerkelijke bescherming van de voor de werknemers uit deze richtlijn voortvloeiende rechten is verzekerd.

Kosten

55 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. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) Artikel 8, lid 1, 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 het zich niet verzet tegen een nationale regeling die een collectieve arbeidsovereenkomst die deze richtlijn in nationaal recht omzet, van toepassing verklaart op een werknemer, al is hij niet aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

2) **Artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat een werknemer die niet is aangesloten bij een vakvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst die zijn arbeidsverhouding beheerst, kan worden geacht te „vallen onder" die overeenkomst in de zin van deze bepaling.**

3) **De uitdrukking „tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding" in artikel 8, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 91/533 moet aldus worden uitgelegd dat zij ziet op arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen voor korte tijd. Ingeval de regeling van een lidstaat niet in een dergelijke norm voorziet, staat het aan de nationale rechters deze tijdsduur in elk concreet geval te bepalen op basis van de specifieke kenmerken van bepaalde sectoren of bepaalde beroepen en activiteiten. Deze tijdsduur moet evenwel aldus worden vastgesteld dat de daadwerkelijke bescherming van de voor de werknemers uit deze richtlijn voortvloeiende rechten is verzekerd.**

ondertekeningen