FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

fremsat den 26. oktober 2000 [1]

1. Arbeitsgericht Bremen (Tyskland) har i medfør af artikel 234 EF anmodet Domstolen om en fortolkning af artikel 2, stk. 2, litra i), og artikel 6 i direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet [2].

Hovedsagen drejer sig om gyldigheden af en opsigelse, der blev begrundet med arbejdstagerens afslag på at yde overarbejde, og muligheden for at genansætte arbejdstageren samt lovligheden af at undlade at udbetale et tillæg, hvilken undladelse virksomheden begrundede med arbejdstagerens afslag på at yde overarbejde.

I — Faktiske omstændigheder i hovedsagen

2. I juni 1998 blev Lange ansat som drejer i selskabet Georg Schünemann GmbH, der er en virksomhed, der beskæftiger ca. 50 arbejdstagere. Der er ikke oprettet bedriftsråd i virksomheden, som hverken selv har indgået en overenskomst eller er medlem af en arbejdsgiverforening.

Arbejdsforholdet er reguleret ved arbejdsaftale af 23. april 1998. Herefter skulle arbejdsforholdet begynde den 1. juni 1998 med en ugentlig arbejdstid på 40 timer, for hvilke virksomheden skulle betale en samlet månedlig bruttoløn på 4 350 DEM (3 285,24 DEM i grundløn, svarende til løngruppen, 525,00 DEM i produktivitetstillæg og 539,76 DEM som tillæg ud over den overenskomstmæssige løn, hvilket tillæg kunne tilbagekaldes når som helst). Aftalen skulle i øvrigt være omfattet af SAB-virksomhedsoverenskomsterne, suppleret af den fælles overenskomst for metalindustrien/IG-Metall i Unterwesergebiet/Bremen.

3. I et cirkulære til alle medarbejdere af 26. september 1998 omtales nødvendigheden af overarbejde, der godtgøres med afspadsering i indtil 40 timer og derudover med betaling. I et opslag af 22. april 1998 nævntes, at overarbejdsordningen fortsattes

1 — Originalsprog: spansk.

2 — Rådets direktiv af 14.10.1991 (EFT L 288, s. 32).

uændret. Et andet opslag af 6. maj 1999 omtalte en overarbejdsordning. Disse ordninger er på møder blevet tiltrådt af de ansatte i den sagsøgte virksomhed.

4. I forelæggelseskendelsen anføres det, at der hersker uenighed mellem parterne, der begge har dokumenteret deres fremstilling med vidnebevis, om hvilke aftaler der nærmere var indgået med hensyn til overarbejde. Mens virksomheden hævder, at arbejdstageren havde erklæret sig indforstået med altid at være rede til at yde overarbejde, hvilket er begrundelsen for de i arbejdsaftalen aftalte tillæg, har arbejdstageren gjort gældende, at han kun havde erklæret sig villig til at yde overarbejde i nødstilfælde, og at tillæggene var begrundet med, at arbejdstiden var længere end sædvanligt efter den for branchen gældende overenskomst.

5. Konflikten mellem parterne kulminerede i december 1998, da sagsøgeren fik til opgave at dreje fire ventilhuse, hvoraf et ikke blev fremstillet forskriftsmæssigt og måtte kasseres.

Virksomheden gør gældende, at dette til dels kunne lægges arbejdstageren til last. Fristen for levering af disse ventilhuse, der oprindelig var fastsat til den 21. december, måtte forlænges til den 11. januar som følge af arbejdstagerens afslag på at yde overarbejde.

6. Virksomheden opsagde derfor arbejdsaftalen. I en skrivelse af 15. december 1998 blev arbejdstageren kritiseret for ikke at ville yde overarbejde, hvilket efter virksomhedens opfattelse var udtryk for manglende loyalitet over for virksomheden fra hans side. Virksomheden opsagde samtidig tillægget ud over den overenskomstmæssige løn på 539,76 DEM.

7. Sagsøgeren anlagde den 18. december 1998 sag i anledning af afskedigelsen med påstand om genindsættelse i stillingen samt ophævelse af tilbagekaldelsen af tillægget ud over den overenskomstmæssige løn. Den sagsøgte virksomhed har nedlagt påstand om frifindelse.

II — De præjudicielle spørgsmål

8. Arbeitsgericht Bremen har med henblik på afgørelsen af denne sag anmodet Domstolen om en præjudiciel afgørelse af følgende spørgsmål:

»1) Omfatter artikel 2, stk. 2, litra i), i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet [...] tillige aftaler, som arbejdstageren har indgået,

og hvorved denne generelt forpligter sig til at yde overarbejde?

2) Følger det af direktivets artikel 2, at en national lov, hvorved direktivet gennemføres, skal fortolkes således, at aftaler, der ikke er affattet med den dér krævede præcision, men som ensidigt giver arbejdsgiveren rettigheder, der indholdsmæssigt er upræcise, også er materielt ugyldige?

3) a) Kræves det ifølge direktivet, fortolket i overensstemmelse med fællesskabsretten, at nationale principper, hvorefter der antages at foreligge obstruktion af bevisførelsen, når en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt ifølge loven, også finder anvendelse, når en arbejdsgiver ikke har givet underretning i direktivets forstand?

b) Såfremt spørgsmål a) besvares benægtende: Er direktivets artikel 6, tredje led, til hinder for, at nationale retsprincipper som under a) anført finder anvendelse?«

III — Den anvendelige fællesskabslovgivning

9. Direktiv 91/533 blev udstedt bl.a. med henblik på at gennemføre på fællesskabsplan et generelt krav om, at enhver arbejdstager skal modtage et dokument, der indeholder oplysninger om de væsentlige punkter i hans ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, hvilket krav kan opfyldes ved hjælp af en skriftlig arbejdskontrakt, eller i givet fald en skriftlig erklæring underskrevet af arbejdsgiveren [3].

Direktivet 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.

10. Den nationale ret er i tvivl om fortolkningen af artikel 2, stk. 1, litra i), der bestemmer følgende:

»1. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager, som er omfattet af dette direktiv, i det følgende benævnt 'arbejdstageren', om de væsentligste punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

3 — Jf. syvende og niende betragtning til direktivet.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte følgende:

[...]

i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid

[...]

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.«

11. Direktivets artikel 6, der indeholder bestemmelser vedrørende form og bevisførelse for så vidt angår arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet indeholder følgende bestemmelser:

»Dette direktiv berører ikke national lovgivning og/eller praksis vedrørende

— arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets form

— bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold

— gældende procesregler på området.«

IV — Sagen ved Domstolen

12. Der er blevet indgivet skriftlige indlæg fristmæssigt, jf. artikel 20 i EF-statutten for Domstolen, af den i hovedsagen sagsøgte virksomhed, den tyske regering, den østrigske regering og Kommissionen. Under retsmødet den 21. september 2000 har

Lange's rettergangsfuldmægtig, den tyske regerings og Kommissionens befuldmægtigede afgivet mundtlige indlæg.

13. Lange's repræsentant har gjort gældende, at pligten til at yde overarbejde påvirker arbejdstagerens almindelige arbejdstid, og at overtimerne må anses for at være en del af hans arbejdsdag. Han har derfor anført, at artikel 2, stk. 2, litra i), i direktiv 91/533 også gælder oplysninger om aftaler, i henhold til hvilke arbejdstageren forpligter sig til at tage overarbejdstimer. Arbejdsgiveren kan ikke have ensidige, unøjagtigt fastlagte rettigheder; tværtimod skal samtlige bestemmelser af betydning for arbejdsforholdet, og hertil hører bestemmelser om arbejdstiden og overarbejde, klart være anført i arbejdskontrakten. Det er uanset direktivets artikel 8 urealistisk at tro, at en arbejdstager, hvis ret til oplysninger ikke er blevet respekteret, vil gå til domstolene for at tvinge arbejdsgiveren til at opfylde sin pligt i så henseende. Han har derfor foreslået, at direktivet fortolkes således, at det stiltiende medfører sanktioner for den arbejdsgiver, der har handlet retsstridigt.

14. Sagsøgte i hovedsagen har gjort gældende, at artikel 2, stk. 2, litra i), der er gennemført ved § 2, stk. 1, nr. 7, i Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen [4] (tysk lov vedr. arbejdsvilkår inden for rammerne af et ansættelsesforhold), kun vedrører den normale daglige arbejdstid, der er et væsentligt punkt i aftalen, men derimod ikke overarbejde, som må udføres af arbejdstageren som en accessorisk forpligtelse og er udtryk for den loyalitet, han må udvise over for virksomheden.

Sagsøgte har anført, at den omstændighed, at arbejdstageren får skriftlige oplysninger om de væsentlige punkter i aftalen, gør det lettere at bevise, hvad der er aftalt, selv om det som følge af denne underretnings deklaratoriske, men ikke konstitutive karakter, er muligt at tage andre midler i anvendelse for at føre bevis for andre gældende arbejdsvilkår i tilfælde af uenighed. Undladelsen af at give skriftlig oplysning om overarbejdstimer fører ikke til, at bevisbyrden vendes om. Sagsøgte har endeligt anført, at arbejdskontraktens artikel 6 i overensstemmelse med artikel 2, stk. 2, litra j), i direktiv 91/533 henviser til kapitel 4 i den almindelige kollektive overenskomst for metalindustrien i området Unterwesergebiet/Bremen, der også indeholder en bestemmelse om overarbejde (§ 4, Mehrarbeit).

15. Den tyske regering anfører, at arbejdsgiverens pligt til at give arbejdstageren underretning om vilkårene for ydelse af overarbejde ikke kan udledes af artikel 2, stk. 2, litra i), men derimod underforstås i stk. 1. Den østrigske regering deler denne opfattelse.

4 — Dvs. den lov, ved hvilken direktiv 91/533 er blevet gennemført i tysk ret.

Den tyske regering har endvidere anført, at såfremt en arbejdsgiver tilsidesætter de formkrav, der stilles ved den nationale lov til gennemførelse af direktiv 91/533, bliver de materielretlige bestemmelser ikke af den grund uanvendelige. Dette er også den fortolkning, som den østrigske regering har gjort sig til talsmand for i sit indlæg.

Den tyske regering har endelig gjort gældende, at direktiv 91/533 intet indeholder om omvendt bevisbyrde til gunst for arbejdstageren, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin pligt til at oplyse om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet. Bevisbyrden er reguleret af de almindelige civilretlige grundsætninger, der er gældende i de forskellige medlemsstater. Den østrigske regering har tilsluttet sig dette synspunkt. Kommissionen har i den forbindelse anført, at direktivet ikke indeholder angivelser, på grundlag af hvilke det kan fastslås, om de principper om bevisførelse, der gælder i tysk ret, også finder anvendelse i tilfælde af en tilsidesættelse fra arbejdsgiverens side af pligten til at give arbejdstageren underretning.

tilfælde det er kendetegnende for arbejdstagerens almindelige arbejdsdag.

Kommissionen har desuden gjort gældende, at man ikke på grundlag af direktiv 91/533 kan fastslå, at arbejdsgivernes tilsidesættelse af disse bestemmelser medfører, at aftaler, der indgås inden for rammerne af ansættelsesforholdet, er ugyldige. Såfremt de tilsvarende oplysninger ikke er blevet givet, kan arbejdstageren godtgøre ansættelsesforholdets eksistens og vilkår ved hjælp af ethvert andet bevismiddel, hvis antagelighed så må vurderes på grundlag af national ret.

V — Gennemgang af de præjudicielle spørgsmål

A — *Det første spørgsmål*

16. Kommissionen har med hensyn til det første præjudicielle spørgsmål anført, at overarbejde adskiller sig fra den daglige arbejdstid ved kun at skulle udføres i ekstraordinære tilfælde, der indtræder mere eller mindre hyppigt og påregneligt. Sådant arbejde kan kun antages at være en del af den normale, daglige arbejdstid, når det udføres på sædvanlig måde inden for rammerne af virksomhedens drift, i hvilket

17. Den nationale ret ønsker med det første præjudicielle spørgsmål at få oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra i), i direktiv 91/533, hvorefter den normale arbejdsdag eller den normale ugentlige arbejdstid er væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, som arbejdstageren skal underrettes skriftligt om, også vedrører aftaler om ydelse af overarbejde.

18. I de indlæg, der er blevet indgivet under sagen, er det meget korrekt blevet fremhævet, at besvarelsen af dette spørgsmål efter en umiddelbar gennemlæsning af den bestemmelse, der ønskes fortolket, må blive benægtende. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid kan ikke omfatte overarbejde, der, som betegnelsen viser, pr. definition udføres ud over den sædvanlige arbejdstid, som det udgør et supplement eller et tillæg til.

Dette svar kan imidlertid ikke udelukke, at de omstændigheder, hvorunder arbejdsgiveren retmæssigt kan forvente, at de ansatte yder overarbejde, og de vilkår, der i så fald bliver tale om, må anses for et væsentligt punkt i arbejdsforholdet, eller at der skal gives arbejdstagerne oplysninger herom.

19. Efter artikel 2, stk. 1, i direktiv 91/533 skal arbejdsgiveren oplyse en arbejdstager om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, som i øvrigt ikke defineres nærmere; i artiklens stk. 2 findes en liste over punkter, som oplysningerne mindst skal omfatte.

Med hensyn til måden, oplysningerne skal gives på, nævner direktivets artikel 3 forskellige muligheder: overgivelse til arbejdstageren af en skriftlig arbejdskontrakt eller et ansættelsesbrev, et eller flere skriftlige dokumenter eller en skriftlig af erklæring underskrevet af arbejdsgiveren.

Ifølge direktivets artikel 2, stk. 3, kan oplysningerne, varigheden af ferie med løn, opsigelsesvarsler i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, lønudbetalingshyppighed samt længden af den normale arbejdsdag eller den normale ugentlige arbejdstid angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

20. Det fremgår af ordlyden af artikel 2, stk. 2, i direktiv 91/533, at den deri indeholdte liste ikke er udtømmende, og at der kan forekomme andre væsentlige punkter, som også vil være omfattet af arbejdsgiverens oplysningspligt.

Et af disse punkter i ansættelsesforholdet kan i øvrigt bestå i de omstændigheder og vilkår, hvorunder arbejdsgiveren kan anmode sine arbejdstagere om og har ret til at forvente ydelse af overarbejde.

21. Når det drejer sig om bevis for, hvad parterne har aftalt i så henseende, må det

således anbefales, at disse oplysninger gives skriftligt. Der findes imidlertid ikke i direktiv 91/533 bestemmelser, hvorefter arbejdsgiveren er forpligtet til at medtage dem i et af de i artikel 3 nævnte skriftlige dokumenter, som arbejdsgiveren skal give arbejdstageren.

Under alle omstændigheder kan arbejdsgiveren, når oplysninger vedrørende længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid, der angiver hans hovedforpligtelse med hensyn til arbejdstid, kan gives ved en henvisning bl.a. til kollektive overenskomster, så meget desto mere give arbejdstageren oplysninger om vilkårene for ydelse af overarbejde ved at henvise til bestemmelser som bestemmelserne i kapitel 4 i den generelle overenskomst for metalindustrien i området Unterwesergebiet/Bremen (§ 4, Mehrarbeit), der indeholder bestemmelserne om ydelse af overarbejde i nævnte branche.

22. Af de ovenfor anførte grunde er det min opfattelse, at artikel 2, stk. 2, litra i), i direktiv 91/533 ikke omfatter aftaler vedrørende ydelse af overarbejde. Den ordning, arbejdsgivervirksomheden anvender på overarbejde, udgør imidlertid et væsentligt punkt i ansættelsesforholdet, som arbejdsgiveren skal give den ansatte oplysning om. Denne oplysning kan bestå i en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

B — *Det andet spørgsmål*

23. Arbeitsgericht Bremen har med sit andet spørgsmål nærmere bestemt ønsket oplyst, om der efter artikel 2 i direktiv 91/533 gælder et krav om, at den nationale lov til gennemførelse af dette direktiv i national ret fortolkes således, at aftaler, der ikke er affattet med den i nævnte bestemmelse krævede præcision, men som ensidigt giver arbejdsgiveren rettigheder, der indholdsmæssigt er upræcise, er materielt uanvendelige.

24. Efter min mening skal også dette spørgsmål besvares benægtende. Direktiv 91/533 pålægger således blot arbejdsgiveren en oplysningspligt med hensyn til et minimum af væsentlige punkter i arbejdsforholdet. Bestemmelsen går ikke så vidt som til at foreskrive, hvad arbejdskontrakten skal indeholde eller derfor så meget mindre til at fastlægge de følger, som arbejdsgiverens tilsidesættelse af sin oplysningspligt eller unøjagtige oplysninger vil få. Der er i begge tilfælde tale om forhold, som skal reguleres i national ret.

Direktivet kræver blot, at medlemsstaterne vedtager de foranstaltninger, der er nødvendige for, at en arbejdstager, der mener, at der er sket en tilsidesættelse af hans rettigheder, kan gøre disse gældende ved domstolene. Den nationale ret må derfor i forbindelse med efterprøvelsen af, om de forpligtelser, direktivet fastlægger, er opfyldt, tage stilling til, om arbejdstageren har modtaget den krævede minimumsoplysning, og om denne er korrekt. Følgerne af, at arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt, er de følger, som denne pligtforsømmelse efter de for ansættelses-

forholdet gældende nationale bestemmelser giver anledning til.

25. Da således hverken artikel 2 eller nogen anden bestemmelse i direktiv 91/533 kan indeholde et krav om, at den nationale lov fortolkes på den af den forelæggende ret foreslåede måde, kan aftaler, der ikke er affattet med den i nævnte artikel 2 krævede præcision, men som ensidigt giver arbejdsgiveren rettigheder, der indholdsmæssigt er upræcise, ikke antages at være materielt uanvendelige.

C — *Det tredje spørgsmål*

26. Arbeitsgericht Bremen har med sit tredje præjudicielle spørgsmål ønsket oplyst, om en national domstol skal anvende de nationale retsprincipper om fordeling af bevisbyrden, der gælder, når en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt ifølge loven, også i tilfælde af at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin oplysningspligt, eller omvendt, om det efter direktivets artikel 6 er udelukket at anvende de nævnte retsprincipper.

De nationalretlige principper om fordeling af bevisbyrden i tilfælde, hvor en part ikke har opfyldt sin oplysningspligt ifølge loven, som den forelæggende ret omtaler i sit spørgsmål, er blevet udviklet i tysk retspraksis. Ifølge disse principper fører denne pligtforsømmelse til en lettelse af den bevisbyrde, der skal løftes af modparten eller endog til en omvendt bevisbyrde.

27. Man må ved besvarelsen af dette spørgsmål hense til, at bestemmelserne i direktiv 91/533 ifølge direktivets artikel 6, andet led, ikke berører national lovgivning og/eller praksis vedrørende bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold. Ifølge samme artikels tredje led, som den forelæggende ret mere konkret har haft opmærksomheden henledt på, berører direktivet heller ikke national lovgivning og/eller praksis vedrørende gældende procesregler på området.

28. Domstolen skal i denne sag for anden gang fortolke direktiv 91/533 efter anmodning fra en national ret. Det er interessant at se, at Domstolen allerede i den første sag, der førte til Kampelmann m.fl.-dommen [5] var nødt til at tage stilling til fortolkningen af artikel 6 for at kunne give den forelæggende ret i nævnte sag, Landesarbeitsgericht Hamm, et svar.

5 — Dom af 4.12.1997, forenede sager C-253/96 — C-258/96, Sml. I, s. 6907.

29. Domstolen udtalte i denne dom, at de i anden betragtning til direktivet nævnte formål, nemlig at yde arbejdstagerne en bedre beskyttelse mod en eventuel tilsidesættelse af deres rettigheder og at gøre arbejdsmarkedet mere gennemsigtigt, ikke ville blive opnået, hvis arbejdstageren ikke havde adgang til at anvende oplysningerne i den i artikel 2, stk. 1, nævnte meddelelse som bevis for de nationale retter, navnlig i en tvist vedrørende de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet [6].

30. Når henses til, at det følger af artikel 6 i direktiv 91/533, at national lovgivning om bevisbyrde ikke som sådan berøres af direktivet, er Domstolen nået til det resultat, at det påhviler de nationale retter at anvende og fortolke de nationale bestemmelser om bevisbyrde i lyset af direktivets formål ved at tillægge den i dettes artikel 2, stk. 1, nævnte meddelelse beviskraft, således at den kan anses for en omstændighed, der kan godtgøre, at de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet faktisk foreligger, og at der derfor er en formodning for dens sandhedsværdi, som kan sammenlignes med den, der i den nationale retsorden er knyttet til et lignende dokument, som arbejdsgiveren har udarbejdet og meddelt arbejdstageren [7].

6 — Kampelmann m.fl.-dommen, præmis 32.

7 — Samme dom, præmis 30 og 33.

31. Denne praksis kan dog ikke støtte den fortolkning, som den nationale ret har foreslået, og som modsætningsvis fører til, at den omstændighed at disse oplysninger ikke gives, efter systemet i direktiv 91/533 får samme betydning, som den, der tillægges en lignende undladelse ifølge national ret.

Domstolen har således i nævnte doms præmis 34 anført, at da der ikke er fastsat nogen bevisordning i direktivet selv, kan beviset for de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet ikke alene afhænge af arbejdsgiverens meddelelse i henhold til direktivets artikel 2, stk. 1. Det må derfor være tilladt arbejdsgiveren at føre ethvert modbevis ved at godtgøre, enten at oplysningerne i meddelelsen er urigtige i sig selv, eller at de dementeres af de faktiske omstændigheder.

32. Jeg tilslutter mig derfor Kommissionens fortolkning af denne dom, som går ud på, at den blot anerkender, at de oplysninger, arbejdsgiveren har givet om ansættelsesforholdet, kan anvendes som bevismiddel ved de nationale domstole, men at det under alle omstændigheder er de nationale bestemmelser om bevisbyrden, der finder anvendelse. Det har ikke på dette område været en opgave for fællesskabsretten at fastlægge, hvilke nationale bevisordninger der skulle finde anvendelse, og fællesskabs-

retten indeholder heller ikke selvstændige regler herom. Det samme gælder for de nationale procedurebestemmelser, der finder anvendelse.

33. Det skal derfor fastslås, at direktiv 91/533, da artikel 6 heri bestemmer, at direktivets bestemmelser ikke berører national lovgivning eller praksis vedrørende bevisbyrden for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold, ikke kræver anvendelse af de på dette område gældende nationale bestemmelser, som det dog på den anden side ikke forbyder at anvende.

VI — Forslag til afgørelse

34. På grundlag af det anførte foreslår jeg Domstolen at besvare spørgsmålene fra Arbeitsgericht Bremen på følgende måde:

»1) Artikel 2, stk. 2, litra i), 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 omfatter aftaler vedrørende ydelse af overarbejde. Den ordning, arbejdsgivervirksomheden anvender på overarbejde, udgør imidlertid et væsentligt punkt i ansættelsesforholdet, som arbejdsgiveren skal give den ansatte oplysning om. Denne oplysning kan bestå i en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

2) Det kan af artikel 2 i direktiv 91/533 udledes, at aftaler, der ikke er affattet med den i denne artikel krævede præcision, men som ensidigt giver arbejdsgiveren rettigheder, der indholdsmæssigt er upræcise, ikke kan finde anvendelse.

3) Da artikel 6 i direktiv 91/533 bestemmer, at direktivets bestemmelser ikke berører national lovgivning eller praksis vedrørende bevisbyrden for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold, kræver direktivet ikke anvendelse af de på dette område gældende nationale bestemmelser, som det dog på den anden side ikke forbyder at anvende.«