JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
26 päivänä lokakuuta 2000 [1]

1. Arbeitsgericht Bremen (Saksa) pyytää EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua siitä, miten työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY [2] 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa ja 6 artiklaa on tulkittava.

Kansallisessa tuomioistuimessa käsitellään irtisanomisen lainmukaisuutta tapauksessa, jossa irtisanomisen perusteena oli työntekijän kieltäytyminen ylityötuntien tekemisestä. Lisäksi kysymys on työntekijän oikeudesta työsuhteensa jatkamiseen ja erään palkanlisän peruuttamisen pätevyydestä, kun peruuttamisenkin perusteena oli se edellä mainittu seikka, että työntekijä kieltäytyi ylityötuntien tekemisestä.

I Asian tosiseikat ja oikeudenkäynti kansallisessa tuomioistuimessa

2. Wolfgang Lange (jäljempänä kantaja) on kesäkuusta 1998 alkaen työskennellyt Georg Schünemann GmbH:n (jäljempänä vastaaja) palveluksessa sorvarina. Vastaajayrityksen palveluksessa on noin 50 työntekijää, se ei ole liittynyt työehtosopimukseen, yrityksessä ei ole yritysneuvostoa (Betriebsrat) eikä se ole myöskään työnantajaliiton jäsen.

Työsuhde perustuu 23.4.1998 tehtyyn työsopimukseen, jonka mukaisesti työsuhde alkoi 1.6.1998. Työajaksi sovittiin 40 viikkotuntia, ja yritys sitoutui maksamaan 4 350 Saksan markan (DEM) suuruista bruttokuukausipalkkaa (3 285,24 DEM kuukausittaisena peruspalkkana asianomaisen palkkaluokan mukaisesti, 525 DEM suorituslisänä ja milloin tahansa peruutettavissa olevana työehtosopimuksen ylittävänä palkanlisänä 539,76 DEM). Lisäksi määrättiin sovellettavaksi Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragenin (työoikeudellisten kysymysten pysyvä valiokunta, SAB) laatimia yrityssopimuksia sekä täydentävästi metalliteollisuuden Unterwesergebiet/Bremenin alueen yleistä työehtosopimusta.

3. Työntekijöille 26.9.1998 osoitetussa kiertokirjeessä ilmoitettiin, että olisi välttämätöntä tehdä ylityötunteja, jotka 40 tuntiin asti hyvitettäisiin vuosilomana ja sen jälkeen rahana. Ilmoituksessa, joka oli päivätty 22.4.1998, todetaan, että lisätyöaikaa koskeva sääntely säilyy muuttumattomana. Vielä on todettava, että eräässä toisessa, 6.5.1999 päivätyssä

1 — Alkuperäinen kieli: espanja.

2 — Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annettu neuvoston direktiivi 91/533/ETY (EYVL L 288, s. 32).

ilmoituksessa mainitaan niin ikään eräs työaikaa koskeva sääntely. Vastaajan palveluksessa olevat työntekijät ovat kokouksissaan hyväksyneet nämä sääntelyt.

4. Kansallinen tuomioistuin toteaa, että asianosaisten välillä on riitaista se, mitä ylityötuntien tekemisestä on sovittu, ja kummatkin ovat kuulustuttaneet todistajia väitteidensä tueksi. Vastaaja katsoo, että kantaja on ilmoittanut olevansa milloin tahansa valmis tekemään ylityötunteja, joiden korvaamiseen on sovellettava työsopimuksen mukaisia perusteita. Kantaja puolestaan katsoo, että hän on ilmoittanut suostuvansa tekemään ylityötunteja ainoastaan hätätapauksissa ja että palkanlisät perustuvat siihen, että työaika ylittää alalla yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisen työajan.

5. Kantajan ja vastaajan välinen kiista kärjistyi joulukuussa 1998, kun kantajalle oli annettu tehtäväksi sorvata neljä venttiilikoteloa, joista yksi ei valmistunut vaatimuksia vastaavaksi, ja se oli hävitettävä romuna.

Vastaajan mukaan syy tähän oli kantajassa. Alun perin venttiilikoteloiden oli ilmoitettu olevan tilaajansa noudettavissa 21.12.1998, mutta noutopäivää lykättiin ja uudeksi noutopäiväksi ilmoitettiin 11.1.1999. Syy tähän viivästymiseen oli vastaajan mukaan kantajan kieltäytyminen ylityötuntien tekemisestä.

6. Tämän vuoksi vastaaja irtisanoi työsuhteen. Vastaajan laatimassa, 15.12.1998 päivätyssä ilmoituksessa kantajaa arvostellaan siitä, että tämä kieltäytyy ylityötuntien tekemisestä ja on siten epälojaali yritystä kohtaan. Samalla vastaaja ilmoitti peruuttavansa työehtosopimustason ylittäen maksetun 539,76 DEM palkanlisän.

7. Kantaja nosti irtisanomisesta 18.12.1998 irtisanomissuojakanteen vaatien työsuhteensa jatkamista. Lisäksi hän vaatii, että tuomioistuin toteaa palkanlisän peruuttamisen tehottomaksi. Vastaaja vaatii kanteen hylkäämistä.

II Ennakkoratkaisukysymykset

8. Voidakseen ratkaista asian Arbeitsgericht Bremen pyytää, että yhteisöjen tuomioistuin antaa ennakkoratkaisun seuraavista kysymyksistä:

"1) Sovelletaanko työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32) 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa myös sopimukseen, jolla työntekijä

yleisluonteisesti sitoutuu ylityötuntien tekemiseen?

2) Seuraako direktiivin 91/533/ETY 2 artiklasta, että direktiivin täytäntöönpanosta annettua kansallista lakia on tulkittava siten, että sellaisia sopimuksia, jotka eivät täytä tämän säännöksen mukaista täsmällisyysvaatimusta antaessaan työnantajalle sisällöltään epämääräisesti määrättyjä yksipuolisia oikeuksia, on pidettävä myös aineellisessa suhteessa pätemättöminä?

3) a) Edellytetäänkö direktiivissä 91/533/ETY, että kansallisia periaatteita todistelun vaikeuttamisesta, jos oikeudenkäynnin osapuoli ei ole täyttänyt lakisääteisiä dokumentointivelvoitteitaan, sovelletaan yhteisön oikeuden mukaista tulkintaa noudattaen myös, jos työnantaja ei ole antanut direktiivissä tarkoitettua selvitystä?

b) Vastauksen tämän kysymyksen a kohtaan ollessa kieltävä: kielletäänkö tämän direktiivin 6 artiklan kolmannessa luetelmakohdassa kansallisten oikeusperiaatteiden soveltaminen tämän kysymyksen a kohdassa tarkoitetulla tavalla?"

III Sovellettavat yhteisön oikeuden säännökset

9. Direktiivin 91/533/ETY yhtenä tarkoituksena oli yhteisön tasolla asettaa velvollisuus, jonka mukaan jokaiselle palkatulle työntekijälle on annettava asiakirja, josta käyvät ilmi tiedot hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa olennaisista kohdista. Tämä tiedonantovelvollisuus voidaan täyttää antamalla kirjallinen sopimus, työhönottoasiakirja tai muu asiakirja tai useampia muita asiakirjoja tai, jos näitä ei anneta, työnantajan allekirjoittama kirjallinen ilmoitus. [3]

Tätä direktiiviä sovelletaan jokaiseen palkattuun työntekijään, jolla on jäsenvaltion voimassa olevassa laissa määritelty ja/tai säädetty työsopimus tai työsuhde.

10. Kansallinen tuomioistuin haluaa tietää, miten direktiivin 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa on tulkittava. Tässä 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Työnantaja on velvollinen antamaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvan palkatun työntekijän, josta jäljempänä käytetään nimitystä 'työntekijä', tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat.

3 — Direktiivin seitsemäs ja yhdeksäs perustelukappale.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen tietojen tulee sisältää vähintään seuraavat asiat:

— —

i) työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus;

— —

3. Edellä 2 kohdan f, g, h ja i alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan mahdollisuuksien mukaan antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai kollektiivisopimuksiin [Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen], jotka säätelevät kyseisiä kohtia."

11. Direktiivin 6 artiklassa säädetään työsopimuksen tai työsuhteen muodosta ja niiden olemassaolon todistamiseen sovellettavista menettelytapasäännöistä, ja siinä säädetään seuraavaa:

"Tämä direktiivi ei rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat:

— työsopimuksen tai työsuhteen muotoa,

— työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista,

— sovellettavia menettelytapasääntöjä."

IV Menettely yhteisöjen tuomioistuimessa

12. Asiassa ovat EY:n tuomioistuimen perussäännön 20 artiklassa säädetyssä määräajassa esittäneet kirjalliset huomautuksensa pääasian vastaaja, Saksan ja Itävallan hallitukset sekä komissio. Istunnossa, joka pidettiin 21.9.2000, läsnä oli-

vat kantajan edustaja sekä Saksan hallituksen ja komission asiamiehet, ja he esittivät suulliset huomautuksensa.

13. Kantaja vetoaa siihen, että velvollisuus ylityötuntien tekemiseen vaikuttaa työntekijän säännönmukaiseen työaikaan siten että nämä ylityötunnit on nähtävä osana työntekijän päivittäistä työaikaa. Tämän vuoksi direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa voidaan soveltaa myös ilmoitukseen siitä, mitä on sovittu työntekijän velvollisuudesta tehdä ylityötunteja. Työnantajalla ei voi olla epäselvästi määriteltyjä yksipuolisia oikeuksia, vaan kaikki työsuhteen tärkeät ehdot, joihin työaika ja ylityötunnit kuuluvat, on yksiselitteisesti esitettävä työsopimuksessa. Siitä riippumatta, mitä direktiivin 8 artiklassa säädetään, ei ole realistista olettaa, että työntekijä, jonka tiedonsaamisoikeutta on loukattu, saattaisi asian tuomioistuimen käsiteltäväksi, jotta tuomioistuin sitten velvoittaisi työnantajan noudattamaan tiedonantamisvelvollisuuttaan. Kantaja ehdottaa sen vuoksi tulkintaa, jonka mukaan direktiivissä hiljaisesti säädetään seuraamuksesta sellaisen työnantajan osalta, joka ei täytä velvollisuuttaan.

14. Pääasian vastaaja vetoaa siihen, että 2 artiklan 2 kohdan i alakohdan säännös on sanatarkasti otettu kansallisen lain säännökseen eli Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen -nimisen lain (laki siitä selvityksestä, joka on annettava työsuhteen olennaisista ehdoista)[4] 2 §:n 1 momentin 7 kohtaan. Edellä mainitussa direktiivin säännöksessä säädetään, että työnantajan tulee työsuhteen olennaisena kohtana ilmoittaa vain työntekijän säännöllisen työpäivän pituus, eikä tältä osin mainita ylityötunteja, joiden tekemiseen työntekijällä on velvollisuus sopimukseen perustuvana sivuvelvollisuutena, joka vastaa hänen huolehtimisvelvollisuuttaan suhteessa työnantajaan.

Se, että työntekijälle kirjallisesti ilmoitetaan sopimuksen olennaisista kohdista, helpottaa näytön esittämistä siitä, mitä työehdoista on sovittu. Koska tämä näyttö on kuitenkin deklaratorista eikä konstitutiivista, näytön esittäminen muista työehdoista on riitatapauksessa mahdollista myös muilla tavoin. Kirjallisen ilmoituksen antamatta jättäminen ylityötuntien osalta ei sen vuoksi johda todistustaakan kääntymiseen. Lopuksi pääasian vastaaja toteaa, että työsopimuksen 6 kohdassa viitataan direktiivin 91/533/EY 2 artiklan 2 kohdan j alakohdan mukaisesti metalliteollisuuden Unterwesergebiet/Bremenin alueen yleisen työehtosopimuksen 4 kohtaan (lisätyö), jossa annetaan määräyksiä ylityötuntien tekemisestä.

15. Saksan hallitus katsoo, että työnantajan velvollisuus ilmoittaa työntekijälle ne ehdot, joilla tämän on tehtävä ylityötunteja, ei seuraa direktiivin 2 artiklan 2 kohdan i alakohdasta, vaan epäsuorasti 1 kohdasta. Itävallan hallitus on samalla kannalla.

4 — Kysymys on laista, jolla direktiivi 91/533/ETY pantiin täytäntöön Saksan oikeudessa.

Saksan hallituksen mukaan työntekijän kanssa sovitun seikan pätevyyteen ei periaatteessa vaikuta se, että työnantaja ei täytä näyttövelvollisuutta, joka hänelle asetetaan kansallisessa laissa, jolla direktiivi on pantu täytäntöön. Itävallan hallitus on niin ikään tämän tulkinnan kannalta.

Direktiivissä 91/533/ETY ei säädetä todistustaakan kääntymisestä työntekijän eduksi siinä tapauksessa, että työnantaja ei noudata velvollisuuttaan ilmoittaa työntekijälle työsuhteen olennaisista kohdista. Itävallan hallitus on esittänyt samansuuntaiset huomautukset. Komissio lisää tähän vielä, että direktiivissä ei ole mitään, minkä perusteella olisi mahdollista vastata kysymykseen siitä, voidaanko Saksan oikeuden todistustaakkaa koskevia sääntöjä soveltaa myös siinä tapauksessa, että työnantaja on jättänyt noudattamatta ilmoittamisvelvollisuuttaan suhteessa työntekijään.

16. Komissio toteaa ensimmäisen kysymyksen osalta, että ylityötunnit eroavat selvästi säännöllisestä työajasta, koska niitä tehdään vain enemmän tai vähemmän usein toistuvissa, ennakoimattomissa poikkeustilanteissa. Niitä voidaan pitää osana säännöllistä työaikaa vain, jos nämä tilanteet ovat yrityksessä käytännössä niin tavallisia, että ne kuvaavat kyseisen työntekijän tyypillistä työpäivää.

Komission mukaan direktiiviä 91/533/ETY ei voida myöskään tulkita siten, että se, että työnantaja ei täytä niitä vaatimuksia, jotka hänelle on asetettu, merkitsisi työsuhteen osalta sovitun seikan pätemättömyyttä. Jos ilmoittamisvelvollisuus on laiminlyöty, työntekijä voi käyttää jokaista muuta todistelukeinoa työsuhteen olemassaolon ja sen sisällön osoittamiseksi, koska todistelukeinojen sallittavuus määräytyy kansallisen oikeuden mukaan.

V Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

A *Ensimmäinen kysymys*

17. Ensimmäisellä ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, koskeeko direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan i alakohta — jonka mukaan työsopimuksen tai työsuhteen olennaisiin kohtiin kuuluu työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus, josta hänelle on ilmoitettava kirjallisesti — myös sitä, mitä on sovittu ylityötuntien tekemisestä.

18. Kuten tässä menettelyssä huomautuksensa esittäneet osapuolet ovat oikein todenneet, jo tulkittavan säännöksen sanamuodosta seuraa, että tähän kysymykseen on annettava kieltävä vastaus. Työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus ei voi pitää sisällään ylityötuntien tekemistä, koska niille, kuten niiden nimityskin jo kertoo, on tunnusomaista se, että ne eivät ole osa säännöllistä työaikaa, jota ne täydentävät tai jonka lisäksi niitä tehdään.

Tämä vastaus ei kuitenkaan tarkoita, että niitä olosuhteita, joiden vallitessa työnantaja voi edellyttää työntekijöiltään ylityön tekemistä, ja niitä ehtoja, joita näissä tapauksissa sovelletaan, ei olisi pidettävä työsuhteen olennaisina kohtina ja että niitä ei olisi annettava työntekijän tietoon.

19. Direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että työnantaja on velvollinen antamaan työntekijän tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat, mutta siinä ei kuitenkaan vahvisteta, mitkä nämä kohdat ovat, ja 2 artiklan 2 kohdassa luetellaan ne kohdat, joista tieto on ainakin annettava.

Sille, miten tiedot on annettava, 3 artiklassa annetaan eri vaihtoehtoja: työntekijälle annetaan kirjallinen työsopimus ja/tai työhönottoasiakirja ja/tai yksi tai useampi muu asiakirja taikka työnantajan allekirjoittama kirjallinen ilmoitus.

Tiedon antaminen palkallisen loman pituudesta, työsuhdetta päätettäessä noudatettavien irtisanomisaikojen pituuksista, palkan perusosan suuruudesta sekä sitä, kuinka usein palkka maksetaan, samoin kuin säännöllisen työpäivän tai työviikon pituudesta voidaan 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin taikka johtosääntöjen määräyksiin tai työehtosopimuksiin (Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen), jotka säätelevät kyseisiä kohtia.

20. Direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan luettelo ei ole tyhjentävä, joten voi olla myös muita olennaisia kohtia, joihin työnantajan tiedottamisvelvollisuus niin ikään ulottuu.

Yhden työsuhteen olennaisista kohdista tulisi olla ne olosuhteet ja ehdot, joissa ja joilla työnantaja voi vaatia ja edellyttää, että hänen työntekijänsä tekevät ylityötunteja.

21. Jotta voidaan näyttää toteen se, mitä osapuolten välillä on sovittu, on pai-

kallaan, että tieto siitä, mitä on sovittu, annetaan kirjallisesti. Yhdessäkään direktiivin 91/533/ETY säännöksessä ei kuitenkaan velvoiteta siihen, että sovitusta on ilmoitettava jossakin 3 artiklassa mainituista kirjallisista asiapapereista, jotka työnantajan on annettava työntekijälle.

Jos tiedon antaminen työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituudesta, joka rajaa työntekijän päävelvollisuutta työajan noudattamiseen, voi tapahtua muun muassa viittaamalla työehtosopimuksiin, niin sitä suuremmalla syyllä työnantaja voi antaa työntekijälle tiedon ylityötuntien tekemisen edellytyksistä yrityksessä siten, että hän viittaa sellaiseen sääntelyyn, kuten metalliteollisuuden Unterwesergebiet/Bremenin alueen yleisen työehtosopimuksen 4 kohtaan (lisätyö), jossa määrätään ylityötuntien tekemisestä.

22. Edellä esitetyn perusteella katson siten, että direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan i alakohta ei koske sitä, mitä on sovittu ylityötuntien tekemisestä. Sääntely, jota yritys soveltaa ylityötuntien tekemiseen, on kuitenkin työsuhteen olennainen kohta, josta työnantajan on annettava työntekijälle tieto. Tämä tieto voidaan antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin taikka johtosääntöjen määräyksiin tai työehtosopimuksiin, jotka säätelevät kyseisiä kohtia.

B *Toinen kysymys*

23. Toisella ennakkoratkaisukysymyksellään Arbeitsgericht Bremen haluaa selvittää, onko direktiivin 91/533/ETY täytäntöönpanosta annettua kansallista lakia tulkittava siten, että jos se, mitä on sovittu, ei täytä säännöksen mukaista täsmällisyysvaatimusta ja antaa työnantajalle sisällöltään epämääräisesti määrättyjä yksipuolisia oikeuksia, sovittua on pidettävä aineellisesti pätemättömänä.

24. Mielestäni vastaus tähänkin kysymykseen on kieltävä, koska direktiivissä 91/533/ETY säädetään vain vähimmäistasosta, jota työnantajan on ainakin noudatettava tiedottaessaan työsuhteen olennaisista kohdista. Sen sijaan siinä ei säädellä työsopimuksen sisältöä ja vielä vähemmän siinä säädellään, mitä seurauksia on sillä, että työnantaja ei noudata tätä velvollisuutta tai jos tietojen antaminen on ollut epätäsmällistä. Kummassakin tapauksessa kysymys on seikoista, jotka on ratkaistava kansallisen oikeuden mukaan.

Direktiivissä vaaditaan ainoastaan sitä, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, joka katsoo oikeuttaan loukatun, voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi. Tämän vuoksi tuomioistuimen on arvioitava tällaisessa menettelyssä, jossa on tarkoitus selvittää kysymys direktiivissä säädettyjen velvollisuuksien noudattamisesta, onko työntekijän tiedonsaanti täyttänyt vähimmäis- ja asianmukaisuusvaatimukset. Seuraukset siitä, että työnantaja ei ole noudattanut velvol-

lisuuksiaan, määräytyvät kuitenkin asiaa koskevan kansallisen oikeuden mukaan.

25. Näin ollen direktiivin 91/533/ETY 2 artiklassa tai jossakin sen muussa säännöksessä ei edellytetä, että kansallista oikeutta olisi tulkittava ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mainitsemalla tavalla, koska sovitut seikat, jotka eivät täytä säännöksen täsmällisyysvaatimusta ja joiden mukaan työnantajalle annetaan sisällöltään epämääräisesti määrättyjä yksipuolisia oikeuksia, eivät ole aineellisesti pätemättömiä.

C *Kolmas kysymys*

26. Kolmannella kysymyksellään Arbeitsgericht Bremen haluaa selvittää, edellytetäänkö direktiivissä 91/533/ETY, että silloin kun työnantaja ei ole täyttänyt tiedottamisvelvollisuuttaan, kansallisen tuomioistuimen on sovellettava kansallisia oikeusperiaatteita, jotka säätelevät todistustaakan jakautumista tilanteessa, jossa jokin oikeudenkäynnin osapuolista ei ole pystynyt täyttämään lakisääteistä dokumentointivelvoitettaan, ja jos ei, voiko direktiivin 6 artiklasta seurata, että näiden kansallisten oikeusperiaatteiden soveltaminen on kiellettyä.

Kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnössään mainitsemat kansalliset oikeusperiaatteet todistustaakan jakautumisesta siinä tapauksessa, että asianosainen ei täytä lakisääteisiä dokumentointivelvoitteitaan, on kehitetty Saksan oikeuskäytännössä, ja ne perustuvat siihen, että velvollisuuden täyttämättä jättämisen vuoksi vastapuolen todistustaakka kevenee ja todistustaakka voi jopa kokonaan siirtyä pois.

27. Tähän kysymykseen vastattaessa on muistettava, että direktiivin 91/533/ETY 6 artiklan toisen luetelmakohdan mukaisesti tämä direktiivi ei rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista. Kolmannessa luetelmakohdassa, jota kansallisen tuomioistuimen kysymys konkreettisesti koskee, säädetään, ettei direktiivi rajoita myöskään niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat sovellettavia menettelytapasääntöjä.

28. Nyt esillä olevassa asiassa kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta toistamiseen selvittämään direktiivin 91/533/ETY tarkoitusta. On merkille pantavaa, että jo ensimmäisellä kerralla eli yhdistetyissä asioissa Kampelmann ym. annetussa tuomiossa,[5] joka koski 6 artiklan tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen oli poistettava ne epäilyt, joita eräällä toisella saksalaisella tuomioistuimella eli Landesarbeitsgericht Hammilla oli, kyseisen säännöksen osalta.

5 — Yhdistetyt asiat C-253/96—C-258/96, Kampelmann ym., tuomio 4.12.1997 (Kok. 1997, s. I-6907).

29. Edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Kampelmann ym. annetussa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että direktiivin toisessa perustelukappaleessa esitettyihin päämääriin — parantaa palkattujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta — ei saavutettaisi, jos työntekijän ei todistelutarkoituksessa annettaisi käyttää 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetussa ilmoituksessa olleita tietoja kansallisissa tuomioistuimissa erityisesti sellaisessa asiassa, jossa on kyse työsopimuksen tai työsuhteen olennaisista kohdista. [6]

30. Yhteisöjen tuomioistuin huomautti, että koska direktiivin 91/533/ETY 6 artiklasta ilmenee, että direktiivillä ei puututa todistustaakkaa koskeviin kansallisiin säännöksiin sellaisenaan, kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on soveltaa ja tulkita todistustaakkaa koskevia kansallisia sääntöjä direktiivin tavoitteiden mukaisesti siten, että direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla ilmoituksella on sellainen todistusvoima, että ilmoituksen voidaan katsoa olevan sellainen asiakirja, josta ilmenee, mitkä työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat tosiasiassa ovat, ja että sen näin ollen oletetaan olevan vastaavassa määrin totuudenmukainen kuin kansallisessa oikeusjärjestyksessä oletetaan työnantajan laatiman ja työntekijälle antaman vastaavan asiakirjan olevan. [7]

6 — Em. yhdistetyt asiat Kampelmann ym., tuomion 32 kohta.

7 — Em. yhdistetyt asiat Kampelmann ym., tuomion 30 ja 33 kohta.

31. Näistä yhteisöjen tuomioistuimen toteamuksista ei kuitenkaan voida päätellä, kuten kansallinen tuomioistuin on vastakohtaispäätelmänä tehnyt, että direktiivin 91/533/ETY systematiikan mukaan sillä seikalla, että tietoja on kyseisellä tavoin jätetty antamatta, on sama merkitys kuin vastaavalla laiminlyönnillä kansallisen oikeuden mukaan.

Kuten yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Kampelmann ym. annetun tuomion 34 kohdassa todennut, on nimittäin niin, että koska direktiivissä itsessään ei säädetä todistustaakan jakautumisesta, työsopimuksen tai työsuhteen olennaisten kohtien selvittämistä ei voi arvioida pelkästään työnantajan direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaisen ilmoituksen perusteella. Työnantajan on näin ollen sallittava esittää kaikki vastanäyttö ja näyttää, että ilmoituksessa olleet tiedot ovat sellaisenaan virheellisiä tai että tosiseikat ovat osoittaneet ne virheellisiksi.

32. Olen samaa mieltä komission kanssa, että tässä tuomiossa ratkaistiin vain se, että työnantajan ilmoituksia voidaan työsuhteen osalta käyttää todisteena kansallisessa tuomioistuimessa, mutta että niihin on joka tapauksessa sovellettava kansallisen oikeuden todistustaakkasääntöjä. Yhteisön oikeudessa ei tässä yhteydessä ole haluttu määrittää kansallisten todistelusääntöjen soveltumista tai peräti asettaa

yhteisön oikeuden omia sääntöjä. Sama pätee sovellettaviin kansallisiin menettelysääntöihin.

33. Näin ollen katson, että sitä seikkaa, että direktiivi 91/533/ETY ei 6 artiklansa perusteella rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista, on tulkittava siten, että direktiivissä ei edellytetä, mutta ei myöskään kielletä, kysymykseen tulevien kansallisten säännösten soveltamista.

VI Ratkaisuehdotus

34. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että Arbeitsgericht Bremenin kysymyksiin vastataan seuraavasti:

1. Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että se ei koske sitä, mitä on sovittu ylityötuntien tekemisestä. Sääntely, jota yritys soveltaa ylityötuntien tekemiseen, on kuitenkin työsuhteen olennainen kohta, josta työnantajan on annettava työntekijälle tieto. Tämä tieto voidaan antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin taikka johtosääntöjen määräyksiin tai työehtosopimuksiin, jotka säätelevät kyseisiä kohtia.

2. Direktiivin 91/533/ETY 2 artiklassa ei edellytetä, että sovitut seikat, jotka eivät täytä tämän artiklan täsmällisyysvaatimusta ja joiden mukaan työnantajalle annetaan sisällöltään epämääräisesti määrättyjä yksipuolisia oikeuksia, olisivat aineellisesti pätemättömiä.

3. Koska direktiivi 91/533/ETY ei 6 artiklansa perusteella rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista, tätä säännöstä on tulkittava siten, että direktiivissä ei edellytetä, mutta ei myöskään kielletä, kysymykseen tulevien kansallisten säännösten soveltamista.