ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ D. RUIZ-JARABO COLOMER

της 26ης Οκτωβρίου 2000 [1]

1. Το Arbeitsgericht Bremen (Γερμανία) υπέβαλε στο Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, αίτηση για την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', και του άρθρου 6 της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας [2].

Η διαφορά της κύριας δίκης αφορά τη νομιμότητα απολύσεως λόγω αρνήσεως παροχής υπερωριακής εργασίας, το ενδεχόμενο αναπροσλήψεως του εργαζομένου και τη νομιμότητα της καταργήσεως πρόσθετης αμοιβής την οποία η εταιρία δικαιολογεί με την προαναφερθείσα άρνηση του εργαζομένου να παράσχει υπερωριακή εργασία.

I — Τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης

2. Τον Ιούνιο του 1998, ο W. Lange προσελήφθη ως τορναδόρος στην εταιρία Georg Schünemann GmbH, η οποία απασχολεί περίπου πενήντα εργαζομένους και στην οποία δεν ισχύει συλλογική σύμβαση εργασίας ούτε λειτουργεί συμβούλιο επιχειρήσεως και η οποία δεν αποτελεί μέρος κάποιας εργοδοτικής οργανώσεως.

Νομική βάση της σχέσεως εργασίας είναι η σύμβαση εργασίας της 23ης Απριλίου 1998. Η σύμβαση αυτή προέβλεπε την έναρξη της εργασιακής σχέσεως από 1ης Ιουνίου 1998. Όριζε σαράντα ώρες εργασίας εβδομαδιαίως, για τις οποίες η επιχείρηση ανελάμβανε την υποχρέωση να καταβάλει ακαθάριστο μηνιαίο μισθό ύψους 4 350 γερμανικών μάρκων (DEM) (3 285,24 DEM ως βασικός μισθός για την κατηγορία, 525 DEM ως πριμ παραγωγικότητας και 539,76 DEM ως πρόσθετη αμοιβή πέραν της συμφωνηθείσας, δυνάμενη να ανακληθεί ανά πάσα στιγμή). Επιπλέον, η σύμβαση προέβλεπε την εφαρμογή των συμφωνιών της Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen (διαρκής επιτροπή για ζητήματα απασχολήσεως — SAB) καθώς και, συμπληρωματικώς, τη συλλογική σύμβαση εργασίας της μεταλλουργικής βιομηχανίας της περιφέρειας Unterwesergebiet/Bremen.

3. Στην εγκύκλιο της 26ης Σεπτεμβρίου 1998 που απευθυνόταν σε όλο το προσωπικό, γινόταν λόγος για την ανάγκη παροχής υπερωριακής εργασίας, η οποία μέχρι του ορίου των σαράντα ωρών θα αντισταθμιζόταν με χρόνο αδείας, στην περίπτωση δε εργασίας άνω του ορίου των σαράντα ωρών θα καταβαλλόταν αμοιβή. Με ανακοίνωση που αναρτήθηκε στον πίνακα ανακοινώσεων στις 22 Απριλίου 1998 αναφερόταν ότι η ρύθμιση

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 (ΕΕ L 288, σ. 32).

περί υπερωριακής εργασίας παρέμενε αμετάβλητη· σε άλλη ανακοίνωση που αναρτήθηκε στις 6 Μαΐου 1999 γινόταν λόγος για ρύθμιση υπερωριακής εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές εγκρίθηκαν από τις συνελεύσεις του προσωπικού της εναγομένης.

4. Το εθνικό δικαστήριο τονίζει ότι οι διάδικοι ερίζουν, προσκομίζοντας μαρτυρικές καταθέσεις προς στήριξη των ισχυρισμών τους, ως προς το ποιες ακριβώς ήταν οι συγκεκριμένες συμφωνίες σχετικά με την παροχή υπερωριακής εργασίας. Ενώ η επιχείρηση ισχυρίζεται ότι ο εργαζόμενος είχε δηλώσει ότι είναι διατεθειμένος να παρέχει υπερωριακή εργασία ανά πάσα στιγμή, και γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο εδικαιούτο τη συμβατικώς προβλεφθείσα πρόσθετη αμοιβή, ο ενάγων ισχυρίζεται ότι είχε απλώς δηλώσει ότι είναι διατεθειμένος να παράσχει υπερωριακή εργασία μόνο σε περίπτωση ανάγκης και ότι η πρόσθετη αμοιβή οφείλεται στο γεγονός ότι ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τον συνήθη για τον συγκεκριμένο αυτόν κλάδο χρόνο που προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας.

5. Η μεταξύ των διαδίκων διαφορά κορυφώθηκε τον Δεκέμβριο του 1998, όταν ανατέθηκε στον ενάγοντα να επεξεργαστεί στον τόρνο τέσσερις υποδοχές βαλβίδων, εκ των οποίων μία δεν έτυχε της σωστής επεξεργασίας και χρειάστηκε να αντιμετωπιστεί ως ελαττωματικό προϊόν.

Η επιχείρηση υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος ήταν εν μέρει υπαίτιος. Η ημερομηνία παραδόσεως αυτών των υποδοχών βαλβίδων, που είχε αρχικώς προβλεφθεί για τις 21 Δεκεμβρίου, μετατέθηκε για τις 11 Ιανουαρίου λόγω της αρνήσεως του εργαζομένου να παράσχει υπερωριακή εργασία.

6. Κατόπιν των ανωτέρω, η επιχείρηση κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Με επιστολή της 15ης Δεκεμβρίου 1998, η επιχείρηση προσήψε στον εργαζόμενο την άρνησή του να παράσχει υπερωριακή εργασία, πράγμα που αποτελούσε κατά την άποψή της παράβαση του καθήκοντος πίστεως έναντι της επιχειρήσεως. Επιπλέον, η επιχείρηση κατάργησε την πρόσθετη αμοιβή ύψους 539,76 DEM.

7. Κατά της απολύσεώς του ο ενάγων άσκησε στις 18 Δεκεμβρίου 1998 αγωγή με την οποία ζήτησε την αναπρόσληψή του και την ακύρωση της αποφάσεως με την οποία καταργήθηκε η πρόσθετη αμοιβή· η επιχείρηση ζήτησε την απόρριψη της αγωγής.

II. Τα προδικαστικά ερωτήματα

8. Προκειμένου να επιλύσει τη διαφορά αυτή, το Arbeitsgericht Bremen υπέβαλε στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αφορά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ' της οδηγίας του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας [...] επίσης συμφωνίες τις οποίες συνάπτει ο εργαζόμενος και από

τις οποίες απορρέει γενική υποχρέωσή του για παροχή υπερωριών;

2) Επιβάλλει το άρθρο 2 της ως άνω οδηγίας να ερμηνεύεται εθνικός νόμος εκδοθείς προς μεταφορά της στην εσωτερική έννομη τάξη υπό την έννοια ότι συμφωνίες οι οποίες δεν έχουν την απαιτούμενη κατά τη διάταξη αυτή ακρίβεια, αλλά το περιεχόμενό τους συνεπάγεται για τον εργαζόμενο ασαφή μονομερή δικαιώματα, είναι επίσης ουσιαστικώς ανίσχυρες;

3) α) Επιβάλλει η ως άνω οδηγία την εφαρμογή, μέσω σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας τους, αρχών της εθνικής έννομης τάξεως κατά τις οποίες δεν υφίσταται απόδειξη στην περίπτωση που ένας διάδικος δεν έχει εκπληρώσει την εκ του νόμου προβλεπόμενη υποχρέωση ενημερώσεως, στην περίπτωση που εργοδότης δεν έχει παράσχει ενημερωτικά στοιχεία κατά την έννοια της οδηγίας;

β) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο υπο στοιχείο α' ερώτημα, απαγορεύει το άρθρο 6, τρίτη περίπτωση, της ως άνω οδηγίας την εφαρμογή αρχών της εθνικής έννομης τάξεως υπό την εκτεθείσα υπό το στοιχείο α έννοια;»

III — Η ισχύουσα κοινοτική νομοθεσία

9. Ο οδηγία 91/533 θεσπίστηκε προκειμένου, μεταξύ άλλων, να καθιερωθεί σε κοινοτικό επίπεδο η γενική υποχρέωση βάσει της οποίας κάθε μισθωτός πρέπει να διαθέτει ένα έγγραφο που να περιέχει πληροφορίες για τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεώς του, η δε υποχρέωση αυτή μπορεί να πληρούται με γραπτή σύμβαση, με επιστολή πρόσληψης, με ένα ή περισσότερα έγγραφα ή, ελλείψει τέτοιων εγγράφων, με γραπτή δήλωση υπογεγραμμένη από τον εργοδότη [3].

Η οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους μισθωτούς που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας καθοριζόμενες και/ή διεπόμενες από την ισχύουσα νομοθεσία ενός κράτους μέλους.

10. Το αιτούν δικαστήριο ερωτά σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', κατά το οποίο:

«1. Ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στον μισθωτό εργαζόμενο στον οποίο εφαρμόζεται η παρούσα οδηγία, εφεξής καλούμενος "εργαζόμενος", τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

3 — Έβδομη και ένατη αιτιολογική σκέψη.

2. Η πληροφόρηση της παραγράφου 1 αναφέρεται κατ' ελάχιστον στα ακόλουθα στοιχεία:

[...]

θ) η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζόμενου,

[...].

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2, στοιχεία στ', ζ', η' και θ', μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.»

11. Το άρθρο 6 της οδηγίας σχετικά με τον τύπο και το σύστημα αποδείξεων σχετικά με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας ορίζει:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές που αφορούν:

— τη μορφή της σύμβαση ή της σχέσης εργασίας,

— το καθεστώς των αποδεικτικών στοιχείων της ύπαρξης και του περιεχομένου της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας,

— τους διαδικαστικούς κανόνες που είναι εν προκειμένω εφαρμόσιμοι.»

IV — Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

12. Η εναγομένη της κύριας δίκης, η Γερμανική Κυβέρνηση, η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις εντός της προθεσμίας που τάσσει προς τούτο το άρθρο 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 21ης Σεπτεμβρίου 2000 παραστάθηκαν ο εκπρόσωπος του W. Lange, ο

εκπρόσωπος της Γερμανικής Κυβερνήσεως και ο εκπρόσωπος της Επιτροπής και διατύπωσαν προφορικές παρατηρήσεις.

13. Ο ενάγων W. Lange υποστηρίζει ότι υποχρέωση παροχής υπερωριακής εργασίας επηρεάζει το συνήθες ωράριο του εργαζομένου και ότι οι ώρες αυτές πρέπει να θεωρούνται τμήμα του ημερήσιου χρόνου εργασίας. Ο εναγόμενος φρονεί κατά συνέπεια ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας 91/533 αφορά και την ενημέρωση σχετικά με συμφωνίες δυνάμει των οποίων ο μισθωτός υποχρεούται να παράσχει υπερωριακή εργασία. Ο εργοδότης δεν δύναται να απολαύει μονομερών δικαιωμάτων προσδιοριζομένων κατά τρόπο ασαφή· αντιθέτως, όλοι ο όροι που είναι σημαντικοί για την εργασιακή σχέση, όπως είναι το ωράριο και οι υπερωρίες, πρέπει να περιλαμβάνονται σαφώς στη σύμβαση εργασίας. Παρά την ύπαρξη του άρθρου 8 της οδηγίας, θα ήταν εκτός πραγματικότητας να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος, το δικαίωμα στην ενημέρωση του οποίου προσβλήθηκε, θα καταφύγει στα δικαστήρια προκειμένου να υποχρεωθεί ο εργοδότης να συμμορφωθεί με την υποχρέωση αυτή· ως εκ τούτου, ο ενάγων προτείνει να ερμηνευθεί η οδηγία υπό την έννοια ότι προβλέπει εμμέσως κυρώσεις για τον εργοδότη που δεν τηρεί την υποχρέωσή του αυτή.

14. Η εναγομένη της κυρίας δίκης υποστηρίζει ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', το οποίο μεταφέρθηκε στη γερμανική έννομη τάξη με το άρθρο 2, παράγραφος 1, σημείο 7, του Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen [4] (γερμανικού νόμου σχετικά με τον τρόπο αποδείξεως των όρων που διέπουν μια εργασιακή σχέση), αφορά μόνον τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας εργασίας, η οποία αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως, όχι όμως την υπερωριακή εργασία, η παροχή της οποίας επιβάλλεται στον εργαζόμενο ως δευτερεύουσα υποχρέωση, εντασσόμενη στο πλαίσιο του καθήκοντος πίστεως έναντι της επιχειρήσεως.

Η εναγομένη θεωρεί ότι η γραπτή ενημέρωση του εργαζομένου σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως διευκολύνει την απόδειξη των συνομολογηθέντων όρων μολονότι, λόγω του ότι η ενημέρωση αυτή έχει βεβαιωτικό και όχι συστατικό χαρακτήρα, εξακολουθεί να υπάρχει δυνατότητα να χρησιμοποιηθούν άλλα μέσα για την απόδειξη των λοιπών εργασιακών όρων στην περίπτωση δικαστικής διαφοράς· η έλλειψη εγγράφου ενημερώσεως σχετικά με την υπερωριακή εργασία δεν έχει ως συνέπεια την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως. Τέλος, η εναγομένη δηλώνει ότι η παράγραφος 6 της συμβάσεως εργασίας παραπέμπει, συμφώνως προς τις διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας 91/533, στο κεφάλαιο 4 της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της μεταλλουργικής βιομηχανίας για την περιφέρεια Unterwesergebiet/Bremen, η οποία ρυθμίζει την παροχή υπερωριακής εργασίας (§ 4, Mehrarbeit).

15. Κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους υπό τους οποίους θα πρέπει να παρέχει υπερωριακή εργασία δεν συνάγεται από το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', αλλά συνάγεται εμμέσως από την παράγραφο 1. Η Αυστριακή Κυβέρνηση συμμερίζεται την άποψη αυτή.

4 – Πρόκειται για τον νόμο που μετέφερε την οδηγία 91/533 στη γερμανική έννομη τάξη.

Η Γερμανική Κυβέρνηση φρονεί επιπλέον ότι, αν ένας εργοδότης παραβιάζει τις απαιτήσεις σχετικά με τον τύπο που επιβάλλει ο εθνικός νόμος για τη μεταφορά της οδηγίας 91/533, τούτο δεν έχει ως συνέπεια τη μη εφαρμογή των συνομολογηθέντων ουσιαστικών όρων. Υπέρ της ερμηνείας αυτής τάσσεται και η Αυστριακή Κυβέρνηση με τις παρατηρήσεις της.

Τέλος, η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η οδηγία 91/533 δεν προβλέπει την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως υπέρ του εργαζομένου, οσάκις ο εργοδότης παραβιάζει την υποχρέωσή του να ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσεως εργασίας. Το βάρος αποδείξεως ρυθμίζεται από τις γενικές αρχές του αστικού δικαίου των διαφόρων κρατών μελών. Η Αυστριακή Κυβέρνηση καταλήγει στο ίδιο συμπέρασμα. Η Επιτροπή προσθέτει συναφώς ότι η οδηγία δεν περιέχει κανένα στοιχείο που να παρέχει τη δυνατότητα να υποστηριχθεί ότι οι αρχές του γερμανικού δικαίου που διέπουν τους κανόνες περί αποδείξεως εφαρμόζονται και στην περίπτωση που ο εργοδότης παραβιάσει την υποχρέωσή του να ενημερώσει τον εργαζόμενο.

16. Ως προς το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι η υπερωριακή εργασία διακρίνεται από την κανονική ημερήσια εργασία κατά το ότι οι υπερωρίες πραγματοποιούνται υπό εξαιρετικές περιστάσεις, περισσότερο ή λιγότερο συχνές και απρόβλεπτες. Δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι περιλαμβάνονται στη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας εργασίας παρά μόνον οσάκις η πραγματοποίησή τους είναι συνήθης στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως, οπότε αποτελούν χαρακτηριστικό της συνήθους ημέρας του εργαζομένου.

Η Επιτροπή υποστηρίζει επίσης ότι δεν είναι δυνατό να συναχθεί από την οδηγία 91/533 ότι η παραβίαση των διατάξεών της από τον εργοδότη έχει ως συνέπεια την ακυρότητα των συμφωνιών που συνήφθησαν στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσεως. Στην περίπτωση που δεν υπήρξε η σχετική ενημέρωση, ο εργαζόμενος μπορεί να αποδείξει την ύπαρξη και τους όρους εκπληρώσεως της εργασιακής σχέσεως, με οποιοδήποτε άλλο αποδεικτικό μέσο, το παραδεκτό του οποίου εκτιμάται κατά το εθνικό δίκαιο.

V — Εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων

A — *Επί του πρώτου ερωτήματος*

17. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας 91/533, το οποίο θεωρεί τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας ουσιώδες στοιχείο της εργασιακής σχέσεως, σχετικά με το οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται εγγράφως, αφορά και τους όρους σχετικά με την παροχή υπερωριακής εργασίας.

18. Όπως πολύ ορθώς τόνισαν οι καταθέσαντες παρατηρήσεις στην εν προκειμένω διαδικασία, από την ανάγνωση και μόνον του κανόνα, η ερμηνεία του οποίου ζητείται, συνάγεται ότι η απάντηση πρέπει να είναι αρνητική. Πράγματι, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβομαδιαίας εργασίας δεν είναι δυνατό να περιλαμβάνει τις υπερωρίες εφόσον αυτές, όπως φαίνεται από την ονομασία τους, χαρακτηρίζονται από το ότι πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού ωραρίου, το οποίο συμπληρώνουν, ή στο οποίο έρχονται να προστεθούν.

Εντούτοις, η απάντηση αυτή δεν αναιρεί το γεγονός ότι οι συνθήκες υπό τις οποίες ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αναμένει από τους εργαζομένους την παροχή υπερωριακής εργασίας και οι όροι που ισχύουν στις περιπτώσεις αυτές πρέπει να θεωρούνται ουσιώδες στοιχείο της εργασιακής σχέσεως και ότι ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται σχετικώς.

19. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533 επιβάλλει στον εργοδότη να ενημερώνει τον μισθωτό για τα ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής σχέσεως, χωρίς όμως να προδιορίζει τα στοιχεία αυτά· με την παράγραφο 2 του άρθρου αυτού, παρατίθενται τα στοιχεία στα οποία η πληροφόρηση πρέπει να αναφέρεται κατ' ελάχιστον.

Ως προς τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να παρέχεται η ενημέρωση αυτή, το άρθρο 2 προβλέπει διάφορες δυνατότητες: με την παράδοση στον εργαζόμενο γραπτής συμβάσεως εργασίας ή/και με επιστολή προσλήψεως ή/και ενός ή περισσοτέρων άλλων εγγράφων ή/και με έγγραφη δήλωση υπογεγραμμένη από τον εργοδότη.

Η ενημέρωση σχετικά με τη διάρκεια της αδείας μετ' αποδοχών, των προθεσμών καταγγελίας στην περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως, τη βασική αμοιβή, την περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής και τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας είναι δυνατόν, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 3, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

20. Από το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 προκύπτει ότι η απαρίθμηση δεν είναι εξαντλητική και επομένως είναι δυνατό να υπάρχουν και άλλα ουσιώδη στοιχεία, στα οποία επεκτείνεται επίσης η υποχρέωση ενημερώσεως που βαρύνει τον εργοδότη.

Ένα από τα ουσιώδη αυτά στοιχεία της εργασιακής σχέσεως είναι δυνατό να αποτελούν και οι συνθήκες και οι όροι υπό τους οποίους ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει και να αναμένει νομίμως από τους εργαζόμενους την παροχή υπερωριακής εργασίας.

21. Συνεπώς, προς απόδειξη των σχετικών συμφωνιών μεταξύ των διαδίκων, πρέπει να

συνιστάται όπως η ενημέρωση αυτή γίνεται εγγράφως. Αλλά ουδεμία διάταξη της οδηγίας 91/533 επιβάλλει την ενσωμάτωσή της σε κάποιο από τα έγγραφα που μνημονεύει το άρθρο 3, τα οποία ο εργοδότης οφείλει να παραδώσει στον εργαζόμενο.

Εν πάση περιπτώσει, αν η ενημέρωση σχετικά με τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας του μισθωτού, η οποία οριοθετεί την κύρια υποχρεώσή του σχετικά με την τήρηση του ωραρίου, είναι δυνατό να γίνεται μεταξύ άλλων με παραπομπή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο εργοδότης μπορεί κατά μείζονα λόγο να ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με τους όρους για την παροχή υπερωριακής εργασίας παραπέμποντας σε κανόνες, όπως είναι αυτοί του κεφαλαίου 4 της συλλογικής συμβάσεως εργασίας για τη μεταλλουργική βιομηχανία της περιφέρειας Unterwesergebiet/Bremen (§ 4, Mehrarbeit), η οποία ρυθμίζει την πραγματοποίηση υπερωριών στον κλάδο αυτόν.

22. Για τους ανωτέρω λόγους, φρονώ ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο θ', της οδηγίας 91/533 δεν αφορά τις συμφωνίες σχετικά με την παροχή υπερωριακής εργασίας. Εντούτοις, το καθεστώς που εφαρμόζει η επιχείρηση στις υπερωρίες αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της σχέσεως εργασίας, σχετικά με το οποίο ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο. Η ενημέρωση αυτή είναι δυνατό να παρέχεται με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή με παραπομπή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ρυθμίζουν τα θέματα αυτά.

Β — *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

23. Με το δεύτερο προδικαστικό του ερώτημα, το Arbeitsgericht Bremen ερωτά κατ' ουσίαν αν το άρθρο 2 της οδηγίας 91/533 απαιτεί να ερμηνευθεί ο νόμος για τη μεταφορά της οδηγίας αυτής στην εσωτερική έννομη τάξη υπό την έννοια ότι είναι ανίσχυρες οι συμφωνίες που δεν έχουν την ακρίβεια που απαιτεί η διάταξη αυτή και που παρέχουν στον εργοδότη ορισμένα μονομερή δικαιώματα ασαφούς περιεχομένου.

24. Κατά την αποψή μου, η απάντηση πρέπει να είναι, και στην περίπτωση αυτή, αρνητική. Πράγματι, η οδηγία 91/533 επιβάλλει απλώς στον εργοδότη την υποχρέωση ενημερώσεως σχετικά με έναν ελάχιστο αριθμό ουσιωδών στοιχείων της σχέσεως εργασίας· ωστόσο σκοπός της δεν είναι η ρύθμιση του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας ούτε, κατά μείζονα λόγο, ο καθορισμός των συνεπειών από τη μη τήρηση της υποχρεώσεως αυτής εκ μέρους του εργοδότη ή από την ανακρίβεια της παρασχεθείσας ενημερώσεως. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, πρόκειται για ζητήματα που πρέπει να ρυθμίζει το εθνικό δίκαιο.

Το μόνο που επιβάλλει η οδηγία στα κράτη μέλη είναι η θέσπιση των αναγκαίων μέτρων προκειμένου ο εργαζόμενος που θεωρεί ότι αδικήθηκε να διεκδικεί τα δικαιώματά του δικαστικώς. Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της δίκης σκοπός της οποίας είναι να εξακριβωθεί η τήρηση των υποχρεώσεων που επιβάλλει η οδηγία, ο εθνικός δικαστής πρέπει να εκτιμά αν ο εργαζόμενος έλαβε την απαιτούμενη ελάχιστη ενημέρωση και αν η ενημέρωση αυτή είναι η δέουσα· ωστόσο, οι συνέπειες από τη μη τήρηση της υποχρεώσεως αυτής εκ μέρους του εργοδότη θα είναι εκείνες που προβλέπει για την παρά-

βαση αυτή η εθνική νομοθεσία που διέπει την εργασιακή σχέση.

25. Συνεπώς, δεδομένου ότι ούτε το άρθρο 2 ούτε κάποια άλλη διάταξη της οδηγίας 91/533 απαιτεί την ερμηνεία του εθνικού νόμου υπό την έννοια που εξέθεσε το αιτούν δικαστήριο, οι όροι που δεν έχουν την απαιτούμενη από τον κανόνα αυτό ακρίβεια και που παρέχουν στον εργοδότη ασαφή μονομερή δικαιώματα είναι άκυροι.

Γ — *Επί του τρίτου ερωτήματος*

26. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το Arbeitsgericht Bremen ερωτά, αν στην περίπτωση που ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωσή του ενημερώσεως, η οδηγία 91/533 υποχρεώνει τον εθνικό δικαστή να εφαρμόσει τις αρχές του εσωτερικού δικαίου όσον αφορά την κατανομή του βάρους αποδείξεως, εφόσον κάποιος από τους διαδίκους δεν εκπλήρωσε τις νόμμες υποχρεώσεις του ενημερώσεως και, στην αντίθετη περίπτωση, αν το άρθρο 6 της οδηγίας απαγορεύει την εφαρμογή των αρχών αυτών.

Οι αρχές του εσωτερικού δικαίου σχετικά με την κατανομή του βάρους αποδείξεως στην περίπτωση που κάποιος από τους διαδίκους παρέβη τις νόμμες υποχρεώσεις του ενημερώσεως, στις οποίες αναφέρεται ο εθνικός δικαστής στο ερώτημά του, αναπτύχθηκαν από τη γερμανική νομολογία· σύμφωνα με τις αρχές αυτές, αποτέλεσμα της παραβάσεως είναι η βελτίωση της θέσεως του αντιδίκου ως προς το βάρος αποδείξεως, και μάλιστα η αντιστροφή του βάρους αυτού.

27. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι, σύμφωνα με το άρθρο της 6, δεύτερη περίπτωση, οι διατάξεις της οδηγίας 91/533 δεν θίγουν τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές που αφορούν την ύπαρξη και το περιεχόμενο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας. Δυνάμει της τρίτης περιπτώσεως, για την οποία το αιτούν δικαστήριο ενδιαφέρεται πιο συγκεκριμένα, η οδηγία δεν επηρεάζει ούτε τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές που αφορούν τους δικονομικούς κανόνες.

28. Για δεύτερη φορά το Δικαστήριο καλείται να διευκρινίσει την έννοια της οδηγίας 91/533 κατόπιν υποβολής ερωτήματος από εθνικό δικαστήριο. Είναι παράδοξη η διαπίστωση ότι, στην πρώτη υπόθεση, στο πλαίσιο της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Kampelmann κ.λπ.[5], το Δικαστήριο χρειάστηκε να αποφανθεί επί της ερμηνείας του άρθρου 6 προκειμένου να απαντήσει στο αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση αυτή, ήτοι το Landesarbeitsgericht Hamm.

5 — Απόφαση της 4ης Δεκεμβρίου 1997, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-253/96 έως C-258/96, Kampelmann κ.λπ. (Συλλογή 1997, σ. I-6907).

29. Στην προαναφερθείσα απόφαση, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι σκοποί που μνημονεύονται στη δεύτερη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, ήτοι η καλύτερη προστασία των εργαζομένων από ενδεχόμενες προσβολές των δικαιωμάτων τους και η ύπαρξη μεγαλύτερης διαφάνειας στην αγορά εργασίας, δεν θα μπορούσαν να επιτευχθούν αν ο εργαζόμενος δεν μπορούσε να χρησιμοποιήσει, ως αποδεικτικό μέσο, ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων τα στοιχεία που περιέχει η ανακοίνωση του άρθρου 2, παράγραφος 1, ιδίως σε περίπτωση δικαστικής διαφοράς ως προς τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως εργασίας ή της εργασιακής σχέσεως [6].

30. Δεδομένου ότι το άρθρο 6 της οδηγίας 91/533 δεν θίγει αυτούς καθ' εαυτούς τους εθνικούς κανόνες σχετικά με το βάρος αποδείξεως, το Δικαστήριο έκρινε ότι στα εθνικά δικαστήρια εναπόκειται να εφαρμόζουν και να ερμηνεύουν τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας περί του βάρους αποδείξεως υπό το πρίσμα των σκοπών της οδηγίας, προσδίδοντας στην ανακοίνωση του άρθρου 2, παράγραφος 1, αποδεικτική ισχύ που την καθιστά στοιχείο δυνάμενο να αποδείξει το αληθές των ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας προσδίδοντάς της, κατά συνέπεια, την αξία τεκμηρίου παρεμφερούς με αυτό που θα αποτελούσε, στο πλαίσιο της εσωτερικής έννομης τάξης, ένα παρόμοιο έγγραφο καταρτιζόμενο από τον εργοδότη και κοινοποιούμενο στον εργαζόμενο [7].

6 — Ibidem, σκέψη 32.

7 — Ibidem, σκέψεις 30 και 33.

31. Ωστόσο, η νομολογία αυτή δεν μπορεί να στηρίξει την a contrario ερμηνεία που πρότεινε ο εθνικός δικαστής κατά την οποία, σύμφωνα με την οικονομία της οδηγίας 91/533, η παράλειψη της ενημερώσεως αυτής έχει την ίδια σημασία με αυτήν που προσδίδει σε μια παρεμφερή παράλειψη το εθνικό δίκαιο.

Πράγματι, όπως το Δικαστήριο τόνισε με τη σκέψη 34 της προαναφερθείσας αποφάσεως, ελλείψει συστήματος αποδείξεων προβλεπομένου από την ίδια την οδηγία, ο προσδιορισμός των ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας δεν μπορεί να εξαρτάται μόνον από την ανακοίνωση στην οποία προβαίνει ο εργοδότης δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας. Συνεπώς, ο εργοδότης πρέπει να έχει τη δυνατότητα να προσκομίσει οποιαδήποτε περί του αντιθέτου απόδειξη, αποδεικνύοντας είτε ότι τα περιεχόμενα στην ανακοίνωση στοιχεία είναι εσφαλμένα είτε ότι έχουν εκ των πραγμάτων διαψευστεί.

32. Συντάσσομαι με την ερμηνεία που έδωσε η Επιτροπή στην απόφαση αυτή, κατά την οποία με την απόφαση αυτή απλώς έγινε δεκτό ότι τα στοιχεία που παρέχει ο εργοδότης σχετικά με την εργασιακή σχέση μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικό μέσο ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, αλλά ότι εν πάση περιπτώσει εφαρμόζονται οι εθνικοί κανόνες σχετικά με το σύστημα αποδείξεων. Σκοπός του κοινοτικού δικαίου δεν είναι, στον τομέα αυτό, ο καθορισμός της εφαρμογής εθνικών συστημάτων αποδείξεων ή δικών του κανόνων. Τούτο ισχύει και για τους εφαρμοστέους δικονομικούς κανόνες της εσωτερικής έννομης τάξεως.

33. Συνεπώς, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, εφόσον το άρθρο 6 της οδηγίας 91/533 ορίζει ότι οι διατάξεις της δεν θίγουν ούτε τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές σχετικά με το βάρος αποδείξεως της υπάρξεως και του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας ούτε τους δικονομικούς κανόνες που διέπουν τα θέματα αυτά, η εν λόγω οδηγία πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν επιβάλλει την εφαρμογή των εθνικών κανόνων που ισχύουν στον τομέα αυτό, αλλά ούτε και απαγορεύει την εφαρμογή τους.

VI — Πρόταση

34. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbeitsgericht Bremen ως εξής:

«1) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, σημείο θ', της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αφορά τις συμφωνίες σχετικά με την παροχή υπερωριακής εργασίας. Εντούτοις, το καθεστώς που εφαρμόζει η επιχείρηση σε σχέση με τις υπερωρίες αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της εργασιακής σχέσεως, για το οποίο ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να γίνεται, μεταξύ άλλων, και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

2) Από το άρθρο 2 της οδηγίας 91/533 δεν προκύπτει ότι οι όροι μιας συμβάσεως εργασίας που δεν έχουν την απαιτούμενη από το άρθρο αυτό σαφήνεια και οι οποίοι παρέχουν στον εργοδότη μονομερή δικαιώματα ασαφούς περιεχομένου δεν μπορούν να εφαρμοστούν.

3) Δεδομένου ότι το άρθρο 6 της οδηγίας 91/533 ορίζει ότι οι διατάξεις της δεν θίγουν ούτε τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές σχετικά με το βάρος αποδείξεως της υπάρξεως και του περιεχομένου ούτε τους συναφείς δικονομικούς κανόνες, η εν λόγω οδηγία πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν επιβάλλει την εφαρμογή των εθνικών κανόνων που ισχύουν στον τομέα αυτό, αλλά ούτε και απαγορεύει την εφαρμογή τους».