

RECHTSPRAAK

Informatierichtlijn garandeert informatie over arbeidsvoorwaarden, maar niet de arbeidsvoorwaarden zelf. Verjaring van (loon)vorderingen derhalve niet in strijd met de richtlijn.*Feiten*

LW is via een uitzendbureau in mei 2003 ter beschikking gesteld aan Trenitalia. Op 31 oktober 2018 heeft de Italiaanse rechter geoordeeld dat deze uitzendconstructie in strijd was met het recht en geoordeeld dat tussen LW en Trenitalia vanaf mei 2003 een arbeidsverhouding bestond. Trenitalia heeft LW per 1 juli 2019 in haar personeelsbestand opgenomen. Vervolgens heeft Trenitalia aan de INPS de socialezekerheidsbijdragen gestort die overeenkwamen met het aan LW uitbetaalde loon voor de periode van januari 2016 tot en met juni 2019. Trenitalia heeft de INPS daarentegen niet de socialezekerheidsbijdragen voor het tussen mei 2003 en december 2015 aan LW uitbetaalde loon (hierna: “betrokken bijdragen”) gestort, omdat deze volgens de INPS, gelet op de verjaringstermijn van vijf jaar van artikel 3, lid 9, van wet nr. 335/95, waren verjaard.

De verwijzende rechter vraagt zich echter af of de verjaring van de betrokken bijdragen in overeenstemming is met Richtlijn 91/533/EEG en of LW, indien dit niet het geval is, op grond van deze richtlijn de veroordeling van Trenitalia tot storting van die bijdragen zou kunnen verkrijgen. In dit verband vraagt de verwijzende rechter zich in de eerste plaats af of een lidstaat enkel verplicht is ervoor te zorgen dat het in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde aanstellingsdocument met de in artikel 2 ervan bedoelde informatie wordt verstrekt, dan wel of hij krachtens deze richtlijn ook verplicht is de bescherming te waarborgen van de rechten die in dat document moeten worden vermeld, met inbegrip van het recht op loon. Deze rechter is van oordeel dat de bepalingen van Richtlijn 91/533/EEG voor deze tweede optie pleiten. Uit de twaalfde en de dertiende overweging van deze richtlijn lijkt te volgen dat zij tot doel heeft de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten te waarborgen die in dat document moeten worden vermeld, zodat de lidstaat alle nodige maatregelen moet treffen om de doeltreffendheid van deze rechten te waarborgen. Deze uitlegging vindt steun in het gebruik van het woord “rechten” in het meervoud en niet in het enkelvoud in artikel 8 van deze richtlijn, zodat deze richtlijn tot doel lijkt te hebben de daarin vermelde rechten te beschermen, en niet louter het recht op informatie over die rechten.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Garandeert de Informatierichtlijn ook de materiële rechten waarover geïnformeerd moet worden?

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG aldus moet worden uitgelegd dat het begrip “rechten” in de zin van deze bepaling uitsluitend ziet op de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten, zoals het recht van de werknemer om een van de in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde documenten te ontvangen, of ook op de rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of -verhouding waarvan de werkgever de werknemer op grond van artikel 2 van die richtlijn door middel van een dergelijk document in kennis moet stellen. In dit verband zij er om te beginnen aan herinnerd dat artikel 2 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG bepaalt dat de werkgever de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, in kennis moet stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. De in lid 1 bedoelde informatie heeft overeenkomstig artikel 2 lid 2 ten minste betrekking op de in dat lid 2 genoemde gegevens. Vervolgens bepaalt artikel 3 van deze richtlijn de soorten documenten waarmee de werkgever de werknemer informatie moet verstrekken over de in artikel 2 lid 2 van deze richtlijn bedoelde gegevens, alsmede de termijnen waarbinnen deze informatie moet worden verstrekt. Ten slotte zij eraan herinnerd dat de lidstaten overeenkomstig artikel 8 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften opnemen om iedere werknemer die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden, nadat hij eventueel een beroep op andere bevoegde instanties heeft gedaan.

De uit deze richtlijn voortvloeiende “rechten” in de zin van artikel 8 lid 1 moet aldus worden opgevat dat zij betrekking hebben op de rechten die werknemers ontleen aan de verplichtingen die aan werkgevers zijn opgelegd door de in het vorige punt genoemde artikelen van Richtlijn 91/53/EEG, waarbij het voorwerp van die rechten dus beperkt is tot de informatie die aan deze werknemers moet worden verstrekt over bepaalde gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding en over de wijze waarop die informatie moet worden verstrekt. Artikel 8 lid 1 ziet daarentegen niet op de rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of -verhouding die eventueel in artikel 2 lid 2 van deze richtlijn worden genoemd. Hieruit volgt dat een eventuele miskennis van die aan de werknemers gewaarborgde rechten als zodanig niet relevant is voor de beoordeling van de naleving van deze richtlijn, aangezien deze richtlijn met betrekking tot die rechten enkel een informatieplicht oplegt. Met deze richtlijn wordt beoogd een formele informatie- en transparantieplicht in te voeren. Door het nastreven van dit doel wordt het mogelijk werknemers te beschermen tegen eventuele miskennis van hun rechten die worden gewaarborgd door andere instrumenten van Unierecht of nationaal recht, met inbegrip van collectieve overeenkomsten, door hun duidelijkheid te verschaffen over hun rechten en verplichtingen jegens hun werkgever.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 8 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG aldus moet worden uitgelegd dat het begrip “rechten” in de zin van deze bepaling

uitsluitend ziet op de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten, zoals het recht van de werknemer om een van de in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde documenten te ontvangen, en dat de rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of |verhouding waarvan de werkgever de werknemer op grond van artikel 2 van die richtlijn door middel van een dergelijk document in kennis moet stellen, niet onder dit begrip vallen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 24-09-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:791

Zaaknummer: C-369/25

Rechters: M.L. Arastey Sahún, J. Passer, D. Gratsias en B. Smulders

Wetsartikelen: Richtlijn 91/533/EEG en 3:305 BW