FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT GIUSEPPE TESAURO

fremsat den 9. oktober 1997 *

1. De seks præjudicielle forelæggelser fra Landesarbeitsgericht Hamm, som vedrører lige så mange verserende sager, som hver indeholder fem reelt identiske spørgsmål, giver Domstolen anledning til for første gang at fortolke Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet [1] (herefter »direktivet«).

De relevante retsregler

2. Direktivet er et instrument til at nå den fælles socialpolitiks mål [2] og til at anvende fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som blev vedtaget i Strasbourg den 9. december 1989 [3].

Direktivet bestemmer, for så vidt det er relevant i denne sag, at arbejdstageren har ret til at blive fuldt ud underrettet om de punkter, der karakteriserer hans kontraktlige situation, og som altså udgør indholdet af de øvrige rettigheder og forpligtelser, der følger for ham af den omstændighed, at han er part i et arbejdsforhold. Rækkevidden af arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre arbejdstageren korrekte oplysninger fremgår af listen over »de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet«, som findes i direktivets artikel 2, stk. 2. Blandt disse er de punkter, der er relevante for de præjudicielle spørgsmål, som Domstolen skal besvare, dem, der er angivet i litra c), nemlig

» i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, eller

ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet« [4].

* Originalsprog: italiensk.

1 — EFT L 288, s. 32.

2 — Den hjemmel, der er valgt for udstedelsen af direktivet, er traktatens artikel 100, men dets femte betragtning nævner også artikel 117 og den forpligtelse, der følger heraf for medlemsstaterne til at »fremme en forbedring af arbejdernes leve- og arbejdsvilkår for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau«.

3 — Navnlig anerkender staterne i pagtens punkt 17, at »oplysning, høring og deltagelse af arbejdstagerne skal udvikles efter tilpassede fremgangsmåder og hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater«.

4 — Der er tale om punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, med hensyn til hvilke direktivet ikke tillader, at oplysningspligten opfyldes ved henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold, i modsætning til de punkter, der nævnes i litra f), g), h), og i) (jf. artikel 2, stk. 3), hvilket således viser, at arbejdstageren med hensyn til de pågældende punkter har ret til detaljerede og individuelle oplysninger.

3. I henhold til direktivets artikel 3 skal arbejdsgiveren opfylde sin informationsforpligtelse ved senest to måneder efter, at arbejdstageren har påbegyndt arbejdet, at udlevere et eller flere skriftlige dokumenter til ham, som indeholder de i artikel 2 nævnte punkter. Arbejdstageren skal ligeledes underrettes på samme måde, såfremt de pågældende punkter ændres. For arbejdskontrakter eller ansættelsesforhold, der allerede eksisterede på det tidspunkt, hvor bestemmelserne for direktivets gennemførelse trådte i kraft i de forskellige medlemsstater, bestemmer artikel 9, at arbejdsgiveren giver den arbejdstager, der anmoder herom, de i artikel 3 omhandlede dokumenter [5].

Skønt direktivet pålægger en pligt til at give oplysning om arbejdskontrakten, griber det, som udtrykkeligt bestemt i artikel 6, ikke ind i de nationale bestemmelser, der gælder for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets form, eller som vedrører bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold. Direktivet pålægger desuden i artikel 8 medlemsstaterne at sikre arbejdstageren ret til at gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser, når han anser sine rettigheder for krænkede som følge af manglende overholdelse af kravene i direktivet, hvilket klart har til formål at sikre oplysningspligtens effektivitet.

4. Medlemsstaterne skulle have gennemført direktivet senest den 30. juni 1993 [6]. Forbundsrepublikken Tyskland har gennemført det ved lov af 20. juli 1995 [7]. De relevante bestemmelser i den tyske lov er § 2, stk. 1, nr. 5, som gennemfører direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), og bestemmer, at oplysningsdokumentet skal indeholde betegnelsen for eller en generel beskrivelse af det arbejde, arbejdstageren skal udføre, og § 4, stk. 2, som gennemfører direktivets artikel 9, stk. 2, som, når arbejdsforholdet allerede bestod ved lovens ikrafttræden, fritager arbejdsgiveren for pligten til at underrette arbejdstageren, selv på dennes anmodning, når de væsentlige punkter fremgår af den skriftlige arbejdskontrakt eller andre skriftlige dokumenter [8].

De faktiske omstændigheder og spørgsmålene

5. I sag C-253/96 — C-256/96 er sagsøgerne i hovedsagerne ansat hos Landschaftsverband Westfalen-Lippe (herefter »Landschaftsverband«). Hver af dem er blevet skriftligt underrettet af arbejdsgiveren om den lønramme og det arbejdsniveau, som de befandt sig på. Alle sagsøgerne ansøgte i 1991 og 1992 Landschaftsverband om forfremmelse til den umiddelbart højere lønramme, da de bl.a. allerede havde tilbagelagt den hertil

5 — I henhold til direktivets artikel 3 er såvel en skriftlig arbejdskontrakt som et ansættelsesbrev eller et andet skriftligt dokument eller en skriftlig erklæring, der er underskrevet af arbejdsgiveren, midler til oplysning, på betingelse af, at de også set i deres helhed indeholder de i artikel 2 nævnte punkter. Med andre ord, oplysningerne om de væsentlige punkter i ansættelseskontrakten eller arbejdsforholdet skal gives skriftligt.

6 — Jf. direktivets artikel 9, stk. 1.

7 — Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz — NachwG; BGBl. I, s. 946).

8 — § 4, stk. 2, bestemmer: »Arbejdstageren er fritaget for denne pligt, hvis et tidligere udarbejdet dokument eller en skriftlig arbejdskontrakt indeholder de krævede oplysninger.«

foreskrevne beskæftigelsesperiode på det umiddelbart lavere niveau. Landschaftsverband svarede, at de skriftlige oplysninger om deres indplacering ikke var korrekte, fordi de i virkeligheden havde udført arbejdsopgaver svarende til et lavere niveau end det meddelte, således at betingelserne for en forfremmelse til et højere niveau ikke var opfyldt.

I alle de sager, der blev anlagt ved Arbeitsgericht, blev de sagsøgte frifundet med den begrundelse, at sagsøgerne ikke havde bevist, at de i den krævede periode havde udført arbejdsopgaver svarende til det niveau og den lønramme, der var fastsat for at kunne gøre krav på forfremmelse til et højere niveau. Den nationale underinstans fandt, at meddelelsen fra arbejdsgiveren om den da anerkendte indplacering, som dernæst af arbejdsgiveren blev anset for ikke at svare til virkeligheden, var uden betydning som bevis. Underinstansens domme blev anket til Landesarbeitsgericht Hamm.

6. I sagerne C-257/96 og C-258/96 er sagsøgerne ansat henholdsvis i det anpartsselskab, som omfatter byen Witten's energiforsyning (Stadtwerke Witten GmbH) og den kommunale energiforsyningsvirksomhed, der forsyner byen Altena (Stadtwerke Altena GmbH). I begge tilfælde blev arbejdstagerne på det pågældende tidspunkt underrettet af deres arbejdsgiver om, at de var blevet forfremmet til en højere lønramme. I 1992 og i 1993 præciserede de samme arbejdsgivere imidlertid over for de pågældende ansatte, at de ikke kunne tage de tidligere meddelte indplaceringer i betragtning, da de skyldtes en fejlvurdering: Følgelig blev de nægtet indplacering i en højere lønramme.

Efter at de ansatte havde anlagt sag, gav en af retterne sagsøgeren medhold og dømte arbejdsgiveren til at lønne arbejdstageren på det niveau, som denne gjorde krav på; den anden frifandt derimod sagsøgte af mangel på bevis for, at sagsøgeren faktisk havde udført arbejdsopgaver på et højere niveau. De tabende parter har også anket disse to domme til Landesarbeitsgericht Hamm.

7. For den nationale ret diskuteres det altså på baggrund af direktivet, navnlig artikel 2, hvilken betydning med hensyn til deres bevisværdi de oplysninger har, som arbejdsgiveren giver arbejdstageren om hans indplacering og om hans løn. I det foreliggende tilfælde gør de pågældende arbejdsgivere gældende, at de oplysninger, der er givet de ansatte, ikke svarer til de arbejdsopgaver, som disse faktisk udfører.

8. Da Landesarbeitsgericht finder, at afgørelsen af de tvister, der verserer for den, afhænger af fortolkningen af de relevante bestemmelser i direktivet, har den forelagt

Domstolen fem præjudicielle spørgsmål. De kan sammenfattes således:

»1) Skal direktivets artikel 2, stk. 2, fortolkes således, at den har til formål at lette den bevisbyrde, som påhviler arbejdstageren, nærmere bestemt at undgå, at han under en tvist om hans beskæftigelse skal bevise de punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, som er blevet meddelt ham skriftligt af hans arbejdsgiver?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, skal bestemmelsen i direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nr. i) [9], anses for at være umiddelbart anvendelig fra den 1. juli 1993 over for et offentligt organ?

3) Såfremt det andet spørgsmål besvares bekræftende, skal de punkter, der består i 'stilling eller jobkategori', som er meddelt arbejdstageren i henhold til direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nr. i) [10], forstås således, at arbejdstageren skal være i stand til at vide ud fra indplaceringen på det niveau og i den kategori, som er blevet meddelt ham, om han har ret til en forfremmelse?

4) Er den i direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nævnte meddelelse bindende for arbejdsgiveren med den følge, at denne er bundet af den meddelte indplacering, så længe han ikke beviser, at den er fejlagtig, eller i hvert fald så længe han ikke godtgør, at arbejdstageren ikke er blevet korrekt indplaceret, eller at værdien af arbejdsopgaverne er blevet forringet i tidens løb [11]?

5) Er den nationale gennemførelseslov endelig i overensstemmelse med direktivet, navnlig med artikel 9, i den del, hvor den bestemmer for det tilfælde, at et arbejdsforhold bestod ved lovens ikrafttræden, at arbejdsgiveren er fritaget for forpligtelsen til at overgive arbejdstageren et skriftligt dokument,

9 — I dette spørgsmål henviser den forelæggende ret i virkeligheden ligesom i de øvrige spørgsmål til direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nr. ii). Som Kommissionen og den tyske regering har nævnt i deres respektive indlæg, refererer spørgsmålet imidlertid til denne bestemmelses nr. i), hvilket i øvrigt bekræftes af, at det følgende spørgsmål nævner »stilling eller jobkategori«, et udtryk, som findes i nr. i), men ikke i nr. ii).

10 — Jf. mine bemærkninger i den foregående note.

11 — Det fjerde præjudicielle spørgsmål i sag C-257/96 og C-258/96 er formuleret anderledes i betragtning af de særlige faktiske omstændigheder i disse sager. Den nationale ret ønsker dog også i disse to sager at få nærmere oplysninger om bevisværdien af de oplysninger, der er meddelt arbejdstageren om hans indplacering, med henblik på at fastslå, i hvilket omfang det er arbejdstageren, der skal bevise, hvilke arbejdsopgaver han faktisk udfører. Den omstændighed, at spørgsmålets ordlyd er formuleret anderledes, nødvendiggør altså ikke en særskilt behandling.

selv på dennes anmodning, hvis et tidligere udarbejdet dokument eller en skriftlig arbejdskontrakt indeholder de krævede oplysninger, hvilket indebærer, at den tidligere meddelelse forbliver gyldig, hvilket desuden har den følge, at en arbejdsgiver, som foretager en ny meddelelse, der er i strid med den første, skal bevise, at den nye meddelelse er sand?«

hvilken arbejdsgiveren skriftligt underretter arbejdstageren om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Jeg skal tilføje, selv om den nationale ret ikke nævner det, at svaret på de spørgsmål også nødvendiggør en fortolkning af direktivets artikel 6, hvorefter direktivet »[ikke] berører ... national lovgivning og/eller praksis vedrørende arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets form, bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold og gældende procesregler på området« [12].

Det første og det fjerde spørgsmål

9. Jeg finder det hensigtsmæssigt at behandle det første og det fjerde spørgsmål under ét, da de begge drejer sig om, hvilken bevismæssig betydning den meddelelse har, som arbejdsgiveren er forpligtet til at give arbejdstageren. Den nationale ret spørger nærmere bestemt med det første spørgsmål, om en arbejdstager, som har til hensigt at gøre sit kontraktforhold gældende for retten, således som det fremgår af de af arbejdsgiveren afgivne skriftlige oplysninger, kan begrænse sig til at fremlægge de modtagne dokumenter, således at bevisbyrden for, at de eventuelt er urigtige, derimod påhviler arbejdsgiveren. Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret ligeledes at vide, om arbejdsgiveren er bundet af den meddelelse, som han har givet arbejdstageren i henhold til direktivets artikel 2, medmindre han beviser, at de punkter, som den indeholder, er urigtige.

Efter hvad der fremgår af sagen, drejer det sig i begge tilfælde om at fastslå, hvilken betydning som bevis den meddelelse har, ved

10. Jeg vil straks sige, at der ved en korrekt fortolkning af direktivets relevante bestemmelser ikke kan ses bort fra dets helt grundlæggende formål. Mens direktivet som allerede nævnt er udstedt i henhold til traktatens artikel 100, udgør det, på grund af den åbenbare betydning, som de nationale lovgivninger på området har for det fælles markeds funktion, et instrument til gennemførelse af fællesskabspagten om de grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder i overensstemmelse med den fælles socialpolitiks formål (fjerde og femte betragtning). Navnlig har fællesskabslovgiver villet harmonisere de nationale bestemmelser

12 — Denne bestemmelse afviger delvis fra Kommissionens forslag, som meget sigende har titlen »forslag til Rådets direktiv om udstedelse af et bevis for arbejdstageres ansættelsesforhold« (EFT 1991 C 24, s. 3), uden dog at være i modstrid med dets formål. I fjerde betragtning til forslaget blev retsakten begrundet med, at der »bør på fællesskabsplan indføres et generelt krav om, at enhver arbejdstager skal modtage et dokument som bevis for de vigtigste betingelser for det ansættelsesforhold, der knytter arbejdstageren til arbejdsgiveren«. Det erklærede formål med dette forslag var at sikre arbejdstageren et andet bevismiddel for de rettigheder, som han har i henhold til en arbejdskontrakt, således som det i øvrigt klart fremgår af Det Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse (EFT 1991 C 159, s. 32). Om forskellene mellem forslaget og den version, der dernæst blev vedtaget, se J. Clark og M. Hall, *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, i ILJ, 1992, s. 108; B. Bercusson, *European Labour Law*, London, 1996, s. 433 ff.

om underretning af arbejdstagere og tilslutter sig således det formål »at yde [dem] en bedre beskyttelse mod en eventuel tilsidesættelse af deres rettigheder« [13].

Det er netop på denne baggrund, at man skal vurdere dels værdien af arbejdsgiverens forpligtelse til at meddele arbejdstageren de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, og dels denne forpligtelses manglende betydning i henhold til direktivets artikel 6 for arbejdskontraktens form og bevisførelsen for dens eksistens.

Navnlig har fællesskabslovgiver, ved at udelukke, at de ved direktivet fastsatte forpligtelser til at give skriftlige oplysninger kan have betydning for såvel arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets form som for bestemmelserne om bevisførelse, således som de er fastsat i national ret, villet gøre det muligt for arbejdstageren ved ethvert middel, altså selv uden skriftlig form, at gøre arbejdsforholdets eksistens og de nærmere bestemmelser for dets forløb gældende [14].

11. Dette betyder naturligvis ikke, at meddelelsen ikke har nogen værdi som bevis for de udførte arbejdsopgaver. En sådan konklusion ville i øvrigt berøve den pågældende meddelelse dens formål og dens berettigelse, som er at underrette arbejdstagerne om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, men også og især at sikre, at deres rettigheder bliver effektive og i givet fald kan gøres gældende ved de nationale domstole.

Skønt direktivet altså ikke berører national lovgivning vedrørende bevisførelse med hensyn til arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold, må det alligevel erkendes, at de punkter, som arbejdsgiveren anfører i sin meddelelse, ikke kan være uden en vis betydning, også til bevisformål.

12. Når det er sagt, vil jeg nævne, at den manglende afvisning af nogle former for bevis betyder, at arbejdstageren har mulighed for at bevise arbejdsforholdets eksistens og nærmere indhold ved ethvert middel, altså også ved for retten at fremlægge det dokument, som arbejdsgiveren har givet ham i henhold til direktivets gennemførelsesbestemmelser. Det er naturligvis overladt til retten at vurdere dette dokuments betydning og bevisværdi efter national rets processuelle regler.

13 — Jf. anden betragtning til direktivet.

14 — Formålet med Kommissionens forslag var også i overensstemmelse med denne fortolkning i en sådan grad, at Det Økonomiske og Sociale Udvalg i sin udtalelse (jf. note 12) foreslog at ændre affattelsen af artikel 2 derhen, at: »... ansættelsesforholdet og de gældende vilkår [kan] bevises på en hvilken som helst relevant måde«, fordi »hvis beviset for eksistensen af et ansættelsesforhold på nogen måde afhænger af, om forpligtelsen til at udstede en skriftlig erklæring er blevet overholdt, vil det på domstolsplan kunne skabe en formodning, om, at der ikke eksisterer noget ansættelsesforhold, såfremt et sådant dokument ikke er blevet udfærdiget. I disse tilfælde vil arbejdstageren være ringere stillet, og det vil blive vanskeligere at bevise eksistensen af et ansættelsesforhold«.

Netop fordi man ikke med direktivet har ønsket at gøre indgreb i bevisreglerne, kan det ikke udledes af direktivet, at den bevisbyrde, som normalt påhviler sagsøgeren efter det velkendte princip onus probandi incumbit ei qui dicit, er vendt om. Mere forenklet sagt, de arbejdstagere, der er sagsøgere i tvister for nationale retter, får hjælp til at løfte den byrde, som påhviler dem, ved, at de har mulighed for at fremlægge det pågældende dokument for retten, men det er ikke ensbetydende med, at den blotte fremlæggelse af oplysningsdokumentet, uanset det af modparten eventuelt førte modbevis, er tilstrækkeligt til i alle tilfælde at bevise de punkter, det indeholder.

13. De foregående bemærkninger gør det også muligt at besvare det fjerde spørgsmål, hvorved den forelæggende ret spørger Domstolen, om arbejdsgiveren er bundet af den meddelelse, han har givet arbejdstageren i henhold til direktivets artikel 2, medmindre han beviser, at dens oplysninger er urigtige. På dette punkt er det tilstrækkeligt at nævne, at arbejdsgiverens forpligtelser udelukkende følger af kontrakten og ikke af den meddelelse, der er givet i henhold til direktivet, og som kun har værdi som et senere dokument, der fastslår punkterne i kontrakten, som det i øvrigt skal gengive nøjagtigt. Heraf følger på den ene side, at arbejdsgiveren udelukkende er bundet af kontrakten og ikke af den senere meddelelse, men på den anden side, hvis arbejdstageren agter at godtgøre, at meddelelsen er i overensstemmelse med kontraktens indhold (som fremgår af den skriftlige kontrakt eller af den faktiske situation i mangel af denne), lettes hans opgave af, at han er i besiddelse af et bevismiddel, selv om det ikke er ubestrideligt, og ifølge de gældende processuelle regler måske heller ikke tilstrækkeligt i sig selv.

Det andet præjudicielle spørgsmål

14. Den forelæggende rets andet præjudicielle spørgsmål går ud på, om direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nr. i), [15] skal anses for at være umiddelbart anvendelig, og om den således kan påberåbes mod staten fra datoen for udløbet af den frist, der er givet medlemsstaterne for at gennemføre direktivet.

Som Kommissionen allerede har anført, synes den nationale ret ikke med hensyn til spørgsmålet om bestemmelsens direkte virkning at sondre mellem perioden forud for tilpasningen af den tyske retsorden, som går fra den 1. juli 1993 til den 20. juli 1995, og perioden efter denne dato, i hvilken den direkte virkning kan påberåbes, såfremt den pågældende bestemmelse ikke er gennemført korrekt.

15. I mangel af bestemmelser om tilpasning, og efter udløbet af den fastsatte frist for gennemførelse af direktivet, afhænger den direkte virkning som bekendt af bestemmelsens karakteristika, navnlig dens normative

15 — Med hensyn til hvad der er sagt i forbindelse med den pågældende bestemmelses nr. i), er det hensigtsmæssigt at behandle spørgsmålet om den direkte virkning i forbindelse med hele bestemmelsen i litra c), der, som jeg allerede har nævnt og som det bedre vil fremgå i det følgende, repræsenterer to alternativer.

indhold, som skal være tilstrækkeligt klart og præcist, således at det ikke er betinget af, at der udstedes yderligere retsakter [16].

I sagen her bestemmer direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), at arbejdsgiveren »har pligt til at oplyse« arbejdstageren om bl.a. de væsentlige punkter i kontrakten: »arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori«. Over for den præcise opregning af de oplysninger, som arbejdsgiveren er forpligtet til at give arbejdstageren, er det efter min mening ikke muligt at nære tvivl om bestemmelsens klare og præcise normative indhold. Det er heller ikke til hinder for dette resultat, at direktivet giver den nationale lovgiver valget mellem at oplyse titel, rang, stilling eller jobkategori og en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet.

Som det nemlig fremgår af Domstolens praksis, »udelukker den omstændighed, at medlemsstaterne kan vælge mellem flere forskellige midler for at nå det mål, som tilsigtes med direktivet, ikke, at private ved de nationale domstole kan gøre de rettigheder gældende, som kan fastslås med tilstrækkelig sikkerhed alene på grundlag af direktivets bestemmelser« [17]. Når direktivet foreskriver, at de i artikel 2, stk. 2, litra c), nævnte punkter skal meddeles, er formålet at sikre arbejdstagere kendskab til de grundlæggende karakteristika ved de arbejdsopgaver, som han skal udføre. Selv når det valg, der gives den nationale lovgiver, tages i betragtning, er det altså muligt at fastslå det mindste indhold af oplysningsforpligtelsen, som under alle omstændigheder gør det muligt at nå målet: meddelelsen af den kortfattede karakteristik eller beskrivelse af arbejdet.

Det må derfor antages, at meddelelsesforpligtelsen er ubetinget og tilstrækkeligt præcis.

16. Den direkte virkning af en bestemmelse i et direktiv kan ifølge fast retspraksis påberåbes over for en stat, som ikke har gennemført direktivet inden for fristerne eller korrekt, men ikke over for private [18]. I øvrigt har Domstolens praksis som bekendt tillagt den »vertikale« direkte virkning stor rækkevidde ved at udvide muligheden for at påberåbe sig direktivet over for lokalforvaltninger [19] eller myndigheder, der tilbyder offentlige tjenesteydelser [20], og mere generelt over for »organer eller enheder, som var undergivet statslig myndighed eller kontrol, eller som havde særlige beføjelser ud over

16 — Jf. blandt særdeles talrige domme dom af 19.1.1982, sag 8/81, Becker, Sml. s. 53, af 17.10.1989, forenede sager 231/87 og 129/88, Carpaneto Piacentino m.fl., Sml. s. 3233, af 19.11.1991, forenede sager C-6/90 og C-9/90, Francovich m.fl., Sml. I, s. 5357, og af 23.2.1994, sag C-236/92, Comitato di coordinamento per la difesa della cara m.fl., Sml. I, s. 483.

17 — Jf. den i forrige note nævnte Francovich-dom, præmis 17.

18 — Jf. navnlig dom af 14.7.1994, sag C-91/92, Faccini Dori, Sml. I, s. 3325.

19 — Jf. dom af 22.6.1989, sag 103/88, Fratelli Costanzo, Sml. s. 1839.

20 — Jf. dom af 26.2.1986, sag 152/84, Marshall, Sml. s. 723.

dem, der følger af de regler, der finder anvendelse i forholdet mellem borgerne« [21], uafhængigt af det pågældende organs retlige form.

I sagerne C-253/96 og C-256/96 er sagsøgte for den nationale ret et »Landschaftsverband«, som ifølge den forelæggende rets udtalelser er en lokalforvaltning, således at direktivets bestemmelser afgjort kan påberåbes mod denne. I sagerne C-257/96 og C-258/96 er arbejdsgiverne kommunale servicevirksomheder for byerne Witten og Altena, eller kontrolleres i hvert fald af disse kommuner, og i kraft af den myndighed, som den lokalforvaltning, der kontrollerer dem, udøver over dem, kan direktivet altså også påberåbes mod dem.

17. For perioden efter gennemførelsen af direktivet kommer den direkte virkning i betragtning for det tilfælde, at gennemførelsen ikke har været korrekt.

Den nationale ret finder det navnlig tvivlsomt, om der er sket en korrekt gennemførelse af direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), ved loven af 20. juli 1995, navnlig ved dens § 2, stk. 1, nr. 5, hvorefter arbejdsgiveren skal underrette arbejdstageren om »betegnelsen for eller en generel beskrivelse af det arbejde, som arbejdstageren skal udføre«.

18. Jeg har allerede henvist til, at direktivet tillader den nationale lovgiver ved gennemførelsen at vælge mellem at bestemme, at der skal gives oplysning om arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori [artikel 2, stk. 2, litra c), nr. i)] eller en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet [samme artikel nr. ii)]. Den tyske lovgiver har altså lovligt valgt den anden mulighed. Ved formuleringen af den tilsvarende nationale bestemmelse har lovgiver imidlertid tilladt arbejdsgiveren at opfylde sin forpligtelse ved alene at underrette arbejdstageren om »betegnelsen« for arbejdet, mens direktivet mindst kræver underretning om dets »karakteristik« [22].

Efter min opfattelse giver forpligtelsen til blot at underrette arbejdstageren om »betegnelsen« for hans arbejde ikke mulighed for at opnå direktivets formål på dette punkt, nemlig at sikre arbejdstageren kendskab til hans beskæftigelses vigtigste karakteristika. Selv hvis man nemlig ikke vil tilslutte sig den fortolkning, der giver de fleste garantier, og hvorefter bestemmelsen kræver en analytisk individualisering af de arbejdsopgaver, der

21 — Jf. dom af 12.7.1990, sag C-188/89, Foster, Sml. I, s. 3313, præmis 18.

22 — Den tyske bestemmelse lyder ordret således: »die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit«, mens bestemmelsen i direktivet i den tyske version kræver oplysning om »kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit«.

overdrages arbejdstageren [23], er det afgjort, at arbejdstageren skal sættes i stand til, selv summarisk, at få kendskab til indholdet af den ydelse, som han skal udføre. Selv om betegnelsen af arbejdsopgaverne i nogle tilfælde kan opfylde dette krav, gælder det muligvis ikke for andre typer beskæftigelse, hvis beskrivelse gør det nødvendigt at fastslå de væsentligste karakteristika. Følgelig er direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nr. ii), ikke blevet korrekt gennemført ved § 2, stk. 1, nr. 5, i loven af 20. juli 1995, således at den nævnte bestemmelse i direktivet kan påberåbes med held af private, både for at den kan blive anvendt i stedet for den tilsvarende nationale regel, og for at fortolkningen af den nationale regel skal være i overensstemmelse med denne.

Det tredje præjudicielle spørgsmål

19. Med sit tredje spørgsmål anmoder den nationale ret Domstolen om at fortolke udtrykket »stilling eller jobkategori«, som ifølge direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), nr. i), er et af de punkter, som skal meddeles arbejdstageren. Den nationale ret ønsker navnlig at vide, om arbejdstageren skal være i stand til udlede af indplaceringen på et bestemt lønniveau og i en bestemt erhvervskategori, om han har adgang til at blive forfremmet, når visse betingelser er opfyldt.

20. Det bør indledningsvis nævnes, at det svar, som jeg foreslår at give på det foregående spørgsmål, bevirker, at den nationale rets spørgsmål mister sin betydning. Da det nemlig var tilladt den nationale lovgiver at gennemføre direktivet uden at foreskrive meddelelse af »stilling eller jobkategori«, men blot meddelelse af en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet, og da dette netop er den fremgangsmåde, som den tyske lovgiver har valgt i § 2, stk. 1, nr. 5, i loven af 20. juli 1995, synes besvarelsen af spørgsmålet ikke længere at have betydning. For det tilfælde, at Domstolen ikke deler denne opfattelse, mener jeg under alle omstændigheder, at jeg kan fremsætte følgende bemærkninger.

21. Direktivet kræver blot, at arbejdsgiveren skal underrette arbejdstageren om dennes kontraktlige stilling ved hans ansættelse og meddele ham de ændringer, der sker i kontraktens gyldighedsperiode i de i den første meddelelse angivne punkter i kontrakten. Jeg mener ikke, at det kan udledes af fællesskabsbestemmelsen, at arbejdsgiveren har pligt til at give oplysninger af en sådan art, at arbejdstageren på forhånd kan udlede forløbet af sin karriere; dette afhænger i første række af den kollektive aftale. I øvrigt er det betegnende, at direktivet ikke vil sikre arbejdstageren oplysninger om ethvert

23 — Denne fortolkning kunne måske finde en bedre begrundelse i ordlyden af Kommissionens forslag, som krævede meddelelse af »beskrivelse af arbejdet og jobkategori«. Jf. dog Det Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse, som finder, at denne formulering »vil gå for vidt«.

aspekt af kontrakten og om enhver af dens følger, men kun med henvisning til de »væsentlige punkter« i denne (artikel 2, stk. 1). Det er ligeledes betegnende, at direktivet har til formål at give arbejdstageren »minimale« oplysninger [24], ved stiltiende at tillade, at andre oplysninger om arbejdstagerens retsstilling falder uden for arbejdsgiverens oplysningspligt.

Det femte spørgsmål

22. Med det femte præjudicielle spørgsmål anmoder den forelæggende ret Domstolen om at fortolke direktivets artikel 9, stk. 2, hvorefter arbejdsgiveren, for så vidt angår arbejdskontrakter eller ansættelsesforhold, der eksisterede på det tidspunkt, da gennemførelsesbestemmelserne til direktivet trådte i kraft, giver arbejdstageren de i artikel 2 omhandlede dokumenter på dennes anmodning, således at arbejdsgiveren altså, hvis der ikke fremsættes en sådan anmodning, ikke er forpligtet til at underrette arbejdstageren om de væsentlige punkter i kontrakten. Navnlig anmoder den tyske ret Domstolen om at tage stilling til, om § 4 i loven af 20. juli 1995 er forenelig med den nævnte bestemmelse i direktivet, for så vidt den fritager arbejdsgiveren fra forpligtelsen til at give arbejdstageren et skriftligt dokument i tilfælde, hvor et tidligere udarbejdet dokument eller en tidligere arbejdskontrakt allerede indeholder de nødvendige oplysninger [25]. Da den tidligere meddelelse er gyldig, skal den arbejdsgiver, som foretager en ny meddelelse, der strider mod den tidligere, i disse tilfælde ifølge den tyske ret bevise dens rigtighed.

23. Bestemmelsen i direktivet er et åbenbart kompromis mellem arbejdstagerens ret til at blive underrettet, en ret, med hensyn til hvilken det synes uacceptabelt at indføre en forskelsbehandling mellem arbejdstagere, der er ansat før, og arbejdstagere, der er ansat efter direktivets gennemførelse [26], og kravet om ikke at pålægge arbejdsgiveren en for stor bureaukratisk byrde, idet denne ellers ville være nødsaget til inden for en temmelig kort frist at sende informationsskrivelser til et potentielt meget stort antal arbejdstagere.

Ligevægten mellem de to forskellige interesser opnås i direktivet ved at gøre underretningen betinget af en anmodning fra arbejdstageren. Da der er tale om en fravigelse af den ved direktivet fastsatte grundlæggende forpligtelse, mener jeg, at den nationale lovgiver ikke kan udvide dens omfang ud over, hvad der udtrykkeligt er fastsat. Den pågældende tyske bestemmelse bemyndiger arbejdsgiveren til ikke at underrette arbejdstageren, end ikke på dennes anmodning, når der foreligger allerede eksisterende dokumenter, hvoraf de ved direktivet krævede oplysninger fremgår. På denne måde foretages der et større indgreb end tilladt i arbejdstagerens ret til underretning ved at nødsage denne til at rekonstruere sin retsstilling i henhold til kontrakten på grundlag af en flerhed af tidligere dokumenter til

24 — Det kan udledes af, at artikel 2, stk. 2, kræver, at oplysningerne »mindst« omfatter de i det følgende angivne punkter, og at artikel 2, stk. 2, litra j), tillader, at arbejdsgiveren kan supplere oplysningerne med henvisning til kollektive overenskomster.

25 — Med hensyn til ordlyden af den tyske lovs § 4, stk. 2, henviser jeg til note 8.

26 — Kravet om ligebehandling fremhæves af J. Clark og M. Hall: *The Cinderella Directive?*, nævnt i note 12, s. 111.

skade for det behov for klarhed, som arbejdstageren havde tilkendegivet ved sin anmodning til arbejdsgiveren om oplysninger.

24. Jeg kommer dernæst til et andet problem, som det femte spørgsmål rejser, og som drejer sig om, hvorvidt de skriftlige meddelelser, der er givet før direktivets gennemførelse, er bindende. Lad det være mig tilladt i denne forbindelse at henvise til, hvad jeg allerede har bemærket i betragtningerne vedrørende det første og det fjerde spørgsmål. Meddelelsen erstatter ikke arbejdskontrakten, og parternes forpligtelser (og rettigheder) følger kun af arbejdskontrakten. En ny meddelelse, der er forskellig fra den foregående, kan kun være berettiget ved en ændring af et punkt i kontrakten. Den, der vil påberåbe sig denne ændring, kan også føre bevis herfor ved at fremlægge den nye meddelelse inden for de grænser og med de virkninger, som fastsættes herfor i national procesret.

Forslag til afgørelse

25. På baggrund af de foregående betragtninger foreslår jeg derfor Domstolen at besvare de spørgsmål, som Landesarbeitsgericht Hamm har forelagt i forskellige verserende sager, således:

»1) Artikel 2, stk. 2, 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 har til formål at vende bevisbyrden om, når de punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, der er genstand for den skriftlige meddelelse, skal gøres gældende for retten; skønt meddelelsen ikke er kilden til de kontraktlige forpligtelser, er den et bevismiddel, som skal bedømmes inden for de grænser og efter de processuelle regler, der findes i den pågældende nationale retsorden (første og fjerde spørgsmål).

2) Bestemmelserne i artikel 2, stk. 2, litra c), i direktiv 91/533 har været umiddelbart anvendelige fra den 1. juli 1993, i hvert fald i det omfang, hvori de fastsætter den minimale forpligtelse til at meddele arbejdstageren oplysninger vedrørende en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet; for perioden efter direktivets gennemførelse i den nationale retsorden kan denne bestemmelse påberåbes for de nationale domstole i tilfælde af ukorrekt gennemførelse i national ret (det andet spørgsmål).

3) Udtrykket 'stilling eller jobkategori' i artikel 2, stk. 2, litra c), nr. i), i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at der ikke deraf kan udledes en forpligtelse for arbejdsgiveren til at give sådanne oplysninger, at arbejdstageren af disse kan udlede, hvorledes hans karriere vil forløbe (det tredje spørgsmål).

4) Artikel 9, stk. 2, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den er til hinder for at anvende en national bestemmelse som § 4, stk. 2, i den tyske gennemførelseslov, der fritager arbejdsgiveren fra forpligtelsen til at give arbejdstageren et skriftligt dokument, selv når denne anmoder herom, når et tidligere affattet dokument eller en tidligere skriftlig kontrakt allerede indeholder de nødvendige oplysninger (det femte spørgsmål).«