CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL G. TESAURO

van 9 oktober 1997 *

1. De zes verzoeken van het Landesarbeitsgericht Hamm om een prejudiciële beslissing met betrekking tot zes voor deze instantie aanhangige procedures met elk vijf in wezen gelijkluidende vragen bieden het Hof voor de eerste maal de gelegenheid, richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn [1] (hierna: „richtlijn"), uit te leggen.

Juridisch kader

2. De richtlijn is een middel tot verwezenlijking van de doelstellingen van de gemeenschappelijke sociale politiek [2] en tot uitvoering van het op 9 december 1989 te Straatsburg aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden. [3]

Voor zover hier van belang, voorziet de richtlijn in het recht van de werknemer om volledig in kennis te worden gesteld van de elementen die zijn contractuele positie kenmerken en die derhalve de inhoud vormen van de latere rechten en verplichtingen die voor hem voortvloeien uit het feit dat hij partij is bij een arbeidsverhouding. De strekking van de verplichting van de werkgever om voor een juiste informatie van de werknemer te zorgen, vloeit voort uit de opsomming van de „belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding" in artikel 2, lid 2, van de richtlijn. Daarvan zijn voor de door het Hof te beantwoorden vragen de sub c genoemde gegevens van belang:

„ i) titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of

ii) beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid". [4]

* Oorspronkelijke taal: Italiaans.

1 — PB 1991, L 288, blz. 32.

2 — Als rechtsgrondslag voor de vaststelling van de richtlijn is artikel 100 van het Verdrag gekozen, maar in de vijfde overweging van de considerans wordt ook melding gemaakt van artikel 117 en de daaruit voor de Lid-Staten voortvloeiende verplichting, „verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk wordt".

3 — In het bijzonder in punt 17 van het handvest erkennen de Lid-Staten dat „de voorlichting, de raadpleging en de deelneming van de werknemers op gepaste wijze moeten worden ontwikkeld, rekening houdend met (...) de in de Lid-Staten geldende gebruiken".

4 — Het gaat om elementen van de arbeidsovereenkomst of -verhouding waarvoor volgens de richtlijn, anders dan bij de sub f, g, h en i, bedoelde gegevens (zie artikel 2, lid 3), niet aan de informatieplicht kan worden voldaan door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden; daaruit blijkt, dat de werknemer recht heeft op uitvoerige en individuele informatie over de betrokken gegevens.

3. Volgens artikel 3 van de richtlijn moet de werkgever aan zijn informatieplicht voldoen, door de werknemer uiterlijk twee maand na het begin van het werk een of meer schriftelijke documenten te verstrekken die de in artikel 2 bedoelde gegevens bevatten. De werknemer moet ook in geval van wijziging van de betrokken gegevens op dezelfde wijze worden ingelicht. Met betrekking tot overeenkomsten die reeds bij de inwerkingtreding van de bepalingen tot omzetting van de richtlijn in de verschillende Lid-Staten bestonden, bepaalt artikel 9 van de richtlijn, dat de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt, de documenten als bedoeld in artikel 3 doet toekomen. [5]

4. De Lid-Staten hadden de richtlijn uiterlijk op 30 juni 1993 moeten omzetten. [6] De Bondsrepubliek Duitsland heeft dit bij de wet van 20 juli 1995 [7] gedaan. De relevante bepalingen van deze wet zijn § 2, lid 1, sub 5, waarbij artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn wordt omgezet en wordt bepaald, dat de schriftelijke verklaring de benaming of de algemene omschrijving van de door de werknemer te vervullen functie moet omvatten, en § 4, tweede volzin, waarbij artikel 9, lid 2, van de richtlijn wordt omgezet en die de werkgever, indien de arbeidsverhouding reeds bij de inwerkingtreding van deze wet bestond, ontslaat van de verplichting om de werknemer te informeren, ook al zou laatstgenoemde daarom verzoeken, wanneer de belangrijkste gegevens uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst of uit andere schriftelijke stukken blijken. [8]

De richtlijn behelst weliswaar de verplichting, de arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen, doch laat de nationale bepalingen inzake vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding of bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding onverlet, zoals in artikel 6 uitdrukkelijk is bepaald. Bovendien moeten de Lid-Staten ingevolge artikel 8 van de richtlijn de werknemer de mogelijkheid bieden om zijn rechten voor de rechter te doen gelden, indien hij meent te zijn benadeeld doordat te zijnen aanzien de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet zijn nageleefd; hieruit blijkt de bedoeling een effectief recht op informatie te waarborgen.

De feiten en de vragen

5. In de zaken C-253/96 tot en met C-256/96 zijn verzoekers in het hoofdgeding in dienst van het Landschaftsverband Westfalen-Lippe (hierna: „Landschaftsverband"). Ieder van hen werd door zijn werkgever schriftelijk meegedeeld, in welke salarisgroep en-subgroep hij was ingeschaald. In 1991 en 1992 verzochten alle verzoekers het Landschaftsverband om bij wege van bevordering in de eerstvolgende hogere

5 — Krachtens artikel 3 van de richtlijn vormt een passende wijze van informatie: een schriftelijke arbeidsovereenkomst, een aanstellingsbrief of een ander schriftelijk document dan wel een door de werkgever ondertekende schriftelijke verklaring, mits alle, ook in hun geheel beschouwd, de in artikel 2 bedoelde gegevens bevatten. Met andere woorden, de informatie over de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding moet schriftelijk geschieden.

6 — Zie artikel 9, lid 1, van de richtlijn.

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

8 — § 4, tweede volzin, luidt: „Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung."

salarisgroep te worden ingeschaald, omdat zij onder meer reeds de vereiste diensttijd in de lagere groep hadden vervuld. Het Landschaftsverband antwoordde, dat de schriftelijke informatie over hun inschaling onjuist was, daar zij in werkelijkheid functies hadden uitgeoefend die correspondeerden met een lagere dan de meegedeelde groep, zodat niet was voldaan aan de voorwaarden om bij wege van bevordering in een hogere salarisgroep te worden ingeschaald.

De bij het bevoegde Arbeitsgericht ingediende vorderingen werden afgewezen, op grond dat verzoekers niet hadden aangetoond, dat zij de vereiste diensttijd in de met de desbetreffende salarisgroep en -subgroep corresponderende functies hadden vervuld om aanspraak te kunnen maken op de hogere inschaling bij wege van bevordering. De nationale rechter in eerste aanleg achtte de kennisgeving van de werkgever over de aanvankelijk erkende, doch vervolgens door hem als onjuist verklaarde inschaling niet relevant voor het bewijs. Tegen de vonnissen in eerste aanleg werd hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Hamm.

6. In de zaken C-257/96 en C-258/96 zijn verzoekers in dienst van Stadtwerke Witten GmbH, respectievelijk Stadtwerke Altena GmbH. In beide gevallen waren de werknemers indertijd door hun werkgever ervan in kennis gesteld, dat zij naar een hogere salarisgroep waren bevorderd. In 1992 en 1993 gaven de werkgevers de betrokken werknemers echter te kennen, dat zij de oorspronkelijk meegedeelde inschalingen niet in aanmerking konden nemen, omdat zij op een onjuiste waardering van hun functie berustten: derhalve werd de werknemers de bevordering naar de hogere salarisgroep geweigerd.

Na door de werknemers ingestelde rechtsvorderingen wees een van de aangezochte rechters de vordering toe en veroordeelde hij de werkgever de werknemer te bezoldigen overeenkomstig de door hem verlangde salarisgroep; de andere rechter daarentegen wees de vordering af, op grond dat niet was aangetoond dat inderdaad hoger gewaardeerde werkzaamheden waren verricht. Ook tegen deze twee uitspraken stelden de in het ongelijk gestelde partijen hoger beroep in bij het Landesarbeitsgericht Hamm.

7. Voor de nationale rechter is, gelet op de richtlijn, inzonderheid artikel 2 ervan, vooral in geschil, welke bewijskracht toekomt aan de kennisgevingen die de werkgever aan de werknemer verstrekt over diens contractuele inschaling en het desbetreffende salaris. In casu betogen de werkgevers, dat de aan de werknemers meegedeelde informatie niet correspondeerde met de feitelijk door hen uitgeoefende werkzaamheden.

8. Van mening dat de beslechting van de aanhangige gedingen afhangt van de uitlegging van de toepasselijke bepalingen van de richtlijn, heeft het Landesarbeitsgericht

Hamm aan het Hof vijf prejudiciële vragen voorgelegd, die kunnen worden samengevat als volgt:

1) Moet artikel 2, lid 2, van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat het beoogt de bewijslast ten gunste van de werknemer te verlichten, meer bepaald te beletten dat de werknemer in het kader van arbeidsrechtelijke geschillen de hem door de werkgever schriftelijk meegedeelde gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding moet bewijzen?

2) Zo ja, moet artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn [9] sinds 1 juli 1993 als rechtstreeks toepasselijk worden beschouwd tegenover een openbaar lichaam?

3) In geval van bevestigende beantwoording van de tweede vraag: Moeten de ingevolge artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn [10] door de werkgever aan de werknemer mee te delen gegevens betreffende de ‚hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer' aldus worden opgevat, dat de werknemer uit de meegedeelde inschaling in een bepaalde salarisgroep of -subgroep moet kunnen opmaken, of hij in aanmerking komt voor een inschaling in een hogere salarisgroep?

4) Heeft de kennisgeving ingevolge artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn een zodanig bindende werking voor de werkgever, dat hij aan de meegedeelde inschaling gehouden is zolang hij niet de onjuistheid ervan heeft aangetoond of in elk geval niet bewijst dat de werknemer niet correct is ingeschaald, dan wel dat het functieniveau in de loop der tijd is verlaagd? [11]

5) Ten slotte, strookt de nationale omzettingswet met de richtlijn, inzonderheid artikel 9, lid 2, ervan, voor zover daarin wordt bepaald, dat de verplichting van de werkgever om een schriftelijk stuk aan de werknemer te verstrekken, ook al zou laatstgenoemde daarom verzoeken, in geval van een reeds bij de inwerkingtreding van de wet bestaande arbeidsverhou-

9 — Evenals in de andere vragen doelt de verwijzende rechter in deze vraag in werkelijkheid op artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn. Zoals de Commissie en de Duitse regering in hun opmerkingen hebben verklaard, heeft de vraag echter ook betrekking op sub i van deze bepaling, hetgeen overigens wordt bevestigd door de volgende vraag, waarin wordt gesproken van de „hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer", een uitdrukking die in sub i en niet in sub ii voorkomt.

10 — Zie voorgaande voetnoot.

11 — De vierde vraag is in de zaken C-257/96 en C-258/96 anders geformuleerd wegens de bijzondere kenmerken van de feiten van die zaken. Ook in die twee gevallen wenst de nationale rechter evenwel verduidelijkt te zien, welke bewijskracht de informatie over de inschaling van de werknemer heeft, zulks om vast te stellen, in hoeverre het aan de betrokken werknemer is om de werkelijk uitgeoefende werkzaamheden te bewijzen. De afwijkende formulering van deze vraag verlangt derhalve geen afzonderlijke behandeling.

ding vervalt, wanneer een eerder opgesteld schriftelijk stuk of een schriftelijke arbeidsovereenkomst reeds de vereiste gegevens bevat, zodat de eerdere kennisgeving geldig blijft en verder de werkgever die een nieuwe kennisgeving in tegenspraak met de eerdere kennisgeving opstelt, moet bewijzen dat de nieuwe kennisgeving materieel juist is?

De eerste en de vierde vraag

9. Ik acht het zinvol, de eerste en de vierde vraag tezamen te behandelen, aangezien beide betrekking hebben op de bewijskracht van de kennisgeving die de werkgever aan de werknemer moet verstrekken. Meer in het bijzonder wenst de verwijzende rechter met de eerste vraag te vernemen, of de werknemer die zijn arbeidsrechtelijke positie in rechte wenst geldend te maken, zoals deze uit de door de werkgever verstrekte kennisgeving blijkt, slechts de ontvangen schriftelijke stukken behoeft over te leggen, terwijl de werkgever daarentegen de eventuele onjuistheid ervan moet bewijzen. Met de vierde vraag wenst deze rechter eveneens te vernemen, of de werkgever aan de overeenkomstig artikel 2 van de richtlijn aan de werknemer verstrekte kennisgeving gebonden is, tenzij de onjuistheid van de daarin vervatte gegevens wordt bewezen.

In beide gevallen moet kennelijk worden vastgesteld, in hoeverre de kennisgeving waarbij de werkgever de werknemer schriftelijk in kennis stelt van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, bewijs oplevert. Hoewel de nationale rechter daarvan geen gewag maakt, moet voor de beantwoording van deze vragen ook artikel 6 van de richtlijn worden uitgelegd, volgens hetwelk de richtlijn „de nationale wetgevingen en/of gebruiken onverlet laat inzake vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, procedureregels die ter zake van toepassing zijn". [12]

10. Een correcte uitlegging van de relevante bepalingen van de richtlijn is niet mogelijk, zonder het doel daarvan in de beschouwing te betrekken. Hoewel de richtlijn, zoals reeds gezegd, op artikel 100 van het Verdrag is gebaseerd, is zij wegens de duidelijke invloed van de nationale wettelijke regelingen ter zake op de werking van de gemeenschappelijke markt, een middel tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers en draagt zij bij tot de verbetering van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers volgens het doel van de gemeenschappelijke sociale politiek (vierde en vijfde overweging van de considerans). De gemeenschapswetgever wilde in het bijzonder de nationale voorschriften betreffende de

12 — De bepaling wijkt ten dele af van het voorstel voor een richtlijn van de Commissie met de veelbetekenende titel „voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een document ten bewijze van het bestaan van een arbeidsverhouding" (PB 1991, C 24, blz. 3), maar gaat niet in tegen het doel ervan. De vierde overweging van de considerans van het voorstel gaf als motivering voor de handeling de mogelijkheid „op communautair niveau de algemene verplichting vast te leggen op grond waarvan iedere werknemer in de Gemeenschap dient te beschikken over een document waaruit de belangrijkste elementen van de arbeidsverhouding met zijn werkgever blijken". Het voorstel had duidelijk ten doel, de werknemer nog een middel ten bewijze van de voor hem uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten te bezorgen, zoals overigens duidelijk uit het advies van het Economisch en Sociaal Comité naar voren komt (PB 1991, C 159, blz. 32). Zie voor de verschillen tussen het voorstel en de nadien vastgestelde tekst, J. Clark, M. Hall, *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, in *ILJ*, 1992, blz. 108; B. Bercusson, *European Labour Law*, Londen, 1996, blz. 433 e. v.

informatie van de werknemer harmoniseren en aldus bijdragen aan het doel om de werknemers „beter te beschermen tegen een eventuele miskenning van hun rechten". [13]

Het belang van de verplichting van de werkgever om aan de werknemer de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding mee te delen en de irrelevantie van die in artikel 6 van de richtlijn neergelegde verplichting ten aanzien van de vorm en het bewijs van de arbeidsovereenkomst moeten juist in dit licht worden bezien.

Met de bepaling dat door de in de richtlijn neergelegde schriftelijke informatieplicht de nationale wettelijke bepalingen inzake vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding alsook inzake bewijslast onverlet worden gelaten, heeft de gemeenschapswetgever in het bijzonder de werknemer de mogelijkheid willen bieden, het bestaan en het verloop van de arbeidsverhouding met elk willekeurig middel, dus ook in niet-schriftelijk vorm, geldend te maken. [14]

11. Dat betekent uiteraard niet, dat de kennisgeving generlei waarde heeft als bewijs van de uitgeoefende werkzaamheden. Een dergelijke conclusie zou overigens het doel en de bestaansreden van de betrokken kennisgeving tot nul reduceren, die namelijk niet alleen erin bestaat, de werknemers in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, maar ook en vooral de doeltreffendheid van hun rechten te waarborgen en deze in voorkomend geval voor de nationale rechter te doen gelden.

Al laat de richtlijn de in de nationale wetgevingen geregelde bewijslast ten aanzien van het bestaan en de inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding onverlet, toch moet in die omstandigheden worden erkend, dat de door de werkgever in de kennisgeving vermelde gegevens ook voor bewijsdoeleinden wel degelijk enig belang kunnen hebben.

12. Welnu, doordat geen enkel bewijs wordt uitgesloten, heeft de werknemer de mogelijkheid het bestaan en de voorwaarden van de arbeidsverhouding met elk middel te bewijzen en dus ook door overlegging van het document dat hem door de werkgever op basis van de bepalingen tot uitvoering van de richtlijn is verstrekt. Natuurlijk zullen het belang en de bewijskracht van het document volgens de nationale regels van procesrecht aan de beoordeling van de rechter worden overgelaten.

13 — Zie de tweede overweging van de considerans van de richtlijn.

14 — Met deze uitlegging viel ook de doelstelling van het voorstel van de Commissie te rijmen, ten aanzien waarvan het Economisch en Sociaal Comité in zijn advies (zie voetnoot 12) voorstelde, in artikel 2 de volgende bepaling op te nemen: „(...) de arbeidsverhouding en de desbetreffende voorwaarden [kunnen] met behulp van ieder geëigend middel worden bewezen". Als reden hiervoor voerde het Comité aan: „mocht dit bewijs van het bestaan van een arbeidsverhouding alleen kunnen worden geleverd als de werkgever een dergelijk schriftelijk document heeft verstrekt, dan zouden de rechtbanken er wel eens van uit kunnen gaan dat er geen arbeidsverhouding bestaat wanneer het betrokken document niet kan worden voorgelegd. In dat geval zou de positie van de werknemer worden verzwakt en zou het moeilijker zijn het bewijs van het bestaan van een arbeidsverhouding te leveren."

Juist omdat de richtlijn de bewijsregels onverlet laat, volgt daaruit niet een omkering van de bewijslast, die gewoonlijk volgens het bekende beginsel onus probandi incumbit ei qui dicit op de verzoeker rust. Met andere woorden, de last die op de verzoekende werknemers in de geschillen voor de nationale rechter rust, zal worden verlicht wanneer zij het betrokken document in rechte kunnen overleggen, maar dat betekent nog niet, dat de overlegging van de kennisgeving als zodanig, behoudens tegenbewijs van de wederpartij, altijd volstaat als bewijs van de daarin vermelde gegevens.

13. Op grond van deze overwegingen kan ook de vierde vraag worden beantwoord, waarmee de verwijzende rechter van het Hof wenst te vernemen, of de werkgever aan de ingevolge artikel 2 van de richtlijn aan de werknemer verstrekte kennisgeving gebonden is, tenzij de onjuistheid van de daarin vermelde gegevens wordt bewezen. Ter zake volstaat de opmerking, dat de verplichtingen van de werkgever uitsluitend voortvloeien uit de overeenkomst en niet uit de ingevolge de richtlijn verstrekte kennisgeving, die niet meer is dan een schriftelijk document achteraf van de contractuele elementen die daarin waarheidsgetrouw moeten worden weergegeven. Hieruit volgt enerzijds, dat de werkgever uitsluitend aan de overeenkomst en niet aan de latere kennisgeving gebonden is, maar dat anderzijds de werknemer, indien hij wil aantonen dat de kennisgeving strookt met de inhoud van de overeenkomst (welke blijkt uit de schriftelijke overeenkomst of, bij gebreke daarvan, uit de feitelijke situatie), het gemakkelijker zal hebben, omdat hij over een bewijsstuk beschikt, dat weliswaar niet onweerlegbaar is, maar volgens de voor hem geldende procesregels misschien toch op zich voldoende is.

De tweede prejudiciële vraag

14. Met de tweede prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen, of artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn [15] moet worden geacht rechtstreekse werking te hebben en dus na het verstrijken van de aan de Lid-Staten gestelde termijn voor de omzetting van de richtlijn tegenover de staat kan worden aangevoerd.

Zoals de Commissie heeft opgemerkt, lijkt de nationale rechter ten aanzien van het probleem van de rechtstreekse werking van deze bepaling geen onderscheid te maken tussen het tijdvak vóór de omzetting in Duits recht, namelijk van 1 juli 1993 tot 20 juli 1995, en het tijdvak daarna, waarin wegens onjuiste omzetting van die bepaling een beroep op de rechtstreekse werking kan worden gedaan.

15. Wanneer omzettingsbepalingen ontbreken en de termijn voor de omzetting van de richtlijn is verstreken, hangt — zoals bekend — de rechtstreekse werking af van de kenmerken van de bepaling en, in het bijzonder, van de normatieve inhoud ervan, die

15 — Wat sub i van de betrokken bepaling betreft, kan het probleem van de rechtstreekse werking goed in verband met het bepaalde sub c in zijn geheel worden behandeld, dat, zoals reeds gezegd en hierna nog duidelijker zal blijken, betrekking heeft op twee alternatieve mogelijkheden.

voldoende duidelijk en nauwkeurig moet zijn, zodat daarvoor geen nadere maatregelen behoeven te worden vastgesteld. [16]

In casu is ingevolge artikel 2 van de richtlijn de werkgever „verplicht" de werknemer onder andere „in kennis te stellen" van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding: „titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of (...) beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid" (artikel 2, lid 2, sub c). Gezien de nauwkeurige opsomming van de informatie die de werkgever aan de werknemer moet meedelen, is het mijns inziens niet voor twijfel vatbaar, dat de normatieve inhoud van de bepaling duidelijk en nauwkeurig is. Aan deze conclusie wordt ook niet afgedaan door de omstandigheid dat de richtlijn de nationale wetgever de keuze biedt tussen mededeling van de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer en mededeling van de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid.

Zoals uit de rechtspraak van het Hof blijkt, „[ontneemt] de omstandigheid dat de staat over een veelheid van alternatieven beschikt om het door de richtlijn voorgeschreven resultaat te bereiken, particulieren niet de mogelijkheid (...), voor de nationale rechter de rechten te doen gelden waarvan de inhoud op de enkele basis van de bepalingen van de richtlijn met voldoende nauwkeurigheid kan worden vastgesteld". [17] Met de verplichting tot mededeling van de gegevens als bedoeld in artikel 2, lid 2, sub c, wil de richtlijn verzekeren, dat de werknemer op de hoogte is van de fundamentele kenmerken van de te verrichten werkzaamheden. Zelfs wanneer rekening wordt gehouden met de aan de nationale wetgever gelaten keuze, kan dus de minimuminhoud van de informatieplicht worden bepaald, waarmee in elk geval het doel kan worden bereikt: de mededeling van de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid.

Derhalve moet worden aangenomen, dat de mededelingsplicht onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is.

16. Op de rechtstreekse werking van een richtlijnbepaling kan volgens vaste rechtspraak enkel een beroep worden gedaan tegenover de staat die de richtlijn niet tijdig of onjuist heeft uitgevoerd, doch niet tegenover particulieren. [18] Overigens is bekend, dat de rechtspraak van het Hof een ruime strekking aan de „verticale" rechtstreekse werking heeft toegekend, doordat ook een beroep op de richtlijn kan worden gedaan tegenover territoriale overheden [19] of autoriteiten die openbare diensten aanbieden [20], en meer in het algemeen tegenover „organisaties of lichamen die onder gezag of toezicht van de staat staan of die over bijzondere, verder gaande bevoegdheden beschikken dan die welke voortvloeien uit de regels die in de

16 — Zie uit de omvangrijke rechtspraak de arresten van 19 januari 1982 (zaak 8/81, Becker, Jurispr. 1982, blz. 53); 17 oktober 1989 (gevoegde zaken 231/87 en 129/88, Carpaneto Piacentino e. a., Jurispr. 1989, blz. 3233); 19 november 1991 (gevoegde zaken C-6/90 en C-9/90, Francovich e. a., Jurispr. 1991, blz. I-5357), en 23 februari 1994 (zaak C-236/92, Comitato di coordinamento per la difesa della Cava e. a., Jurispr. 1994, blz. I-483).

17 — Zie arrest Francovich, aangehaald in voorgaande voetnoot, r. o. 17.

18 — Zie met name arrest van 14 juli 1994 (zaak C-91/92, Faccini Dori, Jurispr. 1994, blz. I-3325).

19 — Zie arrest van 22 juni 1989 (zaak 103/88, Fratelli Costanzo, Jurispr. 1989, blz. 1839).

20 — Zie arrest van 26 februari 1986 (zaak 152/84, Marshall, Jurispr. 1986, blz. 723).

betrekkingen tussen particulieren gelden" [21], ongeacht de rechtsvorm van de betrokken organisatie.

In de zaken C-253/96 en C-256/96 is verweerder in het hoofdgeding een Landschaftsverband, dat naar zeggen van de verwijzende rechter een territoriaal lichaam is, zodat stellig tegenover dit lichaam een beroep op de richtlijnbepaling kan worden gedaan. In de zaken C-257/96 en C-258/96 zijn de werkgevers ondernemingen van de Stadtwerke Witten en Altena of in elk geval door die gemeenten gecontroleerde ondernemingen en derhalve kan de richtlijn krachtens de bevoegdheid die het controlerende territoriale lichaam over hen uitoefent, ook tegenover hen geldend worden gemaakt.

17. Voor het tijdvak na de omzetting van de richtlijn speelt de rechtstreekse werking alleen een rol voor het geval de omzetting niet juist was.

De nationale rechter betwijfelt met name, of artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn wel juist is omgezet door de wet van 20 juli 1995, inzonderheid § 2, lid 1, sub 5, daarvan, volgens welke de werkgever de werknemer in kennis dient te stellen van „de benaming of de algemene omschrijving van de door de werknemer te vervullen functie".

18. Ik heb reeds opgemerkt, dat de richtlijn de nationale wetgever bij de omzetting de keuze biedt tussen mededeling van de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer (artikel 2, lid 2, sub c-i) en mededeling van de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid (artikel 2, lid 2, sub c-ii). De Duitse wetgever heeft dus op goede gronden voor die tweede mogelijkheid gekozen. Volgens de formulering van de desbetreffende nationale bepaling kan de werkgever zich evenwel van zijn plicht kwijten door de werknemer enkel de „benaming" van de functie mee te delen, terwijl de richtlijn ten minste de kennisgeving van de „kenmerken" daarvan verlangt. [22]

Mijns inziens kan met de verplichting om de werknemer enkel in kennis te stellen van de „benaming" van zijn functie, niet het door de richtlijn gestelde doel worden bereikt: namelijk te waarborgen dat de werknemer op de hoogte is van de voornaamste kenmerken van zijn werk. Zelfs als men zich niet wil aansluiten bij de uitlegging met de meeste waarborgen, volgens welke de bepaling een

21 — Zie arrest van 12 juli 1990 (zaak C-188/89, Foster e. a., Jurispr. 1990, blz. I-3313, r. o. 18).

22 — In de Duitse bepaling staat letterlijk: „die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit", terwijl ook in de Duitse versie van de richtlijnbepaling kennisgeving van een „kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit" wordt verlangd.

analytische vaststelling van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden zou verlangen [23], is het zeker dat de werknemer in staat moet worden gesteld — zij het ook beknopt — de inhoud van de door hem te verrichten arbeid te kennen. Weliswaar kan in enkele gevallen de benaming van de werkzaamheden aan dit vereiste voldoen, doch dit zou wel eens niet het geval kunnen zijn bij andere soorten werk, voor de omschrijving waarvan de essentiële kenmerken moeten worden bepaald. Derhalve is door § 2, lid 1, sub 5, van de wet van 20 juli 1995 artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn niet correct omgezet, zodat een particulier zich met vrucht op dit artikel kan beroepen, hetzij opdat dit artikel in plaats van de nationale bepaling wordt toegepast, hetzij opdat de nationale bepaling conform de richtlijn wordt uitgelegd.

De derde prejudiciële vraag

19. Met de derde vraag verzoekt de nationale rechter het Hof om uitlegging van de uitdrukking „hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer", waarmee in artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn een van de aan de werknemer mee te delen gegevens wordt aangeduid. De nationale rechter wenst inzonderheid te vernemen, of de werknemer uit de inschaling in een bepaalde salarisgroep en een bepaalde beroepscategorie moet kunnen afleiden, of hij, wanneer hij aan bepaalde voorwaarden voldoet, voor een bevordering in aanmerking komt.

20. Om te beginnen zij opgemerkt, dat als gevolg van het door mij in overweging gegeven antwoord op de voorgaande vraag het verzoek van de nationale rechter niet meer ter zake dienend is. Aangezien de nationale wetgever aan de richtlijn uitvoering kon geven zonder de mededeling van de „hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer" voor te schrijven, doch enkel de plicht tot mededeling van de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid, en de Duitse wetgever met § 2, lid 1, sub 5, van de wet van 20 juli 1995 juist voor die mogelijkheid heeft gekozen, lijkt het antwoord op de vraag niet meer van belang. Voor het geval het Hof een andere mening is toegedaan, kan mijns inziens in elk geval het volgende worden opgemerkt.

21. De richtlijn verlangt enkel, dat de werkgever de werknemer in kennis stelt van zijn contractuele inschaling bij zijn aanwerving en hem de wijzigingen meedeelt die zich tijdens de arbeidsverhouding mochten voordoen in de contractuele gegevens zoals die in de oorspronkelijke mededeling zijn vermeld. Uit de gemeenschapsrechtelijke bepaling lijkt mij niet te kunnen worden afgeleid, dat de werkgever verplicht is, informatie te verstrekken aan de hand waarvan de werknemer zich vooraf een voorstelling van zijn promotiekansen kan maken; die hangen voornamelijk af van de collectieve arbeidsovereenkomst. Het is overigens veelbetekenend, dat de richtlijn de informatie van de werknemer niet met betrekking tot elk aspect van de overeenkomst en met elk daaruit voortvloeiend gevolg wil waarborgen, maar enkel met betrekking tot de „belangrijkste gegevens" daarvan (artikel 2, lid 1). Het is ook van belang, dat de richtlijn beoogt

23 — Voor die uitlegging kon misschien nog meer steun worden gevonden in de tekst van het voorstel van de Commissie, waarin werd verlangd dat de „omschrijving van het werk en het soort dienstverband" werden meegedeeld. Zie echter het advies van het Economisch en Sociaal Comité, dat deze formulering „te ver" vindt gaan.

de werknemer een „minimum" [24] aan informatie te verstrekken, waarmee impliciet wordt erkend, dat nadere informatie over de rechtspositie van de werknemer buiten de informatieplicht van de werkgever valt.

De vijfde vraag

22. Met de vijfde prejudiciële vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof om uitlegging van artikel 9, lid 2, van de richtlijn, volgens hetwelk voor op de datum van inwerkingtreding van de maatregelen tot omzetting van de richtlijn bestaande overeenkomsten de afgifte aan de werknemer van de documenten met de in artikel 2, lid 2, van de richtlijn bedoelde informatie op diens verzoek geschiedt, en dat de werkgever derhalve zonder een dergelijk verzoek niet verplicht is, hem van de belangrijkste gegevens van de overeenkomst in kennis te stellen. De Duitse rechter verzoekt het Hof in het bijzonder, uit te maken of § 4 van de wet van 20 juli 1995, voor zover daarbij de werkgever wordt ontslagen van de verplichting, de werknemer een schriftelijk stuk te verstrekken indien een eerder opgesteld stuk of een schriftelijke arbeidsovereenkomst reeds de vereiste gegevens bevat, verenigbaar is met de zojuist aangehaalde bepaling van de richtlijn. [25] Daar in dat geval volgens de Duitse rechter de eerdere kennisgeving nog steeds geldig is, moet de werkgever die een nieuwe kennisgeving opstelt die in tegenspraak is met de eerdere, bewijzen dat de nieuwe kennisgeving materieel juist is.

23. De richtlijnbepaling is een duidelijk compromis tussen het recht van de werknemer op informatie, ten aanzien waarvan een verschil in behandeling van werknemers die vóór en na de omzetting van de richtlijn [26] zijn aangesteld, onaanvaardbaar lijkt, en het vereiste, niet al te veel bureaucratische plichten op te leggen aan de werkgever die zich anders genoopt zou zien, die mededelingen in een korte tijdsspanne aan een mogelijk zeer groot aantal werknemers te verstrekken.

De richtlijn verzoent de twee uiteenlopende belangen met elkaar door de informatie van een verzoek van de werknemer afhankelijk te stellen. Waar het gaat om een afwijking van een in de richtlijn neergelegde fundamentele verplichting, kan de nationale wetgever volgens mij daaraan geen ruimere strekking verlenen dan wat uitdrukkelijk is voorzien. Volgens de in geding zijnde Duitse bepaling behoeft de werkgever de werknemer niet te informeren, zelfs niet op diens verzoek, wanneer er eerdere documenten zijn, waaruit de door de richtlijn verlangde gegevens blijken. Daardoor wordt aan het recht van de werknemer op informatie meer afbreuk gedaan dan geoorloofd is, en wordt de werknemer gedwongen zijn contractuele positie aan de hand van talrijke eerdere documenten te reconstrueren; dit gaat ten koste van de

24 — Dit valt af te leiden uit het feit dat ingevolge artikel 2, lid 2, de informatie „ten minste" betrekking moet hebben op de daarna genoemde gegevens, en dat volgens artikel 2, lid 2, *sub j*, de werkgever voor de inhoud van de informatie naar de collectieve arbeidsovereenkomsten mag verwijzen.

25 — Voor de tekst van § 4, tweede volzin, van de Duitse wet verwijs ik naar voetnoot 8.

26 — Op het vereiste van gelijke behandeling wordt gewezen door J. Clark en M. Hall, *The Cinderella Directive?*, aangehaald in voetnoot 12, blz. 111.

behoefte aan duidelijkheid, waarvan de werknemer door zijn verzoek om informatie aan de werkgever juist blijk heeft gegeven.

24. Voor het andere door de vijfde vraag opgeworpen probleem, betreffende het bindend karakter van de vóór de omzetting van de richtlijn opgestelde schriftelijke kennisgevingen, verwijs ik naar hetgeen ik reeds naar aanleiding van de eerste en de vierde vraag heb opgemerkt. De kennisgeving vervangt de arbeidsovereenkomst niet, en de verplichtingen (en rechten) van partijen vloeien enkel uit die arbeidsovereenkomst voort. Een nieuwe, van de eerdere kennisgeving afwijkende kennisgeving kan enkel door een wijziging van een of ander element van de overeenkomst worden gerechtvaardigd. Degene die zich voor de rechter op die wijziging wil beroepen, moet het bewijs daarvan leveren; dit kan ook geschieden door de nieuwe kennisgeving te produceren, binnen de grenzen en met de gevolgen die het nationale procesrecht daaraan toekent.

Conclusie

25. Gelet op het voorgaande, geef ik het Hof derhalve in overweging, de door het Landesarbeitsgericht Hamm in de verschillende zaken gestelde vragen te beantwoorden als volgt:

„1) Artikel 2, lid 2, van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn, moet aldus worden uitgelegd, dat het niet de bewijslast beoogt om te keren, wanneer iemand zich in rechte wil beroepen op de gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, waarop de schriftelijke kennisgeving betrekking heeft; uit deze kennisgeving vloeien weliswaar niet de contractuele verplichtingen voort, maar zij is een bewijsstuk dat binnen de grenzen en volgens de nationale regels van procesrecht moet worden beoordeeld (eerste en vierde vraag).

2) Artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 91/533 heeft rechtstreekse werking met ingang van 1 juli 1993, althans voor zover het de verplichting behelst aan de werknemer ten minste de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid mee te delen; na de omzetting van de richtlijn in nationaal recht kan voor de nationale rechter op deze bepaling een beroep worden gedaan, indien zij niet correct in nationaal recht is omgezet (tweede vraag).

3) De uitdrukking ‚hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer' in artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn moet aldus worden uitgelegd, dat daaruit niet de verplichting van de werkgever kan worden afgeleid, aan de werknemer informatie te verstrekken aan de hand waarvan hij zich vooraf een voorstelling van zijn promotiekansen moet kunnen maken (derde vraag).

4) Artikel 9, lid 2, van richtlijn 91/533 moet aldus worden uitgelegd, dat het zich niet verzet tegen de toepassing van een nationale bepaling als § 4, tweede volzin, van de Duitse uitvoeringswet, waarbij de werkgever wordt ontslagen van de verplichting, de werknemer een schriftelijk stuk te verstrekken, ook al zou hij daarom verzoeken, indien een eerder opgesteld stuk of een eerdere schriftelijke overeenkomst reeds de noodzakelijke gegevens bevat (vijfde vraag)."