JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GIUSEPPE TESAURO
9 päivänä lokakuuta 1997 *

1. Niiden kuuden ennakkoratkaisupyynnön perusteella, jotka Landesarbeitsgericht Hamm on esittänyt siinä vireillä olevissa kuudessa asiassa ja jotka kukin sisältävät viisi asiallisesti samanlaista kysymystä, yhteisöjen tuomioistuin voi tulkita ensimmäisen kerran työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annettua neuvoston direktiiviä 91/533/ETY [1] (jäljempänä direktiivi).

Sovellettavat oikeussäännöt

2. Direktiivillä toteutetaan yhteisön sosiaalipolitiikan tavoitteita [2] ja pannaan täytäntöön Strasbourgissa 9.12.1989 hyväksyttyä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaa yhteisön peruskirjaa. [3]

Direktiivin säännöksillä on nyt käsiteltävän asian kannalta merkitystä siltä osin kuin siinä säädetään, että työntekijällä on oikeus saada tarkat tiedot hänen sopimusoikeudellista asemaansa luonnehtivista seikoista, jotka siis merkitsevät niiden muiden oikeuksien ja velvollisuuksien sisältöä, jotka hänelle koituvat sillä perusteella, että hän on osallisena työsuhteessa. Sen velvollisuuden laajuus, joka työnantajalla on työntekijää kohden ja joka koskee sen takaamista, että työntekijälle annetaan oikeita tietoja, perustuu direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa olevaan, "työsopimuksen tai työsuhteen olennaisten kohtien" luetteloon. Yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjen kysymysten kannalta merkitykselliset työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat mainitaan tämän säännöksen c alakohdassa, jossa luetellaan seuraavat seikat:

" i) sen työn nimike, taso, luonne tai laatu, jota suorittamaan työntekijä on palkattu; tai

ii) työstä lyhyt määritelmä tai kuvaus". [4]

* Alkuperäinen kieli: italia.

1 — EYVL L 288, s. 32.

2 — Direktiivin oikeudelliseksi perusteeksi on valittu perustamissopimuksen 100 artikla, mutta direktiivin johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa mainitaan myös perustamissopimuksen 117 artikla ja siitä jäsenvaltioille johtuva velvollisuus "työntekijöiden elin- ja työolojen kohentamisen edistämiseen siten, että olojen yhtenäistäminen niitä kohennettaessa on mahdollista".

3 — Jäsenvaltiot tunnustavat peruskirjan 17 kohdassa erityisesti, että "tietojen ilmoittamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemista ja osallistumista on kehitettävä noudattaen sopivia menettelytapoja ja ottaen huomioon eri jäsenvaltioissa voimassa oleva käytäntö".

4 — Kyse on työsopimuksen tai työsuhteen kohdista, joiden osalta tiedonantovelvollisuutta ei direktiivin mukaan voida täyttää viittaamalla kyseisiä kohtia säädöksiin normatiivisiin säännöksiin tai kollektiivisopimuksiin, toisin kuin f, g, h ja i alakohdassa mainittujen työsopimuksen tai työsuhteen kohtien osalta (ks. 2 artiklan 3 kohta), mistä syystä direktiivissä tähdennetään, että työntekijällä on oikeus saada kyseisistä kohdista yksityiskohtaista ja seikkaperäistä tietoa.

3. Direktiivin 3 artiklan mukaan työnantajan on täytettävä tiedonantovelvollisuutensa antamalla työntekijälle viimeistään kahden kuukauden kuluessa työn alkamisesta yksi tai useampi asiakirja, joka sisältää 2 artiklassa tarkoitetut tiedot. Työntekijälle on ilmoitettava samalla tavalla myös kyseisten työsopimuksen tai työsuhteen kohtien muutoksista. Direktiivin 9 artiklassa säädetään eri jäsenvaltioissa direktiivin täytäntöönpanosäädösten voimaantuloajankohtana jo voimassaolevien työsopimusten osalta, että työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä 3 artiklassa tarkoitetut asiakirjat. [5]

4. Jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivi osaksi kansallista oikeusjärjestystään viimeistään 30.6.1993. [6] Saksan liittotasavalta täytti tämän velvollisuutensa 20.7.1995 annetulla lailla. [7] Saksalaisen lain näiden yhdistettyjen asioiden kannalta merkitykselliset säännökset ovat 2 §:n 1 momentin 5 kohta, jolla pannaan täytäntöön direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohta ja jossa säädetään, että asiakirjan, jolla tiedot annetaan, on sisällettävä tehtävän nimike tai yleinen kuvaus, sekä 4 §:n toinen virke, jolla pannaan täytäntöön direktiivin 9 artiklan 2 kohta ja jonka nojalla työnantaja vapautetaan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle tietoja, vaikka työntekijä pyytäisi niitä, kun työsuhde on ollut voimassa jo lain tullessa voimaan, jos työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat ilmenevät kirjallisesta työsopimuksesta tai muista asiakirjoista. [8]

Vaikka direktiivissä asetetaan työsopimusta koskeva tiedonantovelvollisuus, siinä ei, kuten direktiivin 6 artiklassa nimenomaisesti säädetään, rajoiteta niiden kansallisten säännösten soveltamista, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen muotoa tai työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon tai sisällön todistamista. Jäsenvaltiot velvoitetaan direktiivin 8 artiklassa lisäksi varmistamaan, että työntekijä voi hakea oikeudellista suojaa, kun hän katsoo joutuneensa loukatuksi direktiivin säännösten laiminlyönnin vuoksi, minkä ilmeisenä tarkoituksena on tiedonsaantioikeuden tehokkuuden varmistaminen.

Tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

5. Pääasian kantajat ovat asioissa C-253/96—C-256/96 Landschaftsverband Westfalen-Lippen (jäljempänä Landschaftsverband) palveluksessa olevia työntekijöitä. Työnantaja oli ilmoittanut kirjallisesti kullekin heistä sen työn palkkaluokan ja alaryhmän, johon hän kuului. Kantajat hakivat vuosina 1991 ja 1992 Landschaftsverbandilta

5 — Direktiivin 3 artiklan nojalla sopivia tiedonantokeinoja ovat sekä kirjallinen työsopimus että työhönottoasiakirja tai muu asiakirja taikka työnantajan allekirjoittama kirjallinen ilmoitus, kunhan ne kokonaisvaltaisesti tarkasteltuna sisältävät 2 artiklassa tarkoitetut tiedot. Toisin sanoen työsopimuksen tai työsuhteen olennaisia kohtia koskevat tiedot on vahvistettava kirjallisesti.

6 — Ks. direktiivin 9 artiklan 1 kohta.

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

8 — Kyseisen kansallisen lain 4 §:n toisessa virkkeessä säädetään seuraavaa: "Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung".

ylennystä välittömästi ylempään palkkaluokkaan, sillä he muun muassa olivat jo työskennelleet ylennyksen edellytyksenä olevan jakson välittömästi alemmassa palkkaluokassa. Landschaftsverband vastasi kantajille, että kantajien työn luokittelua koskevat kirjalliset tiedot olivat virheellisiä, sillä heidän tehtävänsä tosiasiassa vastasivat ilmoitettua alemmantasoisia tehtäviä, minkä vuoksi ylempään palkkaluokkaan ylentämistä koskevat edellytykset eivät täyttyneet.

Toimivaltaisessa työasioita käsittelevässä tuomioistuimessa tämän johdosta nostetut kanteet hylättiin sillä perusteella, että kantajat eivät olleet osoittaneet, että he olisivat työskennelleet vaaditun ajan siihen palkkaluokkaan ja alaryhmään kuuluvissa tehtävissä, jotka olivat edellytyksenä ylennyksen hakemiselle ylempään palkkaluokkaan. Kansallinen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi, että työnantajan antamat ilmoitukset työn luokittelusta, joita työnantaja tähän asti oli noudattanut, olivat todistelun kannalta merkityksettömiä ja että luokittelut eivät olleet totuudenmukaisia. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomioista valitettiin Landesarbeitsgericht Hammiin.

6. Asioiden C-257/96 ja 258/96 kantajat työskentelevät Wittenin kaupungin laitosten huollosta vastaavassa rajavastuuyhtiössä (Stadtwerke Witten GmbH:ssa) ja Altenan kaupungin laitosten huollosta vastaavassa kunnallisessa yrityksessä (Stadtwerke Altena GmbH:ssa). Työntekijät olivat näissä kahdessa asiassa saaneet työnantajiltaan aikoinaan ilmoitukset ylennyksestään ylempään palkkaluokkaan. Kuitenkin nämä samat työnantajat täsmensivät kyseisille työntekijöille vuosina 1992 ja 1993, että aikaisemmin ilmoitettuja työn luokitteluja ei voitu ottaa huomioon, koska ne perustuivat virhearvioinneille: näin ollen työntekijöitä kieltäydyttiin ylentämästä ylempään palkkaluokkaan.

Työntekijöiden nostettua asioista kanteet asianomaisissa tuomioistuimissa toinen tuomioistuimista hyväksyi kanteen ja velvoitti työnantajan maksamaan työntekijän palkan sen palkkaluokan mukaan, johon työntekijä katsoi kuuluvansa; toinen tuomioistuin sen sijaan hylkäsi kanteen sillä perusteella, että ei ollut osoitettu, että työntekijä olisi tosiasiallisesti hoitanut ylempään palkkaluokkaan kuuluvia tehtäviä. Asioissa hävinneet asianosaiset valittivat myös näistä tuomioista Landesarbeitsgericht Hammiin.

7. Kansallisessa tuomioistuimessa kiistellään siis direktiivin ja erityisesti sen 2 artiklan valossa työnantajan työntekijälle ilmoittamien, työntekijän työn luokittelua ja palkkausta koskevien tietojen todistusvoimasta. Kyseiset työnantajat väittävät esillä olevissa asioissa, että työntekijöille ilmoitetut tiedot eivät pidä paikkaansa työntekijöiden tosiasiallisesti hoitamien tehtävien kanssa.

8. Koska Landesarbeitsgericht Hamm arvioi, että siinä vireillä olevien riita-asioiden ratkaisu riippuu direktiivin asiaankuuluvien säännösten tulkinnasta, se esitti yhteisöjen

tuomioistuimelle viisi ennakkoratkaisukysymystä. Ne voidaan esittää tiivistettynä seuraavasti:

"1) Onko direktiivin 2 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että sillä on tarkoitus keventää työntekijän todistustaakkaa ja keventää sitä tarkemmin ottaen siten, että työntekijän ei tarvitse työriidassa näyttää toteen niitä työsopimuksen tai työsuhteen ehtoja, jotka työnantaja on hänelle kirjallisesti ilmoittanut?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, voidaanko direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan i alakohtaa [9] pitää säännöksenä, jota voidaan välittömästi soveltaa julkisoikeudellista toimielintä vastaan 1.7.1993 alkaen?

3) Jos vastaus toiseen kysymykseen on myöntävä, onko työntekijälle direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan i alakohdan nojalla ilmoitetut tiedot 'työn luonteesta tai laadusta' [10] ymmärrettävä siten, että työntekijän on voitava saada tietää hänelle ilmoitetusta tiettyyn alaryhmään tai palkkaluokkaan tehdystä luokittelusta, onko hänellä oikeus saada ylennys?

4) Sitooko direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettu ilmoitus työnantajaa siten, että työnantajan on noudatettava työntekijälle ilmoittamaansa luokittelua niin kauan kunnes työnantaja osoittaa luokittelun olevan virheellinen, tai ainakin niin kauan kunnes työnantaja osoittaa, että työntekijää ei ole luokiteltu oikein tai että työn arvo on vähentynyt ajan kuluessa? [11]

5) Onko kansallinen laki, jolla direktiivi on saatettu voimaan, yhdenmukainen direktiivin ja erityisesti sen 9 artiklan kanssa, sikäli kuin tässä laissa säädetään, että työnantaja vapautetaan velvollisuudesta antaa työntekijälle pyynnöstäkään kirjallista ilmoitusta sellaisten työsuhteiden osalta, jotka jo olivat voimassa

9 — Kansallinen tuomioistuin viittaa tässä, kuten muissakin kysymyksissä, itse asiassa direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan ii alakohtaan. Kuten komissio ja Saksan hallitus huomautuksissaan esittivät, kysymyksessä tarkoitetaan kuitenkin tämän säännöksen i alakohtaa, minkä vahvistaa se, että seuraavassa kysymyksessä mainitaan ilmaus "työn luonne tai laatu", joka on i alakohdassa eikä ii alakohdassa.

10 — Ks. edellisessä alaviitteessä olevat huomiot.

11 — Asioissa C-257/96 ja C-258/96 esitetty neljäs ennakkoratkaisukysymys on muotoiltu eri tavalla näiden asioiden erityispiirteiden vuoksi. Kansallinen tuomioistuin haluaa kuitenkin myös näissä asioissa saada täsmennystä työntekijälle hänen luokittelustaan annetun ilmoituksen todistusvoimasta; täsmennystä halutaan, jotta voidaan tutkia, miltä osin työntekijällä on tosiasiallisesti hoidettuja tehtäviä koskeva todistustaakka. Kysymyksen erilainen kirjallinen muotoilu ei siten edellytä sen käsittelemistä erikseen.

kyseisen lain tullessa voimaan, jos aiemmin laaditussa asiakirjassa tai kirjallisessa työsopimuksessa on vaaditut tiedot, mikä merkitsee, että aikaisempi ilmoitus on edelleen pätevä, ja mistä lisäksi seuraa, että kun työnantaja antaa uuden ilmoituksen, joka on ristiriidassa ensimmäisen ilmoituksen kanssa, työnantajan on osoitettava, että uusi ilmoitus on paikkansapitävä?"

että vaikka kansallinen tuomioistuin ei ole sitä maininnut, näihin kysymyksiin vastaaminen edellyttää myös, että tulkitaan direktiivin 6 artiklaa, jossa säädetään, että direktiivi "ei rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen muotoa, työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista tai sovellettavia menettelytapasääntöjä". [12]

Ensimmäinen ja neljäs kysymys

9. Mielestäni ensimmäistä ja neljättä kysymystä on parasta käsitellä yhdessä, koska ne kumpikin koskevat sen ilmoituksen todistusvoimaa, joka työnantajan on annettava työntekijälle. Kansallinen tuomioistuin kysyy ensimmäisellä kysymyksellään tarkemmin ottaen sitä, voiko työntekijä, joka oikeudessa aikoo vedota työnantajan hänelle antamien kirjallisten tietojen mukaiseen sopimusoikeudelliseen asemaansa, pelkästään esittää saamansa asiakirjat todistustaakan niiden mahdollisesta virheellisyydestä kuuluessa työnantajalle. Neljännellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin kysyy myös, sitooko työntekijälle annettu direktiivin 2 artiklassa tarkoitettu ilmoitus työnantajaa, paitsi jos tämä osoittaa, että sen sisältämät tiedot ovat virheellisiä.

Näissä kahdessa tapauksessa on selvästikin kyse sen kirjallisen ilmoituksen todistusvoiman vahvistamisesta, jolla työnantaja on ilmoittanut työntekijälle työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat. Lisään tähän,

10. Ensinnäkin totean, että direktiivin asiaankuuluvia säännöksiä ei voida tulkita oikein ottamatta huomioon direktiivin lopullista tavoitetta. Direktiivillä, joka on annettu perustamissopimuksen 100 artiklan nojalla, kuten olen muistuttanut, koska kansallisilla lainsäädännöillä on ilmeinen vaikutus yhteismarkkinoiden toimintaan tällä alalla, pannaan täytäntöön työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaa yhteisön peruskirjaa ja sillä pyritään kohentamaan työntekijöiden elin- ja työoloja yhteisön sosiaalipolitiikan tavoitteiden mukaisesti (johdanto-osan neljäs ja viides perustelukappale). Yhteisön lainsäätäjä on erityisesti halunnut yhdenmukaistaa tietojen ilmoittamista työntekijöille

12 — Tässä säännöksessä poiketaan osittain komission ehdotuksesta, jonka nimi on merkityksellisesti "ehdotus neuvoston direktiiviksi työsuhdetta koskevista todisteista" (EYVL 1991, C 24, s. 3); nimi ei kuitenkaan ole ristiriidassa direktiivin tavoitteen kanssa. Ehdotuksen johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa perusteltiin direktiiviä tarpeella "vahvistaa yhteisön tasolla se yleinen velvollisuus, jonka mukaan kaikkien palkattujen työntekijöiden on saatava asiakirja, joka on todisteena työntekijän ja työnantajan välisen työsuhteen olennaisista kohdista". Tämän ehdotuksen tarkoituksena oli ilmoitetulla tavalla sen varmistaminen, että työntekijällä on toinen todistuskeino niistä oikeuksista, joita hänellä on työsuhteen perusteella, kuten talous- ja sosiaalikomitean lausunnosta selkeästi ilmenee (EYVL 1991, C 159, s. 32). Ehdotuksen ja hyväksytyn asiakirjan välisten erojen osalta ks. Clark, J. ja Hall, M., "The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship", *ILJ*, 1992, s. 108; Bercusson, B., *European Labour Law*, Lontoo, 1996, s. 433 ja sitä seuraavat sivut.

koskevia kansallisia säännöksiä ja sillä on näin ollen ollut tarkoitus "parantaa palkattujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan". [13]

Juuri tästä näkökulmasta on tarkasteltava yhtäältä sitä merkitystä, mikä on työnantajan velvollisuudella ilmoittaa työntekijälle työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat, ja toisaalta sitä, että tällä velvollisuudella ei ole vaikutusta työsopimuksen muotoa ja todistelua koskeviin säännöksiin, mistä säädetään direktiivin 6 artiklassa.

Kun yhteisön lainsäätäjä on säätänyt, että direktiivissä tarkoitetulla velvollisuudella ilmoittaa tiedot kirjallisesti ei ole vaikutusta työsopimuksen tai työsuhteen muotoa taikka todistelua koskevaan kansalliseen lainsäädäntöön, se on halunnut erityisesti sallia sen, että työntekijä voi vedota työsuhteen olemassaoloon ja sitä koskeviin ehtoihin kaikin mahdollisin keinoin, siis jopa kirjallisen todistusaineiston puuttuessa. [14]

11. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, että ilmoituksella ei ole hoidettujen tehtävien osalta mitään todistusarvoa. Tällainen johtopäätös tekisi sitä paitsi tyhjäksi kyseisen ilmoituksen tavoitteen ja syyn, joka on työsopimuksen tai työsuhteen olennaisten kohtien ilmoittaminen työntekijälle mutta myös — ja ennen kaikkea — työntekijöiden oikeuksien tehokkuuden turvaaminen ja se, että näihin oikeuksiin voidaan tarvittaessa vedota kansallisissa tuomioistuimissa.

Vaikka onkin totta, että direktiivillä ei rajoiteta kansallisessa oikeusjärjestyksessä säädettyjen, työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon tai sisällön todistamista koskevien säännösten soveltamista, on näin ollen kuitenkin todettava, että työnantajan ilmoituksessaan mainitsemat seikat eivät voi todistelun kannalta olla merkityksettömiä.

12. Tämän jälkeen totean, että koska ei ole olemassa kieltoa esittää tietynlaisia todisteita, työntekijä voi osoittaa työsuhteen olemassaolon ja sen ehdot kaikin mahdollisin tavoin, siis myös esittämällä oikeudelle sen asiakirjan, jonka työnantaja on hänelle antanut direktiivin täytäntöönpanosäännösten nojalla. Selvää on, että tuomioistuimen tehtävänä on tämän asiakirjan merkityksen ja todistusvoiman arvioiminen kansallisten menettelytapasääntöjen mukaisesti.

13 — Ks. direktiivin johdanto-osan toinen perustelukappale.

14 — Komission ehdotuksen tavoitteet olivat siinä määrin yhdenmukaisia tämän tulkinnan kanssa, että talous- ja sosiaalikomitea ehdotti lausunnossaan (ks. edellä alaviite 12), että 2 artiklan sanamuoto muutettaisiin seuraavaksi: "— — työsuhde ja sen ehdot voidaan osoittaa kaikilla tarkoituksenmukaisilla keinoilla", sillä "jos työsuhteen olemassaolon osoittaminen edellyttäisi tavalla tai toisella sitä, että työnantaja on täyttänyt asiakirjan antamisvelvollisuutensa, tuomioistuimet voisivat aina silloin, kun työsopimusta ei ole tehty kirjallisena, joutua olettamaan, että työsuhdetta ei ole olemassa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä asetettaisiin epäedulliseen asemaan ja työsuhteen olemassaolo olisi vaikea osoittaa".

Juuri sen vuoksi, että direktiivillä ei haluta rajoittaa todistelua koskevien säännösten soveltamista, sen perusteella ei voida päätellä, että tunnetun *onus probandi incumbit ei qui dicit* -periaatteen nojalla kantajalle yleensä kuuluvaa todistustaakkaa olisi käännetty. Yksinkertaisemmin voidaan todeta, että työntekijät, jotka ovat kantajina kansallisissa tuomioistuimissa vireillä olevissa riita-asioissa, saavat apua heille kuuluvan todistustaakan osalta siten, että he voivat esittää oikeudelle kyseessä olevan asiakirjan, mutta tämä ei vielä tarkoita sitä, että pelkkä asiakirjan esittäminen riittää kaikissa tapauksissa osoittamaan sen sisältämät tiedot oikeiksi vastapuolen esittämästä vastanäytöstä huolimatta.

13. Edellä esitettyjen huomioiden perusteella voidaan vastata myös neljänteen kysymykseen, jolla kansallinen tuomioistuin kysyy yhteisöjen tuomioistuimelta, sitooko työntekijälle direktiivin 2 artiklan nojalla annettu ilmoitus työnantajaa, jos työnantaja osoittaa siinä olevien tietojen olevan virheellisiä. Tältä osin on riittävää todeta, että työnantajan velvoitteet johtuvat yksinomaan työsopimuksesta eivätkä direktiivin mukaisesti annetusta ilmoituksesta, joka on ainoastaan asiakirja, jossa vahvistetaan sopimuksen olennaiset kohdat ja joka työnantajan on laadittava totuudenmukaisesti. Tästä seuraa yhtäältä, että työnantajaa sitoo yksinomaisesti työsopimus eikä jälkikäteen annettu ilmoitus, mutta toisaalta, että jos työntekijä aikoo näyttää, että ilmoitus on yhdenmukainen työsopimuksen sisällön (joka ilmenee kirjallisesta työsopimuksesta tai tällaisen puuttuessa tosiasiallisista olosuhteista) kanssa, hänen tehtäväänsä on helpotettu, sillä hänellä on todiste, vaikkakaan se ei ole sellainen, jota ei voitaisi riitauttaa, ja vaikkakaan se ei sovellettavien menettelytapasääntöjen nojalla mahdollisesti ole yksinään riittävä.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

14. Toisella kysymyksellä kansallinen tuomioistuin kysyy, onko direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan i alakohtaa [15] pidettävä välittömästi sovellettavana ja voidaanko siihen siten vedota jäsenvaltiota vastaan siitä päivästä lukien, jona jäsenvaltioille asetettu määräaika, jossa direktiivi oli saatettava osaksi kansallista oikeusjärjestystä, oli päättynyt.

Kuten komissio on jo todennut, kansallinen tuomioistuin ei kyseisen säännöksen välitöntä oikeusvaikutusta koskevan ongelman osalta näytä erottavan toisistaan Saksan oikeusjärjestyksen mukauttamista edeltävää ajanjaksoa eli ajanjaksoa 1.7.1993—20.7.1995 ja tätä myöhempää ajanjaksoa, jolloin välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota, jos kyseistä säännöstä ei ole saatettu virheettömästi osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

15. Kun direktiivin täytäntöönpanosäännöksiä ei ole annettu ja kun direktiivin täytäntöönpanon määräaika on päättynyt, välitön oikeusvaikutus riippuu, kuten tiedetään,

15 — Ottaen huomioon se, mitä kyseisen säännöksen i alakohdasta on todettu edellä, käsitettä välitön oikeusvaikutus voidaan hyödyllisesti tarkastella suhteessa koko c alakohtaan, johon sisältyy kaksi vaihtoehtoa, kuten on jo todettu ja kuten tuonnempana vielä paremmin nähdään.

säännöksen luonteesta ja erityisesti sen normatiivisesta sisällöstä, jonka on oltava riittävän selvä ja täsmällinen, jotta sen soveltaminen ei edellytä mitään myöhempiä toimia. [16]

Nyt käsiteltäviin asioihin liittyen direktiivin 2 artiklassa säädetään, että "työnantaja on velvollinen antamaan — — työntekijän — — tietoon" muun muassa seuraavat työsopimuksen olennaiset kohdat: "sen työn nimike, taso, luonne tai laatu" tai "työstä lyhyt määritelmä tai kuvaus" (2 artiklan 2 kohdan c alakohta). Säännöksen normatiivisen sisällön selvyyttä ja täsmällisyyttä ei mielestäni voida epäillä ottaen huomioon niiden tietojen tarkka luettelo, jotka työnantajan on annettava työntekijälle. Tätä johtopäätöstä ei voida vastustaa myöskään sen seikan perusteella, että direktiivissä annetaan kansallisen lainsäätäjän valita joko sen välillä, ilmoittaako se työn nimikkeen, tason, luonteen tai laadun tai ilmoittaako se työn lyhyen määritelmän tai kuvauksen.

Kuten yhteisöjen oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, "jäsenvaltion mahdollisuus valita useista mahdollisista keinoista direktiivissä säädetyn tavoitteen saavuttamiseksi ei sulje pois yksityisten mahdollisuutta vedota kansallisissa tuomioistuimissa niihin oikeuksiin, joiden sisältö voidaan määritellä riittävän täsmällisesti yksinomaan direktiivin säännösten perusteella". [17] Kun direktiivissä edellytetään 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettujen tietojen antamista, direktiivin tavoitteena on varmistaa, että työntekijä on tietoinen hoidettavien tehtävien peruspiirteistä. Jopa kansalliselle lainsäätäjälle annettu valintaoikeus huomioon ottaen ilmoitusvelvollisuuden vähimmäissisällöksi, jolla edellä mainittu tavoite voidaan kaikissa tapauksissa saavuttaa, voidaan katsoa työn lyhyen määritelmän tai kuvauksen ilmoittaminen.

Siten on syytä todeta, että ilmoitusvelvollisuus on luonteeltaan ehdoton ja riittävän täsmällinen.

16. Direktiiviin sisältyvän säännöksen välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan vedota sitä valtiota vastaan, joka ei ole pannut direktiiviä täytäntöön säädetyssä määräajassa tai joka on pannut direktiivin virheellisesti täytäntöön, mutta ei yksityisiä oikeussubjekteja vastaan. [18] Lisäksi tiedetään, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on annettu suuri merkitys "vertikaaliselle" välittömälle oikeusvaikutukselle antamalla mahdollisuus vedota direktiiviin myös alueellisia toimielimiä [19] tai julkisia palveluja tarjoavia viranomaisia [20] vastaan ja yleisemmin "sellaisia elimiä tai kokonaisuuksia vastaan, jotka kuuluivat valtion määräys- tai valvontavaltaan tai joilla oli yksityisten oikeussubjektien välisiin suhteisiin sovellettaviin säännöksiin

16 — Ks. lukuisten asioiden joukosta asia 8/81, Becker, tuomio 19.1.1982 (Kok. 1982, s. 53); yhdistetyt asiat 231/87 ja 129/88, Carpaneto Piacentino ym., tuomio 17.10.1989 (Kok. 1989, s. 3233); yhdistetyt asiat C-6/90 ja C-9/90, Francovich ym., tuomio 19.11.1991 (Kok. 1991, s. I-5357) ja asia C-236/92, Comitato di coordinamento per la difesa della cara ym., tuomio 23.2.1994 (Kok. 1994, s. I-483).

17 — Ks. edellisessä alaviitteessä mainitut yhdistetyt asiat Francovich ym., tuomion 17 kohta.

18 — Ks. etenkin asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3325).

19 — Ks. asia 103/88, Fratelli Costanzo, tuomio 22.6.1989 (Kok. 1989, s. 1839).

20 — Ks. asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 723).

perustuviin toimivaltuuksiin verrattuna laajemmat toimivaltuudet", [21] riippumatta kyseisten toimielinten oikeudellisesta muodosta.

Asioissa C-253/96 ja C-256/96 kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan oikeudenkäynnin vastaajana on "maakunnallinen liitto", joka on kansallisen tuomioistuimen mukaan alueellinen kokonaisuus, jota vastaan direktiivin säännökseen voidaan varmasti vedota. Asioissa C-257/96 ja C-258/96 työnantajat ovat Wittenin ja Altenan kaupungin palveluyrityksiä, jotka joko ovat kunnallisia tai joita näiden kuntien viranomaiset joka tapauksessa valvovat, minkä vuoksi direktiiviin voidaan vedota siis myös niitä kohtaan sen vallan perusteella, joka alueellisella kokonaisuudella on niihin.

17. Direktiivin täytäntöönpanon jälkeisenä ajanjaksona välitön oikeusvaikutus voidaan ottaa huomioon siinä tapauksessa, että direktiiviä ei ole pantu täytäntöön virheettömästi.

Kansallinen tuomioistuin epäilee erityisesti sitä, että direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohtaa ei ole virheettömästi saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä 20.7.1995 annetulla lailla ja erityisesti tämän lain 2 §:n 1 momentin 5 kohdalla, jonka nojalla työn' antajan on ilmoitettava työntekijälle "työntekijän tehtäväksi kuuluvan työn nimike tai yleiskuvaus".

18. Olen jo muistuttanut, että direktiivissä annetaan kansalliselle lainsäätäjälle mahdollisuus valita, kun se panee täytäntöön direktiiviä, edellytetäänkö ilmoittamaan työn nimike, taso, luonne tai laatu (2 artiklan 2 kohdan c alakohdan i alakohta) vai työn lyhyt määritelmä tai kuvaus (saman artiklan ii alakohta). Saksan lainsäätäjä on siis laillisesti valinnut jälkimmäisen vaihtoehdon. Muotoillessaan vastaavaa kansallista säännöstä Saksan lainsäätäjä on kuitenkin antanut työnantajalle mahdollisuuden täyttää velvollisuutensa siten, että työnantaja ilmoittaa työntekijälle ainoastaan työn "nimikkeen", kun taas direktiivissä edellytetään vähintään työn "määritelmän" ilmoittamista. [22]

Olen sitä mieltä, että velvollisuudella ilmoittaa työntekijälle ainoastaan työn "nimike" ei saavuteta direktiivissä tässä kohdassa asetettua tavoitetta eli sitä, että taataan, että työntekijä saa tietoonsa työnsä pääpiirteet. Vaikka ei halutakaan kannattaa eniten takeita tarjoavaa tulkintaa, jonka mukaan säännöksessä

21 — Ks. asia C-188/89, Foster, tuomio 12.7.1990 (Kok. 1990, s. I-3313, 18 kohta).

22 — Saksalainen säännös on sanatarkasti seuraavanlainen: "die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit", kun taas direktiiviin sisältyvän säännöksen saksankielisessäkin versiossa edellytetään, että ilmoitetaan "kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit".

edellytetään työntekijälle kuuluvien tehtävien analyyttistä yksilöintiä, [23] on varmaa, että työntekijälle on annettava mahdollisuus tietää hänen suoritettavakseen kuuluvien tehtävien sisältö edes summaarisesti. Vaikka tämä vaatimus täyttyisikin tietyissä tapauksissa tehtävien nimike ilmoittamalla, se ei riitä, jos kyse on sen tyyppisistä töistä, joiden kuvaaminen edellyttää työn olennaisten piirteiden yksilöimistä. Näin ollen 20.7.1995 annetun lain 2 §:n 1 momentin 5 kohdalla ei ole pantu virheettömästi täytäntöön direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan ii alakohtaa, minkä vuoksi yksityiset oikeussubjektit voivat vedota tähän jälkimmäiseen säännökseen, jotta sitä sovellettaisiin vastaavan kansallisen säännöksen sijaan ja jotta kansallista säännöstä tulkittaisiin sen kanssa yhdenmukaisesti.

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

19. Kolmannella kysymyksellä kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta tulkitsemaan ilmaisua "työn luonne tai laatu": työn luonne tai laatu on direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan i alakohdan mukaan eräs niistä tiedoista, jotka on ilmoitettava työntekijälle. Kansallinen tuomioistuin haluaa erityisesti tietää, onko työntekijän voitava päätellä tiettyyn palkkaluokkaan ja ammattiryhmään tehdyn luokittelun perusteella, voiko hän saada ylennyksen määrätyillä edellytyksillä.

20. Aluksi on huomattava, että kansallisen tuomioistuimen kysymys menettää merkityksensä edelliseen kysymykseen ehdottamani vastauksen johdosta. Koska kansallinen lainsäätäjä voi nimittäin soveltaa direktiiviä siten, että se ei velvoita ilmoittamaan "työn luonnetta tai laatua" vaan ainoastaan työn lyhyen kuvauksen tai määritelmän, ja koska Saksan lainsäätäjä on valinnut juuri tämän vaihtoehdon 20.7.1995 antamansa lain 2 §:n 1 momentin 5 kohdassa, kysymykseen vastaaminen ei mielestäni ole enää aiheellista. Siltä varalta, että yhteisöjen tuomioistuin ei ole tätä mieltä, esitän kuitenkin seuraavat huomautukset.

21. Direktiivissä edellytetään ainoastaan, että työnantaja ilmoittaa työntekijälle tämän sopimusoikeudellisesta asemasta palvelukseen otettaessa ja niistä muutoksista, joita sopimuksen voimassa ollessa tehdään alkuperäisessä ilmoituksessa yksilöityihin sopimuksen kohtiin. Minusta ei vaikuta mahdolliselta, että yhteisön säännöksestä voitaisiin päätellä työnantajalla olevan velvollisuus antaa työntekijälle sellaista tietoa, jonka perusteella työntekijä voisi ennalta arvioida urakehitystään, joka riippuu pääasiassa kollektiivisopimuksista. Kuvaavaa on sitä paitsi se, että direktiivissä halutaan varmistaa työntekijän saavan tiedon ainoastaan sopimuksen "olennaisista kohdista" (2 artiklan 1 kohta) eikä

23 — Tätä tulkintaa voidaan ehkä parhaiten perustella komission ehdotuksella, jossa edellytettiin ilmoittamaan "työn laji ja määritelmä aseman laadusta". Ks. kuitenkin talous- ja sosiaalikomitean lausunto, jossa tätä sanamuotoa pidettiin "liioiteltuna".

sopimuksen kaikista näkökohdista ja seurauksista. Lisäksi on merkityksellistä, että direktiivissä pyritään antamaan työntekijälle "vähimmäistiedot" [24] ja että siinä siten hyväksytään epäsuorasti, että muut työntekijän oikeudellista asemaa koskevat tiedot jäävät työnantajan ilmoitusvelvollisuuden ulkopuolelle.

Viides kysymys

22. Viidennellä ennakkoratkaisukysymyksellä kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta tulkitsemaan direktiivin 9 artiklan 2 kohtaa, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle direktiivin täytäntöönpanosäädösten voimaantullessa voimassa olevien työsopimusten osalta 2 artiklassa tarkoitetut asiakirjat työntekijän pyynnöstä ja jonka mukaan työnantaja ei siis ole velvollinen ilmoittamaan sopimuksen olennaisia kohtia ilman pyyntöä. Saksalainen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta erityisesti arvioimaan 20.7.1995 annetun lain 4 §:n yhdenmukaisuutta direktiivin juuri mainitsemani säännöksen kanssa siltä osin kuin työnantaja vapautetaan tässä laissa velvollisuudesta antaa työntekijälle asiakirja, jos aikaisemmin laadittu asiakirja tai aikaisempi työsopimus jo sisältää tarvittavat tiedot. [25] Työnantajan, joka antaa tällaisissa tapauksissa uuden, aikaisemmasta ilmoituksesta poikkeavan ilmoituksen, on saksalaisen tuomioistuimen mukaan osoitettava se oikeaksi, koska aikaisempaa ilmoitusta pidetään pätevänä.

23. Direktiivin säännös on ilmeinen sovitteluratkaisu työntekijällä olevan tiedonsaantioikeuden, joka ei voine määräytyä eri tavalla sen mukaan, onko työntekijä otettu palvelukseen ennen direktiivin täytäntöönpanoa vai sen jälkeen, [26] ja sen vaatimuksen välillä, ettei työnantajalle aseteta kohtuuttomia hallinnollisia rasituksia: työnantajan olisi muutoin pakko toimittaa melko lyhyessä ajassa ilmoitusasiakirjoja mahdollisesti hyvinkin suurelle joukolle työntekijöitä.

Tasapaino näiden kahden erilaisen intressin välillä toteutetaan direktiivissä asettamalla työntekijän pyyntö tiedonsaannin edellytykseksi. Koska kyseessä on poikkeus direktiivissä säädettyyn perustavanlaatuiseen velvollisuuteen, olen sitä mieltä, että kansallinen lainsäätäjä ei voi soveltaa sitä laajemmin kuin mitä nimenomaisesti säädetään. Kyseisessä saksalaisessa säännöksessä työnantaja oikeutetaan olemaan ilmoittamatta työntekijälle tietoja, vaikka hän pyytäisi niitä, jos on olemassa aikaisempia asiakirjoja, joista käy ilmi direktiivissä vaaditut tiedot. Työntekijän tiedonsaantioikeutta loukataan tällä tavoin sallittua enemmän edellyttämällä, että työntekijä hahmottaa sopimusoikeudellisen tilanteensa useiden aikaisempien asiakirjojen

24 — Tämä voidaan päätellä siitä, että 2 artiklan 2 kohdassa edellytetään tietojen sisältävän "vähintään" kyseisessä kohdassa jäljempänä mainitut seikat ja että 2 artiklan 2 kohdan j alakohdassa hyväksytään, että työnantaja voi täydentää tietoja viittaamalla kollektiivisopimuksiin.

25 — Viittaan saksalaisen lain 4 §:n toisen momentin osalta alaviitteeseen 8.

26 — Yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta korostetaan edellä alaviitteessä 12 mainitussa teoksessa Clark, J. ja Hall, M., *The Cinderella Directive?*, s. 111.

perusteella huolimatta siitä ilmeisestä tarpeesta saada asia selvitetyksi, joka työntekijällä on, kun hän on pyytänyt työnantajaltaan tietoja.

24. Siirryn sitten viidennessä kysymyksessä asetettuun toiseen ongelmaan, joka koskee ennen direktiivin täytäntöönpanoa annettujen kirjallisten ilmoitusten sitovuutta; sallittakoon minun tältä osin vedota jo ensimmäisen ja neljännen kysymyksen osalta esittämiini huomioihin. Ilmoitus ei korvaa työsopimusta, ja sopimusosapuolten velvoitteet (ja oikeudet) perustuvat ainoastaan työsopimukseen. Uusi aiemmasta ilmoituksesta poikkeava ilmoitus voidaan tehdä ainoastaan sopimusehtojen muutoksen takia. Se, joka haluaa vedota tällaisiin muutoksiin tuomioistuimessa, voi esittää niistä todisteeksi esimerkiksi uuden ilmoituksen kansallisten menettelytapasääntöjen mukaisin rajoituksin ja vaikutuksin.

Ratkaisuehdotus

25. Edellä mainitun perusteella ehdotan siis, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Landesarbeitsgericht Hammin eri asioissa esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

1) Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että sillä ei ole tarkoitus kääntää todistustaakkaa silloin, kun oikeudessa vedotaan kirjallisessa ilmoituksessa mainittuihin työsuhteen tai työsopimuksen ehtoihin; vaikka tämä ilmoitus ei olekaan sopimusoikeudellisten velvoitteiden peruste, sillä on merkitystä todisteena, jota on arvioitava kyseisen kansallisen oikeusjärjestyksen menettelysääntöjen asettamissa rajoissa sekä kyseisiä sääntöjä noudattaen (ensimmäinen ja neljäs kysymys).

2) Direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan säännös on välittömästi sovellettavaa oikeutta 1.7.1993 alkaen ainakin siltä osin kuin siinä asetetaan vähimmäisvaatimukseksi se, että työntekijälle ilmoitetaan lyhyt määritelmä tai kuvaus hänen työstään; sen jälkeen kun direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä, tähän säännökseen voidaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa, jos direktiiviä ei ole virheettömästi saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä (toinen kysymys).

3) Direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan i alakohdan ilmausta "työn luonne tai laatu" on tulkittava siten, että sen perusteella työnantajalla ei voida päätellä olevan velvollisuutta ilmoittaa työntekijälle sellaisia tietoja, joiden pohjalta työntekijä voisi ennalta arvioida urakehitystään (kolmas kysymys).

4) Direktiivin 91/533/ETY 9 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen täytäntöönpanoa koskevan saksalainen lain 4 §:n toisen virkkeen kaltaisen kansallisen säännöksen, jolla vapautetaan työnantaja velvollisuudesta antaa työntekijälle asiakirja, vaikka hän pyytäisi sitä, kun aiemmin laaditussa asiakirjassa tai aiemmin laaditussa kirjallisessa sopimuksessa on jo nämä tarpeelliset tiedot, soveltaminen on ristiriidassa sen kanssa (viides kysymys).