FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT GIUSEPPE TESAURO

föredraget den 9 oktober 1997 *

1. Landesarbeitsgericht Hamm har hänskjutit sex beslut om begäran om förhandsavgöranden som avser lika många förfaranden, vilka har anhängiggjorts vid den domstolen, och som vart och ett består av fem huvudsakligen likadana frågor. Besluten om hänskjutande gör det möjligt för domstolen att för första gången tolka rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet [1] (nedan kallat direktivet).

Tillämpliga bestämmelser

2. Direktivet utgör ett medel för att genomföra gemenskapens socialpolitiska målsättningar [2] och för att verkställa gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs i Strasbourg den 9 december 1989. [3]

Av relevans för förevarande fall är att det i direktivet föreskrivs en rätt för arbetstagaren att fullt ut informeras om de uppgifter som kännetecknar hans avtalsförhållande och som följaktligen motsvarar innehållet i de övriga rättigheter och skyldigheter som för hans del följer av anställningsförhållandet. Räckvidden av arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att arbetstagaren ges korrekt information framgår av förteckningen över de "väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet", som finns i artikel 2.2 i direktivet. Vad beträffar de frågor som domstolen har ombetts besvara är de uppgifter som anges i artikel 2.2 c av betydelse:

" i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser,

ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet." [4]

* Originalspråk: italienska.

1 — EGT L 288, s. 32.

2 — Den rättsliga grunden för direktivet är artikel 100 i fördraget, men i femte övervägandet i ingressen till direktivet nämns även artikel 117 och den skyldighet som den bestämmelsen ålägger medlemsstaterna att "främja bättre arbetsvillkor och högre levnadsstandard för arbetstagare så att medlemsstaternas lagstiftning kan harmoniseras utan att äventyra förbättringarna".

3 — Närmare bestämt förklarar medlemsstaterna i punkt 17 i stadgan att "[d]et är nödvändigt att på lämpligt sätt utveckla information till och samråd med arbetstagare samt dessas delaktighet, med beaktande av gällande praxis i de olika medlemsstaterna". [fransk version; vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå]

4 — Det rör sig om uppgifter avseende anställningsavtalet eller anställningsförhållandet från vilka direktivet inte medger att undantag görs genom hänvisning till bestämmelser i lag eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor, vilket däremot är fallet för de uppgifter som anges i punkterna f, g, h och i (se artiklarna 2 och 3). Detta visar att arbetstagaren i fråga om dessa uppgifter har rätt till detaljerad och individuell information.

3. Enligt artikel 3 i direktivet skall arbetsgivaren uppfylla sin informationsplikt genom att senast två månader efter anställningens början till arbetstagaren lämna en eller flera skriftliga handlingar innehållande de upplysningar som avses i artikel 2. Arbetstagaren skall på samma sätt även informeras om ändringar av uppgifterna i fråga. Vad beträffar anställningsavtal som redan gällde då direktivets genomförandebestämmelser trädde i kraft i de olika medlemsstaterna, föreskrivs i artikel 9 i direktivet att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skall lämna denne de handlingar som avses i artikel 3. [5]

Även om direktivet medför en skyldighet att dokumentera anställningsavtalet, påverkar det inte — såsom uttryckligen föreskrivs i artikel 6 — tillämpningen av nationella bestämmelser som reglerar formen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande och heller inte bestämmelser som avser bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll. Medlemsstaterna åläggs dessutom genom artikel 8 i direktivet att säkerställa arbetstagares rätt att vända sig till domstol om dessa anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt direktivet i fråga. Därav framgår avsikten att säkerställa att rätten till information blir verksam.

4. Medlemsstaterna skulle ha införlivat direktivet senast den 30 juni 1993. [6] Tyskland införlivade det genom lag av den 20 juli 1995. [7] De relevanta bestämmelserna i den tyska lagen är 2 § första stycket punkt 5 i lagen, genom vilken artikel 2.2 c i direktivet införlivats, där det föreskrivs att den skriftliga handling genom vilken informationen ges skall innehålla tjänstebenämning eller en allmän beskrivning av den tjänst som arbetstagaren skall inneha. Enligt 4 § andra meningen, genom vilken artikel 9.2 i direktivet införlivats, befrias arbetsgivaren från skyldigheten att informera arbetstagaren, även om denne har begärt det, om det rör sig om ett anställningsförhållande som förelåg innan lagen trädde i kraft och om de väsentliga dragen framgår av det skriftliga anställningsavtalet eller av andra skriftliga handlingar. [8]

Bakgrund och tolkningsfrågor

5. I mål C-253/96 MC-256/96 är sökandena i målet vid den nationella domstolen anställda i Landschaftsverband Westfalen-Lippe (nedan kallat Landschaftsverband). Var och en av dem underrättades skriftligen av sin arbetsgivare om den tjänstegrad och tjänsteklass där de inplacerats. Samtliga sökande begärde åren 1991 och 1992 att bli befordrade av Landschaftsverband till närmast högre tjänstegrad, eftersom de

5 — På grundval av artikel 3 i direktivet kan ett skriftligt anställningsavtal, ett anställningsbesked eller andra handlingar, eller en skriftlig underrättelse som är undertecknad av arbetsgivaren, utgöra lämplig information, under förutsättning att samtliga, även sammantaget, innehåller de uppgifter som avses i artikel 2. Med andra ord krävs att informationen om de väsentliga uppgifterna i avtalet eller anställningsförhållandet förekommer i skriftlig form.

6 — Se artikel 9.1 i direktivet.

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

8 — I 4 § andra meningen föreskrivs följande: "Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtigung."

bland annat redan fullgjort den föreskrivna tjänstgöringstiden på närmast lägre grad. Landschaftsverband svarade att den skriftliga informationen avseende deras tjänst var felaktig och att de i själva verket hade utfört arbete motsvarande en lägre tjänsteklass än den som meddelats, varför förutsättningarna för befordran till den högre tjänstegraden inte var uppfyllda.

Samtliga de mål som anhängiggjorts vid behörig Arbeitsgericht ogillades, med motiveringen att sökandena inte hade visat att de utfört arbetsuppgifter som motsvarade den grad och kvalifikationsnivå som föreskrevs för att de med fog skulle kunna kräva befordran till den högre graden. Den nationella domstolen i första instans ansåg att meddelandet om den klassificering som arbetsgivaren tidigare hade gjort men därefter ansåg vara felaktig, var irrelevant i bevishänseende. Besluten i första instans överklagades till Landesarbeitsgericht Hamm.

6. I mål C-257/96 och C-258/96 är sökandena anställda vid det bolag med begränsat ansvar som handhar energiförsörjningstjänsten i Witten (Stadtwerke Witten GmbH) respektive det kommunala energibolaget som handhar energiförsörjningstjänsten i Altena (Stadtwerke Altena GmbH). I båda fallen underrättades arbetstagarna av arbetsgivaren om att de hade befordrats till en högre tjänstegrad. Emellertid klargjorde samma arbetsgivare år 1992 respektive år 1993 för de anställda i fråga att de tidigare meddelade klassificeringarna inte kunde beaktas, eftersom de berodde på felaktiga bedömningar. Följaktligen kunde arbetstagarna inte befordras till den högre graden.

En av de båda domstolarna biföll sökandens talan och ålade arbetsgivaren att ersätta arbetstagaren enligt den grad som denne angivit. Den andra domstolen ogillade däremot talan med anledning av att sökanden inte hade bevisat att han utfört mer kvalificerade arbetsuppgifter. De tappande parterna överklagade även dessa avgöranden till Landesarbeitsgericht Hamm.

7. Tvisten vid den nationella domstolen avser således direktivet, närmare bestämt artikel 2 i detta, samt frågan om vilket bevisvärde uppgifter som arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren angående dennes avtalsförhållande och motsvarande ersättningsvillkor har. I förevarande fall har arbetsgivarna gjort gällande att de meddelade uppgifterna inte överensstämmer med de arbetsuppgifter som arbetstagarna faktiskt har utfört.

8. Landesarbeitsgericht Hamm, som ansåg sig behöva en tolkning av de relevanta bestämmelserna i direktivet för att slita de anhängiggjorda tvisterna, har ställt fem

tolkningsfrågor till domstolen. Frågorna kan sammanfattas på följande sätt:

1) Skall artikel 2.2 i direktivet tolkas så, att bestämmelsen syftar till en lindring av den bevisbörda som åligger arbetstagaren, närmare bestämt till att befria denne från skyldigheten att inom ramen för en arbetsrättslig tvist förete bevisning om uppgifter i anställningsavtalet eller arbetsförhållandet som denne har meddelats skriftligt av arbetsgivaren?

2) Om den första frågan besvaras jakande, är då bestämmelserna i artikel 2.2 c i direktivet [9] direkt tillämpliga från och med den 1 juli 1993 i förhållande till ett offentligt organ?

3) Om den andra frågan besvaras jakande, skall då de uppgifter avseende "beskaffenhet eller kategori av arbete" som arbetsgivaren är skyldig att meddela enligt artikel 2.2 c i i direktivet, [10] tolkas så, att det för arbetstagaren av den till honom meddelade klassificeringen i en viss tjänstegrad och tjänsteklass skall framgå om han har rätt att bli befordrad?

4) Skall meddelandet enligt artikel 2.2 c i direktivet anses vara bindande för arbetsgivaren på så sätt att denne måste följa den meddelade bedömningen till dess att han har visat att klassificeringen är felaktig eller åtminstone till dess att han har visat att arbetstagaren inte har klassificerats korrekt eller att arbetets värde har minskat under tiden? [11]

5) Överensstämmer slutligen den nationella genomförandelagen med direktivet, närmare bestämt med artikel 9 i detta, i den mån som det i denna föreskrivs att arbetsgivaren — om anställningsförhållandet redan förelåg vid tidpunkten för lagens ikraftträdande — är befriad från skyldigheten att till arbetstagaren lämna en skriftlig handling, trots att arbetstagaren har begärt detta, om en tidigare utfärdad

9 — Såväl i denna fråga som i de övriga hänvisar den hänskjutande domstolen i själva verket till artikel 2.2 c ii i direktivet. Som kommissionen och den tyska regeringen har påpekat i respektive yttrande, skall emellertid frågan även hänföras till artikel 2.2 c i, vilket för övrigt bekräftas av omständigheten att det i påföljande fråga talas om "beskaffenhet eller kategori av arbete", ett uttryck som anges i artikel 2.2 c i och inte i artikel 2.2 c ii.

10 — Se föregående fotnot.

11 — Den fjärde tolkningsfrågan är annorlunda formulerad i målen C-257/96 och C-258/96 på grund av de särskilda omständigheterna i de båda målen. Även i de fallen önskar emellertid den nationella domstolen få klarhet i vilket bevisvärde informationsmeddelandet har avseende arbetstagarens kvalificering. Syftet är att fastställa i vilken utsträckning den berörde arbetstagaren har bevisbördan för att bevisa vilka arbetsuppgifter han faktiskt har utfört. Den annorlunda utformningen av frågan kräver följaktligen inte någon särskild behandling.

handling eller ett skriftligt anställningsavtal innehåller de begärda uppgifterna, då detta skulle medföra att det tidigare meddelandet fortsätter att äga giltighet, vilket i sin tur skulle leda till att en arbetsgivare som utfärdar ett nytt informationsmeddelande som motsäger det förra måste visa att det nya meddelandet är riktigt till sitt innehåll?

anföra att det för att besvara dessa frågor även är nödvändigt att tolka artikel 6 i direktivet, enligt vilken detta "inte [skall] påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och rättspraxis — om formen för ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, — att bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll, — tillämpliga formella föreskrifter". [12]

Den första och den fjärde tolkningsfrågan

9. Jag anser det vara lämpligt att behandla den första och den fjärde frågan samtidigt, eftersom båda avser vilket bevisvärde som skall tillmätas det informationsmeddelande som arbetsgivaren skall ge arbetstagaren. Närmare bestämt vill den nationella domstolen genom sin första fråga få klarhet i om en arbetstagare som önskar göra sin egen arbetsrättsliga ställning gällande vid domstol, såsom den uttrycks i den skriftliga information som arbetsgivaren har lämnat, kan begränsa sig till att förete de erhållna uppgifterna samtidigt som det ankommer på arbetsgivaren att visa att dessa är felaktiga. Genom sin fjärde fråga vill domstolen likaledes få klarhet i om arbetsgivaren är bunden av det meddelande han lämnat till arbetstagaren i enlighet med artikel 2 i direktivet så länge han inte bevisar att uppgifterna i det är felaktiga.

I båda fallen rör det sig uppenbarligen om att fastställa vilket bevisvärde det meddelande genom vilket arbetsgivaren skriftligen informerar arbetstagaren om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet har. Då den nationella domstolen inte nämner något om detta, vill jag dessutom

10. Jag vill genast framhålla att det för en korrekt tolkning av de relevanta bestämmelserna inte är möjligt att bortse från direktivets syfte. Trots att direktivet såsom påpekats ovan grundas på artikel 100 i fördraget, på grund av de uppenbara återverkningar som de nationella lagstiftningarna har på den gemensamma marknadens funktion, utgör detta ett medel för att verkställa gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, och bidrar till att främja bättre levnads- och arbetsvillkor för arbetstagare i enlighet med syftena med gemenskapens socialpolitik (fjärde och femte övervägandena). Närmare bestämt har gemenskapslagstiftaren avsett att harmoni-

12 — Bestämmelsen avviker delvis från kommissionens förslag, vilket talande nog hade rubriken "förslag till rådsdirektiv om en bevisuppgift avseende anställningsförhållande" (EGT C 24, 1991, s. 3; fransk version, vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå), även om den inte avviker från dess syfte. I det fjärde övervägandet i ingressen till förslaget motiverades rättsakten med det lämpliga i att "på gemenskapsnivå fastställa en allmän skyldighet på grundval av vilken anställda arbetstagare skall innehа en handling som utgör ett bevis på det väsentliga syftet med det anställningsavtal som knyter denne till arbetsgivaren". Det uttalade syftet med förslaget var att ge arbetstagaren ett ytterligare bevismedel avseende de rättigheter som följde för dennes räkning av anställningsavtalet, vilket dessutom framgår tydligt av ekonomiska och sociala kommitténs yttrande (EGT C 159, 1991, s. 32; fransk version, vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå). Avseende skillnaderna mellan förslaget och den slutligen antagna versionen, se Clark J., Hall M., *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, i *ILJ*, 1992, s. 108; Bercusson B., *European Labour Law*, London, 1996, s. 433 f.

sera de nationella bestämmelserna om information till arbetstagare och delar därigenom dess mål att ge arbetstagare "bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter". [13]

Det är mot denna bakgrund nödvändigt att bedöma dels arbetstagarens skyldighet att underrätta om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, dels varför denna skyldighet är irrelevant, såsom fastslås i artikel 6 i direktivet, för regler om form för och bevis på anställningsavtal.

Då den i direktivet fastslagna skyldigheten att lämna skriftlig information saknar betydelse såväl för regler för anställningsavtalets eller anställningsförhållandets form som för regler avseende bevisning, såsom dessa föreskrivs i de nationella rättsordningarna, har gemenskapslagstiftaren avsett att tillåta att arbetstagaren med alla medel — således även utan krav på skriftlig form — gör gällande att ett anställningsförhållande föreligger samt de sätt som arbetsuppgifterna utförs på. [14]

11. Detta innebär självfallet inte att informationsmeddelandet saknar bevisvärde i fråga om de utförda arbetsuppgifterna. En sådan slutsats skulle dessutom strida mot meddelandets syfte och upphov, vilka består i att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Dessutom är syftet att säkerställa att arbetstagarnas rättigheter blir verkningsfulla och vid behov kan göras gällande vid nationella domstolar.

Om det således förhåller sig så, att direktivet inte är till men för de bevisregler som i de nationella rättsordningarna föreskrivs avseende förekomsten av och innehållet i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, måste det icke desto mindre medges att de villkor som arbetsgivaren själv anger i informationsmeddelandet inte kan sakna bevisvärde.

12. Jag vill dessutom påpeka att den omständigheten att möjligheten att förete bevisning inte inskränks innebär att arbetstagaren med alla medel kan visa förekomsten av och formerna för arbetsförhållandet och således även genom att inför domstol förete det informationsmeddelande som arbetsgivaren har utlämnat på grundval av direktivets genomförandebestämmelser. Självfallet är det domstolen som skall bedöma handlingens bevisvärde i enlighet med den nationella rättsordningens processrättsliga bestämmelser.

13 — Se andra övervägandet i ingressen till direktivet.

14 — Även syftet med kommissionens förslag överensstämde med denna tolkning, och det så till den grad att ekonomiska och sociala kommittén i sitt yttrande (se ovan fotnot 12) föreslog att följande uttalande skulle föras in i artikel 2: "... anställningsförhållandet och villkoren för detta kan styrkas med alla därtill lämpade medel", eftersom "om beviset på att ett anställningsförhållande föreligger på något sätt skulle vara beroende av att skyldigheten att lämna ett skriftligt meddelande iakttogs, skulle domstolarna kunna ledas till att presumera att ett anställningsförhållande inte föreligger om en sådan handling inte utlämnas. Arbetstagaren skulle i ett sådant fall missgynnas och det skulle bli svårare att bevisa att ett anställningsförhållande föreligger".

Eftersom direktivet inte skall påverka nationella bevisregler, går det inte att dra slutsatsen att bevisbördan omkastas. Denna åligger vanligtvis käranden enligt den kända principen att bevisbördan åligger den som påstår något (*onus probandi incumbit ei qui dicit*). Möjligheten att förete handlingen i fråga underlättar, enklare uttryckt, för en arbetstagare som har väckt talan vid en nationell domstol att uppfylla sin bevisbörda, men detta innebär inte att det alltid är tillräckligt att förete informationsmeddelandet för att vid domstol bevisa de uppgifter som handlingen innehåller, för så vitt inte motparten har bevisat motsatsen.

13. Ovanstående överväganden gör det möjligt att besvara även den fjärde frågan, genom vilken den nationella domstolen frågar domstolen om arbetsgivaren skall anses vara bunden av det meddelande han har lämnat till arbetstagaren i enlighet med artikel 2 i direktivet, för så vitt han inte har bevisat att uppgifterna i meddelandet är felaktiga. Det är nämligen i det avseendet tillräckligt att påpeka att arbetsgivarens skyldigheter uteslutande följer av anställningsavtalet och inte av det meddelande som har lämnats i enlighet med direktivet. Meddelandet har endast ett värde som en senare dokumentering av anställningsvillkoren, vilka det för övrigt bör återge korrekt. Därav följer att arbetsgivaren å ena sidan är bunden endast av anställningsavtalet och inte av det senare meddelandet, men om arbetstagaren å andra sidan ämnar bevisa att meddelandet överensstämmer med avtalsinnehållet (som framgår av det skriftliga avtalet eller, om något sådant inte föreligger, av de faktiska omständigheterna), kommer denne att befinna sig i ett fördelaktigare läge då han förfogar över ett bevis, även om detta visserligen kan vederläggas och, beroende på det processuella systemet, kanske inte ens är tillräckligt i sig.

Den andra tolkningsfrågan

14. Genom den andra tolkningsfrågan frågar den nationella domstolen om bestämmelsen i artikel 2.2 c i i direktivet [15] skall anses vara direkt tillämplig och således kunna åberopas gentemot staten från och med det att införlivandefristen löpt ut.

Kommissionen har påpekat att i fråga om ovannämnda bestämmelses direkta effekt förefaller den nationella domstolen inte göra någon skillnad mellan den period som föregick genomförandet av bestämmelserna i den tyska rättsordningen, mellan den 1 juli 1993 och den 20 juli 1995, och perioden efter denna tidpunkt, då den direkta effekten kan åberopas om bestämmelsen inte har införlivats korrekt.

15. I brist på inom fristerna vidtagna genomförandeåtgärder, beror den direkta effekten som bekant på bestämmelsens karaktär och närmare bestämt på dess innehåll, som måste framstå som så tillräckligt ovillkorligt och

15 — Även om frågan om direkt effekt har formulerats i förhållande till artikel 2.2 c i, kan den med fördel behandlas mot bakgrund av hela artikel 2.2 c. Som redan har antytts och som kommer att förklaras tydligare nedan, avser denna två alternativa fall.

precist att inte några ytterligare rättsakter behöver utfärdas. [16]

I förevarande fall föreskrivs i artikel 2 i direktivet att arbetsgivaren "är skyldig att underrätta" arbetstagaren bland annat om följande väsentliga drag i anställningsavtalet: "[d]en befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser" eller "[e]n kort specifikation eller beskrivning av arbetet" (artikel 2.2 c). Med beaktande av denna precisa uppräkning av de upplysningar som arbetsgivaren skall lämna arbetstagaren, anser jag det inte finnas skäl till tvivel avseende det ovillkorliga och precisa innehållet i bestämmelsen. Mot en sådan slutsats talar heller inte den omständigheten att direktivet ger den nationelle lagstiftaren möjlighet att välja mellan att meddela befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete, och att meddela en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

Av domstolens rättspraxis framgår nämligen att "[d]en rätt som medlemsstaten ges att välja mellan ett flertal sätt att uppnå det resultat som föreskrivs i ett direktiv, utesluter inte att enskilda vid domstol kan göra gällande sådana rättigheter vars innehåll kan fastställas med tillräcklig precision endast på grundval av bestämmelserna i direktivet". [17] Genom att föreskriva skyldighet att meddela de uppgifter som avses i artikel 2.2 c, syftar direktivet till att säkerställa att arbetstagaren har kännedom om de grundläggande kännetecknen för de arbetsuppgifter han har att utföra. Även vid beaktande av det alternativ som står den nationelle lagstiftaren till buds, är det möjligt att avgöra vilken minsta mängd information som enligt informationsskyldigheten måste ges för att dess syfte skall kunna uppnås, nämligen en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

Skyldigheten att underrätta arbetstagare skall därför anses vara ovillkorlig och tillräckligt precis.

16. Enligt fast rättspraxis kan en direktivbestämmelse som har direkt effekt inte åberopas gentemot enskilda, utan endast mot en medlemsstat som inte har införlivat direktivet med nationell rätt inom de föreskrivna tidsfristerna eller som inte har införlivat det på ett korrekt sätt. [18] Det är dessutom allmänt känt att domstolen i sin rättspraxis har givit ett stort utrymme åt den "vertikala" direkta effekten och utsträckt möjligheten att åberopa direktiv till att gälla även gentemot lokala myndigheter [19] eller gentemot myndigheter som tillhandahåller offentliga tjänster [20] och, i allmänhet, gentemot "organ eller enheter som är underställda staten, står under tillsyn av denna eller har särskilda befogenheter utöver dem som följer av de rättsregler som gäller i förhållandet mellan

16 — Se bland många andra domar, dom av den 19 januari 1982 i mål 8/81, Becker (Rec. 1982, s. 53), av den 17 oktober 1989 i förenade målen 231/87 och 129/88, Carpaneto Piacentino (Rec. 1989, s. 3233), av den 19 november 1991 i de förenade målen C-6/90 och C-9/90, Francovich (Rec. 1991, s. I-5357), och av den 23 februari 1994 i mål C-236/92, Regione Lombardia (Rec. 1994, s. I-483).

17 — Se domen i målet Francovich, (föregående fotnot), punkt 17.

18 — Se framför allt dom av den 14 juli 1994 i mål C-91/92, Faccini Dori (Rec. 1994, s. I-3325).

19 — Se dom av den 22 juni 1989 i mål 103/88, Fratelli Costanzo (Rec. 1989, s. 1839).

20 — Se dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall (Rec. 1986, s. 723).

enskilda" [21], oavsett det berörda organets rättsliga form.

I målen C-253/96 och C-256/96 är svaranden vid den nationella domstolen ett Landschaftsverband som enligt den hänskjutande domstolen är en regional myndighet, vilket får till följd att bestämmelsen i direktivet med säkerhet kan åberopas gentemot denna. I målen C-257/96 och C-258/96 är arbetsgivarna offentliga företag som tillhandahåller tjänster i städerna Witten och Altena, eller som i vart fall kontrolleras av dessa städer. På grund av den tillsyn som den regionala myndigheten utövar på dem kan således direktivet åberopas även gentemot dessa.

17. Med avseende på perioden efter det att direktivet införlivades, är den direkta effekten relevant om införlivandet inte har skett på ett korrekt sätt.

Närmare bestämt anser den nationella domstolen det vara tveksamt om artikel 2.2 c i direktivet har införlivats på ett korrekt sätt genom lagen av den 20 juli 1995, närmare bestämt genom 2 § första stycket punkt 5 i denna, enligt vilken arbetsgivaren skall informera arbetstagaren om den "tjänstebenämning eller allmänna beskrivning av den tjänst som arbetstagaren skall inneha".

18. Det har redan erinrats om att direktivet medger att den nationelle lagstiftaren vid införlivandet väljer mellan att föreskriva att arbetsgivaren skall ange den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser (artikel 2.2 c i) eller en kort specifikation eller beskrivning av arbetet (artikel 2.2 c ii). Den tyska lagstiftaren har följaktligen med fog valt det andra alternativet. Lagstiftaren har emellertid vid utformningen av den motsvarande nationella bestämmelsen givit arbetsgivaren möjlighet att uppfylla sin skyldighet genom att endast informera arbetstagaren om anställningens "tjänstebenämning", medan det i direktivet krävs att åtminstone en "specifikation" av denna anges. [22]

Jag anser att skyldigheten att endast informera arbetstagaren om dennes "tjänstebenämning" inte gör det möjligt att uppnå direktivets syfte, nämligen att säkerställa att arbetstagaren känner till de väsentliga dragen i sin anställning. Även om man inte ansluter sig till den tolkning som ger de mest långtgående garantierna, enligt vilken det i bestämmelsen skulle ställas krav på en detaljerad undersökning av de arbetsuppgifter som

21 — Se dom av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster (Rec. 1990, s. I-3313), punkt 18.

22 — Den tyska bestämmelsen har följande lydelse: "die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit". I den tyska språkversionen av direktivet föreskrivs att informationen skall innehålla en "kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit".

arbetstagaren har tilldelats [23], förhåller det sig med säkerhet så, att arbetstagaren måste försättas i stånd att känna till, om än bara i stora drag, innehållet i det arbete han skall utföra. Även om tjänstebenämningen i vissa fall skulle kunna uppfylla det kravet, är det möjligt att så inte skulle vara fallet för andra typer av anställningar, för vilka det i stället är nödvändigt att ange tjänstens väsentliga drag. Följaktligen har inte artikel 2.2 c ii i direktivet införlivats på ett korrekt sätt genom 2 § första stycket punkt 5 i lagen av den 20 juli 1995. Detta får till följd att bestämmelsen i direktivet kan göras gällande av enskilda, antingen för att få bestämmelsen tillämpad i stället för den motsvarande nationella bestämmelsen, eller för att få till stånd en direktivkonform tolkning av den nationella bestämmelsen.

Den tredje tolkningsfrågan

19. Den nationella domstolen ber genom den tredje frågan att EG-domstolen skall tolka uttrycket "beskaffenhet eller kategori av arbete", vilket i direktivet anges som en av de uppgifter som skall ingå i meddelandet till arbetstagaren. Närmare bestämt vill den nationella domstolen få klarhet i om arbetstagaren genom klassificeringen i en viss tjänstegrad och tjänsteklass skall kunna sluta sig till om han har rätt att bli befordrad om vissa villkor är uppfyllda.

20. Det kan inledningsvis vara lämpligt att påpeka att med beaktande av det svar som jag föreslår på den föregående frågan, blir den nationella domstolens tredje fråga irrelevant. Eftersom den nationella lagstiftningen hade rätt att genomföra direktivet utan att ålägga någon skyldighet att meddela "beskaffenhet eller kategori av arbete", utan endast genom att ålägga en skyldighet att meddela en kort specifikation eller beskrivning av arbetet, och då det är just detta som den tyska lagstiftaren har gjort i 2 § första stycket punkt 5 i lagen av den 20 juli 1995, förefaller det inte längre relevant att besvara frågan. För det fall domstolen likväl skulle inta motsatt ståndpunkt, skall jag ändå göra följande påpekanden.

21. Enligt direktivet krävs endast att arbetsgivaren skall informera arbetstagaren om dennes avtalsmässiga ställning vid tiden för anställningen och meddela de ändringar som eventuellt görs under avtalsförhållandets gång av de avtalsvillkor som angavs i det ursprungliga meddelandet. Jag anser inte att det av gemenskapsbestämmelsen går att sluta sig till att det föreligger en skyldighet för arbetsgivaren att lämna information som gör det möjligt för arbetstagaren att förutse sin karriärmässiga befordringsgång. Denna kommer huvudsakligen att bero av kollektivavtal. För övrigt är det talande att direktivet inte är ämnat att säkerställa att arbetstagaren informeras om varje aspekt av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet och om var och en av dess konsekvenser, utan endast att

23 — Det kunde finnas mer fog för denna tolkning på grundval av kommissionens förslag, i vilket det krävdes att "kännetecknen för formen av anställning och för tjänstekatogorin" skulle meddelas. Se emellertid Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande, i vilket den formuleringen ansågs vara "överdriven".

de informeras om de "väsentliga dragen" (artikel 2.1) i desamma. Lika talande är omständigheten att direktivet syftar till att ge arbetstagaren en viss "minsta möjliga" [24] information, och därigenom implicit erkänner att ytterligare information om arbetstagarens rättsliga ställning inte omfattas av arbetsgivarens informationsplikt.

Den femte tolkningsfrågan

22. Genom den femte tolkningsfrågan ber den nationella domstolen att EG-domstolen skall tolka artikel 9.2 i direktivet. För anställningsavtal som förelåg när direktivets genomförandebestämmelser trädde i kraft, skall arbetsgivaren enligt den bestämmelsen överlämna handlingar med de uppgifter som föreskrivs i artikel 2 till arbetstagaren på dennes begäran. Om någon sådan begäran inte föreligger är arbetsgivaren följaktligen inte skyldig att informera arbetstagaren om de väsentliga dragen i anställningsavtalet. Den tyska domstolen ber närmare bestämt om EG-domstolens bedömning av om 4 § i lagen av den 20 juli 1995 är förenlig med ovannämnda bestämmelse i direktivet, i den del som arbetsgivaren befrias från skyldigheten att till arbetstagaren lämna en skriftlig handling för det fall att en tidigare utfärdad handling eller ett skriftligt anställningsavtal redan innehåller de begärda uppgifterna. [25] Eftersom det föregående meddelandet är giltigt, anser den tyska domstolen att den arbetsgivare som utarbetar ett nytt informationsmeddelande som strider mot det föregående borde vara skyldig att bevisa att dess innehåll är korrekt.

23. Bestämmelsen i direktivet utgör en uppenbar kompromiss mellan å ena sidan arbetstagarens rätt till information, med avseende på vilken det vore oacceptabelt att göra åtskillnad mellan arbetstagare som anställts före respektive efter införlivandet av direktivet [26], och å andra sidan kravet att inte ålägga arbetsgivaren en för betungande administrativ börda, då denne skulle kunna komma att tvingas lämna informationshandlingar till ett eventuellt mycket högt antal arbetstagare under en kort tidsperiod.

Balans mellan de båda intressena uppnås genom att det i direktivet anges att utlämnandet av upplysningar sker på arbetstagarens begäran. Då det rör sig om ett undantag från den grundläggande skyldighet som fastslås i direktivet, anser jag att den nationella lagstiftaren inte kan utsträcka dess räckvidd utöver vad som uttryckligen föreskrivs. Den tyska bestämmelsen i fråga medger att arbetsgivaren inte informerar arbetstagaren ens om denne begär det, om det föreligger tidigare utarbetade handlingar som innehåller de uppgifter som krävs i direktivet. På så sätt inskränks arbetstagarens rätt till information i större utsträckning än vad som är tillåtet enligt direktivet. Därigenom tvingas arbetstagaren att återge sitt eget anställningsförhållande på grundval av ett flertal tidigare hand-

24 — Detta kan härledas ur den omständigheten att det i artikel 2.2 krävs att upplysningarna skall omfatta "åtminstone" de nedan angivna uppgifterna och att det i artikel 2.2 j medges att arbetsgivaren kan komplettera innehållet i upplysningarna med hänvisning till kollektivavtal.

25 — För ordalydelsen i 4 § andra meningen i den tyska lagen, se ovan fotnot 8.

26 — Kravet på likabehandling understryks av Clark J. och Hall M., *The Cinderella Directive?* (ovan fotnot 12), s. 111.

lingar, till men för det behov av klarhet som arbetstagaren har uttryckt för sin arbetsgivare genom att begära upplysningarna.

24. Avslutningsvis något om det andra problem som berörs i den femte tolkningsfrågan och som hänför sig till frågan huruvida de meddelanden som lämnats före direktivets genomförande är bindande. Jag vill i det avseendet hänvisa till vad jag redan har påpekat i mina överväganden avseende den första och den fjärde frågan. Informationsmeddelandet ersätter inte anställningsavtalet, och parternas skyldigheter (och rättigheter) uppstår endast genom anställningsavtalet. Ett nytt informationsmeddelande som skiljer sig från det föregående kan endast vara berättigat om något av avtalsvillkoren ändras. Den som avser att göra ändringen gällande vid domstol kan bevisa den även genom att förete det nya meddelandet, inom de gränser som uppställs i och med den verkan som meddelandet tillmäts enligt den nationella processrätten.

Förslag till avgörande

25. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag följaktligen att domstolen besvarar de frågor som i de olika målen har ställts av Landesarbeitsgericht Hamm på följande sätt:

1) Artikel 2.2 i rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall tolkas så, att den inte syftar till att fastställa en omvänd bevisbörda när det är fråga om att inför rätta göra gällande uppgifter i anställningsavtal eller anställningsförhållande som skall meddelas skriftligen. Det skriftliga meddelandet utgör, även om det inte ger upphov till avtalsrättsliga förpliktelser, ett bevisfaktum som skall bedömas inom den aktuella rättsordningens gränser och enligt dess procedurregler (den första och den fjärde frågan).

2) Artikel 2.2 c i direktiv 91/533/EEG är direkt tillämplig från och med den 1 juli 1993, åtminstone till den del den föreskriver minimikravet att ge arbetstagaren upplysningar med avseende på en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. För tiden efter genomförandet av direktivet i den nationella rättsordningen kan denna bestämmelse åberopas vid de nationella domstolarna i fall av oriktigt införlivande med nationell rätt (den andra frågan).

3) Uttrycket "beskaffenhet eller kategori av arbete", som förekommer i artikel 2.2 c i i direktiv 91/533/EEG, skall tolkas så, att det inte ur detta kan härledas någon skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla sådan information att arbetstagaren därav kan förutse sin karriär (den tredje frågan).

4) Artikel 9.2 i direktiv 91/533/EEG skall tolkas så, att den utgör hinder för tillämpningen av en sådan nationell bestämmelse som 4 § andra meningen i den tyska genomförandelagen, enligt vilken arbetsgivaren befrias från skyldigheten att lämna en skriftlig handling till arbetstagaren, även om denne begär detta, när en tidigare upprättad handling eller ett skriftligt anställningsavtal innehåller de nödvändiga uppgifterna (den femte frågan).