

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ GIUSEPPE TESAURO

της 9ης Οκτωβρίου 1997 \*

1. Οι έξι προδικαστικές παραπομπές εκ μέρους του Landesarbeitsgericht Hamm, που αφορούν ισάριθμες δίκες που εκκρεμούν ενώπιόν του και περιέχουν η κάθε μία πέντε κατ' ουσίαν όμοια ερωτήματα, παρέχουν στο Δικαστήριο την ευκαιρία να ερμηνεύσει για πρώτη φορά την οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, τη σχετική με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας<sup>1</sup> (στο εξής: οδηγία).

### Το νομοθετικό πλαίσιο

2. Η οδηγία συμβάλλει στην υλοποίηση των σκοπών της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής<sup>2</sup> και στην εφαρμογή του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος εγκρίθηκε στο Στρασβούργο στις 9 Δεκεμβρίου 1989<sup>3</sup>.

\* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

1 — ΕΕ L 288, σ. 32.

2 — Η νομική βάση που επελέγη για τη θέσπιση της οδηγίας είναι το άρθρο 100 της Συνθήκης, μολονότι στην πέμπτη αιτιολογική της σκέψη γίνεται ωσαύτως μνεία του άρθρου 177 και της υποχρέωσης που απορρέει εξ αυτού για τα κράτη μέλη «να προαγάγουν τη βελτίωση των όρων διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο».

3 — Στο σημείο 17 του χάρτη, τα κράτη μέλη αναγνωρίζουν, ειδικότερα, ότι «επιβάλλεται να ενισχυθεί η ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κατάλληλες μεθόδους, λαμβανομένη υπόψη των πρακτικών που ακολουθούνται στα διάφορα κράτη μέλη».

Ειδικότερα σε ό,τι αφορά την παρούσα υπόθεση, η οδηγία προβλέπει το δικαίωμα του εργαζομένου να τηρείται απολύτως ενήμερος των στοιχείων που συνθέτουν τη συμβασιακή του κατάσταση και τα οποία αντιπροσωπεύουν το περιεχόμενο των υπολοίπων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν γι' αυτόν από το γεγονός ότι μετέχει σε μια σχέση εργασίας. Η έκταση της υποχρέωσης του εργοδότη να διασφαλίζει την πλήρη ενημέρωση του εργαζομένου προκύπτει από τον πίνακα των «ουσιωδών στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας», που παρατίθεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας. Μεταξύ αυτών, τα στοιχεία που σχετίζονται με τα ερωτήματα που έχουν υποβληθεί στο Δικαστήριο είναι εκείνα που παρατίθενται στο στοιχείο γ':

«i) η ονομασία, ο βαθμός, η φύση ή η κατηγορία της απασχόλησης του εργαζόμενου,

ή

ii) ο συνοπτικός χαρακτηρισμός ή περιγραφή της εργασίας»<sup>4</sup>.

4 — Πρόκειται για στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας ως προς τα οποία η οδηγία δεν επιτρέπει την εκπλήρωση της υποχρέωσης ενημέρωσης διά της παραπομπής σε νομοθετικές διατάξεις ή σε συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τον αντίστοιχο τομέα, αντιθέτως προς τα στοιχεία που παρατίθενται υπό τα στοιχεία ζ', η', θ' και ι' (βλ. άρθρο 2, παράγραφος 3), υπογραμμίζοντας με τον τρόπο αυτόν ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να έχει, όσον αφορά τα στοιχεία αυτά, μια πιο λεπτομερή και εξειδικευμένη ενημέρωση.

3. Κατά το άρθρο 3 της οδηγίας, ο εργοδότης οφείλει να εκπληρώνει την υποχρέωση ενημερώσεως που υπέχει παραδίδοντας στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο μετά την έναρξη της εργασίας του, ένα ή περισσότερα έγγραφα περιέχοντα τα στοιχεία που προβλέπει το άρθρο 2. Ο εργαζόμενος έχει, επίσης, δικαίωμα ενημερώσεως, σύμφωνα με την ίδια διαδικασία, σε περίπτωση τροποποιήσεως των εν λόγω στοιχείων. Όσον αφορά τις συμβάσεις που υφίστανται κατά τον χρόνο ενάρξεως εφαρμογής των θεσπιζομένων στα διάφορα κράτη μέλη διατάξεων για την εφαρμογή της οδηγίας, το άρθρο 9 προβλέπει ότι ο εργοδότης οφείλει να παραδώσει στον εργαζόμενο, κατόπιν αιτήσεώς του, τα έγγραφα που προβλέπει το άρθρο 3<sup>5</sup>.

Επιβάλλουσα την υποχρέωση ενημερώσεως ως προς τη σύμβαση εργασίας, η οδηγία, όπως ρητώς προβλέπει το άρθρο 6, δεν θίγει τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που διέπουν τη μορφή της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, ούτε εκείνες που αφορούν την απόδειξη της υπάρξεως και του περιεχομένου της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας. Εξάλλου, το άρθρο 8 της οδηγίας επιβάλλει στα κράτη μέλη να διασφαλίζουν στον εργαζόμενο δικαίωμα ένδικης προσφυγής στην περίπτωση που αυτός θεωρήσει ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία, υπογραμμίζοντας έτσι τη σαφή πρόθεση διασφάλισης της αποτελεσματικότητας του δικαιώματος ενημερώσεως.

4. Τα κράτη μέλη είχαν την υποχρέωση να μεταφέρουν την οδηγία στην εσωτερική τους νομοθεσία μέχρι τις 30 Ιουνίου 1993<sup>6</sup>. Η Γερμανία έπραξε τούτο με τον νόμο της 20ής Ιουλίου 1995<sup>7</sup>. Οι κρίσιμες για την παρούσα υπόθεση διατάξεις του γερμανικού νόμου είναι το άρθρο 2, παράγραφος 1, σημείο 5, με το οποίο μεταφέρεται το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της οδηγίας και το οποίο προβλέπει ότι το ενημερωτικό έγγραφο πρέπει να περιέχει την ονομασία ή τη γενική περιγραφή της δραστηριότητας· επίσης, το άρθρο 4, δεύτερη φράση, με το οποίο μεταφέρεται το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας και το οποίο, στην περίπτωση σχέσεως εργασίας υφιστάμενης κατά τον χρόνο ενάρξεως ισχύος του νόμου, απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση ενημερώσεως του εργαζομένου, έστω κι αν ο τελευταίος το ζητήσει, όταν τα ουσιώδη στοιχεία προκύπτουν από τη γραπτή σύμβαση εργασίας ή από άλλα έγγραφα<sup>8</sup>.

#### Τα πραγματικά περιστατικά και τα ερωτήματα

5. Στις υποθέσεις C-253/96 έως C-256/96, οι ενάγοντες της κύριας δίκης εργάζονται στη Landschaftsverband Westfalen-Lippe (στο εξής: Landschaftsverband). Έκαστος εξ αυτών ενημερώθηκε εγγράφως από τον εργοδότη του για τα προσόντα του και το επίπεδο στο οποίο κατατάσσόταν. Όλοι οι ενάγοντες ζήτησαν από την Landschaftsverband, κατά τα έτη 1991 και 1992, να προαχθούν στον αμέσως ανώτερο βαθμό επειδή, μεταξύ άλλων, είχαν συμπληρώσει την

5 — Κατά το άρθρο 3 της οδηγίας, πρόσφορο μέσο ενημερώσεως συνιστά τόσο το έγγραφο της συμβάσεως εργασίας, όσο και η επιστολή πρόσληψης ή άλλο έγγραφο ή γραπτή δήλωση φέρουσα την υπογραφή του εργοδότη, υπό την προϋπόθεση ότι όλα τα έγγραφα αυτά, έστω και συνολικώς λαμβανόμενα υπόψη, περιέχουν τα στοιχεία που αναφέρονται στο άρθρο 2. Δηλαδή, η ενημέρωση για τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας πρέπει να γίνεται εγγράφως.

6 — Βλ. άρθρο 9, παράγραφος 1, της οδηγίας.

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

8 — Κατά το άρθρο 4, δεύτερη φράση, «Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung».

περίοδο απασχολήσεως που ήταν απαραίτητη για την εν λόγω προαγωγή στο αμέσως κατώτερο επίπεδο. Η Landschaftsverband απάντησε ότι η σχετική με την κατάταξή τους γραπτή ενημέρωση ήταν εσφαλμένη και ότι, στην πραγματικότητα, ασκούσαν καθήκοντα αντιστοιχούντα σε επίπεδο κατώτερο από εκείνο που τους είχε ανακοινωθεί, οπότε δεν πληρούνταν οι προϋποθέσεις προαγωγής τους στον ανώτερο βαθμό.

Όλες οι αγωγές που ασκήθηκαν ενώπιον του αρμοδίου Arbeitsgericht απορρίφθηκαν με το σκεπτικό ότι οι ενάγοντες δεν απέδειξαν ότι άσκησαν κατά τον απαιτούμενο χρόνο καθήκοντα αντιστοιχούντα στον βαθμό και τα προσόντα που απαιτούνται για να μπορούν να ζητήσουν προαγωγή σε ανώτερο βαθμό. Το πρωτοβάθμιο εθνικό δικαστήριο έκρινε ότι δεν αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο η αρχική ανακοίνωση του εργοδότη αναφορικά με την κατάταξή τους, την οποία κατόπιν αυτός έκρινε ότι δεν ανταποκρινόταν στην πραγματικότητα. Κατά των πρωτοδίκων αποφάσεων ασκήθηκαν εφέσεις ενώπιον του Landesarbeitsgericht Hamm.

6. Στις υποθέσεις C-257/96 και C-258/96, οι ενάγοντες απασχολούνται, αντιστοίχως, από την εταιρία περιορισμένης ευθύνης που έχει αναλάβει την παροχή υπηρεσιών του δήμου του Witten (Stadtwerke Witten GmbH) και τη δημοτική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών του δήμου Altena (Stadtwerke Altena GmbH). Και στις δύο περιπτώσεις οι εργαζόμενοι είχαν ενημερωθεί από τον εργοδότη για την προαγωγή τους στον ανώτερο βαθμό. Πάντως, κατά το 1992 και 1993 οι ανωτέρω εργοδότες διευκρίνισαν στους εν λόγω εργαζομένους ότι αδυνα-

τούσαν να λάβουν υπόψη τις κατατάξεις που τους είχαν προηγουμένως ανακοινωθεί, επειδή αποτελούσαν προϊόν εσφαλμένης εκτιμήσεως: για τον λόγο αυτό δεν προήχθησαν στον ανώτερο βαθμό.

Κατόπιν αγωγών που άσκησαν οι εργαζόμενοι, ένα από τα επιληφθέντα δικαστήρια δέχθηκε την αγωγή και υποχρέωσε τον εργοδότη να αμείβει τον εργαζόμενο με τον μισθό του βαθμού που αυτός διεκδικούσε. Αντιθέτως, άλλο δικαστήριο απέρριψε την αγωγή λόγω μη αποδείξεως της ασκήσεως καθηκόντων αντιστοιχούντων στον ανώτερο βαθμό. Οι ηττηθέντες στις δίκες αυτές διάδικοι άσκησαν επίσης έφεση ενώπιον του Landesarbeitsgericht Hamm.

7. Το ζήτημα λοιπόν που έχει ανακύψει ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου αφορά την αποδεικτική αξία, υπό το πρίσμα της οδηγίας και, ειδικότερα, του άρθρου 2 αυτής, των πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο σχετικά με την κατάταξή του και την αμοιβή του. Στη συγκεκριμένη περίπτωση οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι οι πληροφορίες που είχαν ανακοινωθεί στους εργαζομένους δεν αντιστοιχούν στα καθήκοντα που αυτοί όντως εκτελούσαν.

8. Κρίνοντας ότι η λύση των διαφορών που εκκρεμούν ενώπιόν του εξαρτάται από την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων της

οδηγίας, το Landesarbeitsgericht Hamm υπέβαλε στο Δικαστήριο πέντε προδικαστικά ερωτήματα. Αυτά μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

«1) Έχει το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας την έννοια ότι σκοπός του είναι η ελάφρυνση του βάρους αποδείξεως που βαρύνει τον εργαζόμενο, απαλλάσσοντάς τον ειδικότερα από την υποχρέωση να αποδείξει, στο πλαίσιο διαφοράς σχετικής με τη θέση εργασίας του, τους όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας τους οποίους γραπτώς του έχει κοινοποιήσει ο εργοδότης του;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, η διάταξη του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο i, της οδηγίας<sup>9</sup> μπορεί να θεωρηθεί ως απευθείας εφαρμοζόμενη, από 1ης Ιουλίου 1993, έναντι ενός δημόσιου φορέα;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα, τα στοιχεία τα σχετικά με τη “τη φύση ή την κατηγορία της απασχόλησης”, που έχουν κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο κατ’εφαρμογήν του άρθρου 2, παράγραφος

2, στοιχείο γ', σημείο i, της οδηγίας<sup>10</sup>, έχουν την έννοια ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να γνωρίζει, με βάση την κατάταξη στον βαθμό και την κατηγορία που του έχουν κοινοποιηθεί, αν έχει δικαίωμα προαγωγής;

4) Η κοινοποίηση που προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της οδηγίας είναι δεσμευτική για τον εργοδότη, υπό την έννοια ότι αυτός δεσμεύεται από την κοινοποιηθείσα κατάταξη όσο δεν αποδεικνύει τον εσφαλμένο χαρακτήρα της ή όσο δεν αποδεικνύει ότι ο εργαζόμενος κατετάγη εσφαλμένα ή ότι η αξία της δραστηριότητάς του υποβαθμίστηκε με τον χρόνο<sup>11</sup>;

5) Τέλος, ο εθνικός νόμος μεταφοράς είναι σύμφωνος προς την οδηγία, ειδικότερα προς το άρθρο 9 αυτής, ιδίως καθόσον προβλέπει ότι στην περίπτωση σχέσεως εργασίας υφισταμένης κατά τον χρόνο ενάρξεως της ισχύος του νόμου ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση παραδόσεως στον εργαζόμενο εγγράφου, έστω κι αν αυτός το ζητήσει, όταν υφιστάμενο

10 — Βλ. τις παρατηρήσεις μου στην προηγούμενη υποσημείωση.

11 — Το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-257/96 και C-258/96 είναι διατυπωμένο διαφορετικά, λόγω της ιδιομορφίας των πραγματικών περιστατικών των αντιστοιχών υποθέσεων. Πάντως, και στις δύο αυτές υποθέσεις, το εθνικό δικαστήριο ζητεί διευκρινίσεις ως προς την αποδεικτική αξία των πληροφοριών που έχουν ανακοινωθεί στον εργαζόμενο σχετικά με την κατάταξή του· τούτο προς εξακρίβωση του μέτρου κατά το οποίο ο εργαζόμενος οφείλει να αποδείξει τα καθήκοντα που πράγματι ασκούσε. Συνεπώς, η διαφορά στη διατύπωση του ερωτήματος δεν επιβάλλει διαφορετική του εξέταση.

9 — Στην πραγματικότητα, τόσο στο ερώτημα αυτό όσο και στα άλλα, το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο ii, της οδηγίας. Όπως υπογράμμισαν η Επιτροπή και η Γερμανική Κυβέρνηση στις γραπτές τους παρατηρήσεις, το ερώτημα αναφέρεται πάντως στο σημείο i της εν λόγω διατάξεως, πράγμα που επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι στο επόμενο ερώτημα γίνεται λόγος για τη «φύση ή την κατηγορία της απασχόλησης», έκφραση η οποία περιέχεται στο σημείο i και όχι στο σημείο ii.

“έγγραφο ή έγγραφη σύμβαση εργασίας περιέχει τα απαιτούμενα στοιχεία, πράγμα που συνεπάγεται ότι η προγενέστερη ανακοίνωση παραμένει εν ισχύ, με περαιτέρω συνέπεια ότι εργοδότης που προβαίνει σε νέα ανακοίνωση, αντιπάσκει προς την πρώτη, υποχρεούται να αποδείξει την ακρίβεια της νέας ανακοινώσεως;»

εθνικό δικαστήριο δεν το αναφέρει, ότι η απάντηση στα ερωτήματα αυτά επιβάλλει, επίσης, ερμηνεία του άρθρου 6 της οδηγίας, κατά το οποίο η οδηγία «δεν θίγει τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές που αφορούν τη μορφή της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, το καθεστώς των αποδεικτικών στοιχείων της ύπαρξης και του περιεχομένου της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, τους διαδικαστικούς κανόνες που είναι εν προκειμένω εφαρμόσιμοι»<sup>12</sup>.

### Το πρώτο και το τέταρτο ερώτημα

9. Θεωρώ ότι επιβάλλεται η από κοινού εξέταση του πρώτου και του τέταρτου ερωτήματος, δεδομένου ότι τόσο το ένα όσο και το άλλο αφορούν την αποδεικτική αξία της έγγραφης ανακοινώσεως που ο εργοδότης οφείλει να δώσει στον εργαζόμενο. Ειδικότερα, με το πρώτο του ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν ο εργαζόμενος, ο οποίος προτίθεται να επικαλεστεί ενώπιον δικαστηρίου τη συμβασιακή του κατάσταση, όπως αυτή προκύπτει από τις γραπτές πληροφορίες που του έχει κοινοποιήσει ο εργοδότης του, μπορεί να περιοριστεί στην κατάθεση αυτών των εγγράφων, ενώ το βάρος αποδείξεως της τυχόν ανακρίβειάς τους θα έχει ο εργοδότης. Ομοίως, με το τέταρτο ερώτημά του το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν ο εργοδότης δεσμεύεται από την ανακοίνωση που επέδωσε στον εργαζόμενο, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας, εκτός αν αυτός αποδείξει την ανακρίβεια των στοιχείων που περιέχονται σ' αυτήν.

Και στις δύο περιπτώσεις ζητείται, λοιπόν, να διευκρινιστεί η αποδεικτική αξία της ανακοινώσεως με την οποία ο εργοδότης ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο για τους ουσιαστικούς όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας. Προσθέτω, μολονότι το

10. Δηλώνω εξ αρχής ότι δεν μπορεί να γίνει ορθή ερμηνεία των σχετικών διατάξεων της οδηγίας αν δεν ληφθεί υπόψη ο απώτερος σκοπός της. Καίτοι στηρίζεται, όπως προανέφερα, στο άρθρο 100 της Συνθήκης, η οδηγία αποτελεί, λόγω της προφανούς επιρροής των εθνικών νομοθεσιών στη λειτουργία της κοινής αγοράς, μέσο για την προώθηση της εφαρμογής του κοινοτικού χάρτη θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και συμβάλλει στη βελτίωση των όρων ζωής και εργασίας των εργαζομένων σύμφωνα με τους σκοπούς που επιδιώκει η κοινοτική κοινωνική πολιτική (τέταρτη και πέμπτη αιτιολογική σκέψη). Ειδικότερα, σκοπός του κοινοτικού νομοθέτη είναι η εναρμόνιση των εθνικών

12 — Η διάταξη αυτή αποκλίνει από την πρόταση της Επιτροπής, η οποία έφερε τον ενδεικτικό τίτλο «πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με ένα αποδεικτικό στοιχείο της σχέσεως εργασίας» (EE C 24 της 31ης Ιανουαρίου 1991, σ. 3), χωρίς ωστόσο να αναμάχεται τον σκοπό της. Η τέταρτη αιτιολογική σκέψη της προτάσεως δικαιολογούσε την οδηγία από την ανάγκη «καθιέρωσης σε κοινοτικό επίπεδο της γενικής υποχρεώσεως να διαβέβαιον όλοι οι εργαζόμενοι ένα έγγραφο που να συνιστά αποδεικτικό στοιχείο των ουσιαστικών όρων της σχέσεως εργασίας το οποίο να δεσμεύει τον εργοδότη». Σαφώς δηλούμενος, σκοπός της προτάσεως αυτής ήταν να παρασχεθεί στον εργαζόμενο ένα άλλο αποδεικτικό μέσο των δικαιωμάτων που απορρέουν γι' αυτόν από τη σύμβαση εργασίας, όπως εξάλλου σαφώς προκύπτει από τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (EE C 159 της 17ης Ιουνίου 1991, σ. 32). Ως προς τις διαφορές μεταξύ της προτάσεως και της θεσπισθείσας οδηγίας βλ. J. Clark, M. Hall, *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, στο *ILJ*, 1992, σ. 108· B. Bercusson, *European Labour Law*, Λονδίνο, 1996, σ. 433 επ.

διατάξεων που αφορούν την ενημέρωση των εργαζομένων με στόχο την «καλύτερη προστασία των εργαζομένων απέναντι σε μια πιθανή ελλιπή γνώση των δικαιωμάτων τους»<sup>13</sup>.

Σ' αυτό το πλαίσιο πρέπει να ληφθούν υπόψη, αφενός, η αξία της υποχρεώσεως του εργοδότη να ανακοινώνει στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας και, αφετέρου, η προβλεπόμενη στο άρθρο 6 της οδηγίας έλλειψη επιρροής της υποχρεώσεως αυτής επί των διατάξεων που αφορούν τη μορφή και την απόδειξη της υπάρξεως συμβάσεως εργασίας.

Ειδικότερα, αποκλείοντας οποιαδήποτε επιρροή της προβλεπόμενης από την οδηγία υποχρεώσεως γραπτής ενημερώσεως επί των διατάξεων που αφορούν τόσο τη μορφή της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας όσο και το καθεστώς της αποδείξεως, ο κοινοτικός νομοθέτης θέλησε να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να επικαλείται με κάθε μέσον, δηλαδή ακόμα και στην περίπτωση ελλείψεως εγγράφου τύπου, την ύπαρξη και το περιεχόμενο της σχέσεως εργασίας<sup>14</sup>.

11. Αυτό βεβαίως δεν σημαίνει ότι η ανακοίνωση δεν έχει καμία αποδεικτική αξία ως προς τα ασκούμενα καθήκοντα. Ένα τέτοιο συμπέρασμα θα εκμηδένιζε τον σκοπό και τον λόγο υπάρξεως της εν λόγω ανακοινώσεως που έγκειται ακριβώς στην ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, αλλά και στη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των δικαιωμάτων τους και της δυνατότητας προβολής τους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

Συνεπώς, καίτοι η οδηγία δεν θίγει το σύστημα αποδείξεως που προβλέπουν οι εθνικές έννομες τάξεις ως προς την ύπαρξη και το περιεχόμενο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, πρέπει να αναγνωριστεί ότι τα στοιχεία που αναφέρει ο εργοδότης στην ανακοίνωσή του δεν μπορεί να μην έχουν κάποια αξία, επίσης και όσον αφορά την απόδειξη.

12. Ας μου επιτραπεί να υπογραμμίσω ότι από τη μη απόρριψη ορισμένων αποδεικτικών στοιχείων απορρέει η δυνατότητα του εργαζομένου να αποδεικνύει, με κάθε μέσο, την ύπαρξη και το περιεχόμενο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, με την προσκόμιση στο δικαστήριο του εγγράφου που του έδωσε ο εργοδότης δυνάμει των διατάξεων του νόμου περί εφαρμογής της οδηγίας. Βεβαίως, η σημασία και η αποδεικτική αξία αυτού του εγγράφου επαφίεται στην εκτίμηση του δικαστηρίου, το οποίο θα κρίνει με βάση τους δικονομικούς κανόνες της εθνικής νομοθεσίας.

13 — Βλ. δεύτερη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας.

14 — Ο σκοπός της προτάσεως της Επιτροπής ήταν τόσο συνεπής προς την ερμηνεία αυτή, ώστε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή στη γνωμοδότησή της (βλ. υποσημείωση 12) πρότεινε να αναδιατυπωθεί το άρθρο 2 ως εξής: «(...) η σχέση εργασίας και οι όροι που τη διέπουν μπορούν να διαπιστώνονται με οποιοδήποτε κατάλληλο μέσο» και τούτο κατό το μέτρο που, «αν η απόδειξη της υπάρξεως της σχέσεως εργασίας εξαρτάται, κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, από την εκπλήρωση της υποχρεώσεως του εργοδότη να χορηγήσει έγγραφο, τα δικαστήρια θα μπορούν να τεκμαίρουν την έλλειψη σχέσεως εργασίας αν δεν έχει διαπιστωθεί εγγράφως η ύπαρξη συμβάσεως. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος θα περιέρχεται σε δυσμενή θέση και η απόδειξη της υπάρξεως σχέσεως εργασίας θα καθίσταται δυσχερής».

Επειδή ακριβώς η οδηγία δεν θέλει να θίξει τους εθνικούς κανόνες περί αποδείξεως, δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι προβαίνει στην αναστροφή του βάρους αποδείξεως, το οποίο κανονικώς υπέχει ο ενάγων σύμφωνα με τη γνωστή αρχή *onus probandi incumbit ei qui dicit*. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι ενάγοντες ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου μπορούν να υποβοηθηθούν, στην εκπλήρωση της υποχρεώσεως αποδείξεως που υπέχουν, από τη δυνατότητα προσκομίσεως ενώπιον του δικαστηρίου του συγκεκριμένου αυτού εγγράφου, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι η απλή προσκόμιση αυτού του ενημερωτικού εγγράφου, ελλείψει ανταποδείξεως εκ μέρους του αντιδίκου, αρκεί προς απόδειξη, σε όλες τις περιπτώσεις, των στοιχείων που περιέχει.

13. Οι ανωτέρω παρατηρήσεις διευκολύνουν την απάντηση και στο τέταρτο ερώτημα, με το οποίο το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν ο εργοδότης δεσμεύεται από την ανακοίνωση που έδωσε στον εργαζόμενο κατ' εφαρμογήν του άρθρου 2 της οδηγίας, εκτός αν αποδείξει την ανακρίβεια των περιεχομένων σ' αυτήν στοιχείων. Ως προς το σημείο αυτό, αρκεί να τονιστεί ότι οι υποχρεώσεις του εργοδότη απορρέουν αποκλειστικώς από τη σύμβαση και όχι από την ανακοίνωση την οποία έδωσε σύμφωνα με την οδηγία, η οποία έχει απλώς την αξία μεταγενέστερου εγγράφου περιέχοντος τα στοιχεία της συμβάσεως τα οποία, εξάλλου, θα έπρεπε να απαριθμεί με ακρίβεια. Συνεπώς, αφενός, ο εργοδότης δεσμεύεται αποκλειστικώς από τη σύμβαση και όχι από τη μεταγενέστερη ανακοίνωση, αφετέρου, όμως, αν ο εργαζόμενος επιδιώκει να αποδείξει ότι η ανακοίνωση είναι σύμφωνη με το περιεχόμενο της συμβάσεως (που προκύπτει από το έγγραφο της συμβάσεως ή από την πραγματική κατάσταση ελλείψει τέτοιου εγγράφου), θα διευκολυνθεί διότι κατέχει ένα αποδεικτικό στοιχείο, έστω κι αν αυτό δεν είναι αναμφισβήτητο ούτε,

ώσως, επαρκές, κατά τους εφαρμοστέους δικονομικούς κανόνες.

## Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα

14. Με το δεύτερο προδικαστικό του ερώτημα το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο i, της οδηγίας<sup>15</sup> μπορεί να θεωρηθεί ως απευθείας εφαρμοστέο και αν μπορεί, συνεπώς, να προβληθεί έναντι του κράτους από της λήξεως της προθεσμίας που παρασχέθηκε στα κράτη μέλη για τη μεταφορά της οδηγίας στην εσωτερική τους έννομη τάξη.

Όπως έχει ήδη τονίσει η Επιτροπή, το εθνικό δικαστήριο δεν διακρίνει προφανώς, όσον αφορά το ζήτημα του αμέσου αποτελέσματος αυτής της διατάξεως, μεταξύ του προ της προσαρμογής της γερμανικής εννόμου τάξεως χρόνου, ήτοι μεταξύ της 1ης Ιουλίου 1993 και της 20ής Ιουλίου 1995, και του μετά την ημερομηνία αυτή χρόνου, κατά τον οποίο μπορεί να προβληθεί το άμεσο αποτέλεσμα ελλείψει ορθής μεταφοράς της εν λόγω διατάξεως.

15. Ελλείψει εκτελεστικών διατάξεων εφαρμογής και κατά την εκπνοή της προθεσμίας που τάχθηκε για τη μεταφορά της οδηγίας, το άμεσο αποτέλεσμα εξαρτάται, όπως είναι γνωστό, από τα χαρακτηριστικά της διατάξεως και, ειδικότερα, από το κανονιστικό της περιεχόμενο, το οποίο πρέπει να

15 — Αναφορικά με τα όσα ελέχθησαν ως προς το σημείο i της εν λόγω διατάξεως, το ζήτημα του αμέσου αποτελέσματος μπορεί αποτελεσματικά να εξεταστεί σε σχέση με το σύνολο της διατάξεως του στοιχείου γ' που, όπως ήδη ελέχθη και όπως αναλυτικότερα θα αναλυθεί κατωτέρω, παρουσιάζει δύο εναλλακτικές περιπτώσεις.

είναι αρκετά σαφές και ακριβές, ώστε να μην εξαρτάται από τη θέσπιση μεταγενεστερών διατάξεων<sup>16</sup>.

Στην παρούσα περίπτωση, το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της οδηγίας προβλέπει ότι ο εργοδότης «οφείλει να γνωστοποιεί» στον εργαζόμενο, μεταξύ άλλων, τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης: «την ονομασία, τον βαθμό, τη φύση ή την κατηγορία της απασχόλησης του εργαζομένου». Ενόψει της ακριβούς απαριθμήσεως των στοιχείων που πρέπει να ανακοινώνει ο εργοδότης στον εργαζόμενο, δεν νομίζω ότι μπορεί να υπάρξει αμφιβολία ως προς το σαφές και ακριβές κανονιστικό περιεχόμενο της εν λόγω διατάξεως. Προς το συμπέρασμα αυτό δεν αντίκειται το γεγονός ότι η οδηγία παρέχει στον εθνικό νομοθέτη τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ της ονομασίας, του βαθμού, της φύσεως ή της κατηγορίας της απασχολήσεως και του συνοπτικού χαρακτηρισμού ή της περιγραφής της εργασίας.

Πράγματι, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, «η ευχέρεια του κράτους να επιλέξει μεταξύ περισσότερων δυνατών μέσων προκειμένου να επιτύχει το αποτέλεσμα που προβλέπεται από μία οδηγία δεν αποκλείει τη δυνατότητα των ιδιωτών να επικαλεστούν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων τα δικαιώματά των οποίων το περιεχόμενο μπορεί να καθοριστεί με επαρκή ακρίβεια βάσει των διατάξεων της οδηγίας και μόνον»<sup>17</sup>. Επιβάλλουσα την ανακοίνωση των στοιχείων που προβλέπει

το άρθρο 2, παράγραφος 2, σημείο γ', η οδηγία επιδιώκει να διασφαλίσει την ενημέρωση του εργαζομένου ως προς τα ουσιώδη χαρακτηριστικά των καθηκόντων που πρόκειται να αναλάβει. Έστω κι αν ληφθεί υπόψη η δυνατότητα επιλογής που παρασχέθηκε στον εθνικό νομοθέτη, είναι επομένως δυνατό να προσδιοριστεί το ελάχιστο περιεχόμενο της υποχρεώσεως ενημερώσεως, το οποίο επιτρέπει, εν πάση περιπτώσει, την επίτευξη του σκοπού της γνωστοποίησεως των χαρακτηριστικών ή της συνοπτικής περιγραφής της θέσεως απασχολήσεως.

Συνεπώς, μπορεί να θεωρηθεί ότι η υποχρέωση ενημερώσεως έχει ανεπιφύλακτο και αρκετά ακριβή χαρακτήρα.

16. Το άμεσο αποτέλεσμα μιας διατάξεως οδηγίας μπορεί, σύμφωνα με πάγια νομολογία, να προβληθεί κατά του κράτους το οποίο δεν εφάρμοσε την οδηγία εμπροθέσμως ή ορθώς, όχι όμως έναντι ιδιωτών<sup>18</sup>. Εξάλλου, είναι γνωστό ότι η νομολογία του Δικαστηρίου διηύρυνε την έννοια του «κάθετου» άμεσου αποτελέσματος, επεκτείνοντας τη δυνατότητα επικλήσεως των διατάξεων της οδηγίας έναντι περιφερειακών οργάνων<sup>19</sup> ή αρχών που παρέχουν δημόσιου χαρακτήρα υπηρεσίες<sup>20</sup> ή, ακόμα γενικότερα, έναντι «οργανισμών ή φορέων που υπόκεινται στην εποπτεία ή στον έλεγχο του κράτους ή που έχουν εξαιρετικές εξουσίες σε σχέση με εκείνες που απορρέουν από τους εφαρμοστέους στις σχέσεις

16 — Βλ., μεταξύ των εξαιρετικά πολυαριθμών αποφάσεων, αυτήν της 19ης Ιανουαρίου 1982, 8/81, Becker (Συλλογή 1982, σ. 53), της 17ης Οκτωβρίου 1989, 231/87 και 129/88, Carpancio Piacentini κ.λπ. (Συλλογή 1989, σ. 3233), της 19ης Νοεμβρίου 1991, C-6/90 και C-9/90, Francovich κ.λπ. (Συλλογή 1991, σ. I-5357) και της 23ης Φεβρουαρίου 1994, C-236/92, Regione Lombardia (Συλλογή 1994, σ. I-483).

17 — Βλ. απόφαση Francovich, αναφερθείσα στην προηγούμενη υποσημείωση, σκέψη 17.

18 — Βλ. ιδίως την απόφαση της 14ης Ιουλίου 1994, C-91/92, Faccini Dori (Συλλογή 1994, σ. I-3325).

19 — Βλ. απόφαση της 22ας Ιουνίου 1989, 103/88, Fraicelli Costanzo (Συλλογή 1989, σ. 1839).

20 — Βλ. απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall (Συλλογή 1986, σ. 723).

μεταξύ ιδιωτών κανόνες»<sup>21</sup>, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής αυτών των οργανισμών.

τον εργαζόμενο για την «ονομασία ή τη γενική περιγραφή της δραστηριότητας που θα ασκεί ο εργαζόμενος».

Στις υποθέσεις C-253/96 και C-256/96, η εναγόμενη της κύριας δίκης είναι μια «επαρχιακή ένωση» η οποία, όπως αναφέρει το αιτούν δικαστήριο, είναι οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης, οπότε η διάταξη της οδηγίας μπορεί ασφαλώς να προβληθεί έναντι αυτού. Στις υποθέσεις C-257/96 και C-258/96, οι εργοδότες είναι δημοτικές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών των δήμων Witten και Altena ή εν πάση περιπτώσει είναι επιχειρήσεις ελεγχόμενες από τους δήμους αυτούς και, συνεπώς, δυνάμει της εξουσίας που ασκεί επ' αυτών ο οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης που τους ελέγχει, η οδηγία μπορεί επίσης να προβληθεί έναντι αυτών.

18. Έχω ήδη τονίσει ότι η οδηγία παρέχει στον εθνικό νομοθέτη τη δυνατότητα να επιλέγει, κατά τη μεταφορά της, μεταξύ της επιβολής της υποχρέωσης αναφοράς της ονομασίας, του βαθμού, της φύσεως ή της κατηγορίας της απασχολήσεως (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο i) ή του συνοπτικού χαρακτηρισμού ή της περιγραφής της εργασίας (το ίδιο άρθρο, σημείο ii). Συνεπώς, νομίμως ο Γερμανός νομοθέτης επέλεξε τη δεύτερη δυνατότητα. Πάντως, με τη διατύπωση της αντίστοιχης εθνικής διατάξεως, ο Γερμανός νομοθέτης παρέσχε στον εργοδότη τη δυνατότητα να εκπληρώνει την υποχρέωσή του ενημερώνοντας τον εργαζόμενο μόνο για την «ονομασία» της δραστηριότητάς του, ενώ η οδηγία επιβάλλει την υποχρέωση της κοινοποίησης τουλάχιστον των «χαρακτηριστικών» της<sup>22</sup>.

17. Όσον αφορά τον μετά τη μεταφορά της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη χρόνο, το άμεσο αποτέλεσμα μπορεί να προβληθεί στην περίπτωση της μη ορθής μεταφοράς.

Έχω τη γνώμη ότι η υποχρέωση ενημερώσεως του εργαζομένου μόνον ως προς την «ονομασία» της δραστηριότητάς του δεν επιτρέπει την επίτευξη του σκοπού τον οποίο επιδιώκει σχετικώς η οδηγία: δηλαδή τη διασφάλιση της ενημερώσεως του εργαζομένου για τα ουσιώδη χαρακτηριστικά της απασχολήσεώς του. Πράγματι, ακόμα και χωρίς πρόθεση υιοθέτησης της ερμηνείας που παρέχει περισσότερες διασφαλίσεις, κατά την οποία η διάταξη επιβάλλει την αναλυτική εξατομίκευση των καθηκό-

Ειδικότερα, το εθνικό δικαστήριο αμφιβάλλει ως προς την ορθή μεταφορά του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της οδηγίας, με τον νόμο της 20ής Ιουλίου 1995, ιδίως όσον αφορά το άρθρο 2, παράγραφος 1, σημείο 5, αυτού, δυνάμει του οποίου ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει

22 — Η διάταξη του γερμανικού νόμου έχει ως εξής: «die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit», ενώ η διάταξη της οδηγίας, ακόμα και στη γερμανική γλώσσα, επιβάλλει η ενημέρωση να περιλαμβάνει την «kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit».

21 — Βλ. απόφαση της 12ης Ιουλίου 1990, C-188/89, Foster (Συλλογή 1990, σ. I-3313, σκέψη 18).

ντων που ανατίθενται στον εργαζόμενο<sup>23</sup>, δεν χωρεί αμφιβολία ότι πρέπει να παρασχεθεί στον εργαζόμενο η δυνατότητα να γνωρίζει, έστω και συνοπτικώς, το περιεχόμενο της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσει. Καίτοι σε ορισμένες περιπτώσεις η ονομασία των καθηκόντων αυτών μπορεί να θεωρηθεί αρκετή, αυτό δεν ισχύει για άλλες θέσεις εργασίας η περιγραφή των οποίων προϋποθέτει προσδιορισμό των ουσιαστών χαρακτηριστικών τους. Κατά συνέπεια, το άρθρο 2, παράγραφος 1, σημείο 5, του νόμου της 20ής Ιουλίου 1995 δεν μετέφερε ορθώς στην εθνική νομοθεσία τη διάταξη του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο ii, της οδηγίας, με αποτέλεσμα να μπορούν οι ιδιώτες να επικαλούνται την οδηγία αυτή είτε ζητώντας εφαρμογή αυτής αντί της αντίστοιχης διατάξεως της εσωτερικής νομοθεσίας είτε ζητώντας τη σύμφωνη προς την οδηγία ερμηνεία της διατάξεως του εσωτερικού δικαίου.

### Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα

19. Με το τρίτο του ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο ερμηνεία της φράσεως «φύση ή κατηγορία της απασχόλησης», η οποία, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο i, της οδηγίας, συνιστά ένα από τα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιλαμβάνει η ανακοίνωση προς τον εργαζόμενο. Ειδικότερα, το εθνικό δικαστήριο ζητεί να μάθει αν ο εργαζόμενος μπορεί να έχει τη δυνατότητα να συμπεράνει από την κατάταξη σε ορισμένο μισθολογικό κλιμάκιο ή σε ορισμένη επαγγελματική κατηγορία ότι έχει δυνατό-

τητα προαγωγής εφόσον συντρέχουν οι απαιτούμενες προϋποθέσεις.

20. Επιβάλλεται προκαταρκτικώς να τονιστεί ότι η απάντηση που προτείνω στο προηγούμενο ερώτημα καθιστά άνευ αντικειμένου την αίτηση του εθνικού δικαστηρίου. Συγκεκριμένα, εφόσον ο εθνικός νομοθέτης είχε τη δυνατότητα να εφαρμόσει την οδηγία χωρίς να προβλέψει την υποχρέωση γνωστοποιήσεως της «φύσεως ή κατηγορίας της απασχόλησης», αλλά επιβάλλοντας απλώς την υποχρέωση γνωστοποιήσεως των συνοπτικών χαρακτηρισμών ή της συνοπτικής περιγραφής της εργασίας, δυνατότητα την οποία ακριβώς επέλεξε ο Γερμανός νομοθέτης με το άρθρο 2, παράγραφος 1, σημείο 5, του νόμου της 20ής Ιουλίου 1995, νομίζω ότι η απάντηση στο ερώτημα στερείται σημασίας. Εν πάση περιπτώσει, για την περίπτωση που το Δικαστήριο δεν δεχθεί την άποψη αυτή, θα ήθελα να διατυπώσω τις ακόλουθες παρατηρήσεις.

21. Η οδηγία περιορίζεται να επιβάλει στον εργοδότη την υποχρέωση να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τη συμβασιακή κατάσταση κατά τον χρόνο της προσλήψεώς του και να του κοινοποιεί τις τροποποιήσεις που επέρχονται κατά τη διάρκεια ισχύος της συμβάσεως ως προς τα ουσιαστικά στοιχεία, όπως αυτά ειδικότερα αναφέρονται στην αρχική ανακοίνωση. Δεν νομίζω ότι από την κοινοτική αυτή διάταξη μπορεί να συναχθεί η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει πληροφορίες παρέχουσες στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να διακρίνει εκ των προτέρων την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του. Η εξέλιξη αυτή εξαρτάται κυρίως από τη συλλογική σύμβαση. Εξάλλου, εκείνο που έχει σημασία είναι ότι η οδηγία επιδιώκει να διασφαλίσει την ενημέρωση του εργαζομένου όχι ως προς όλα τα στοιχεία της συμβάσεως και ως προς όλες τις

23 — Η ερμηνεία αυτή θα μπορούσε (όπως να ήταν περισσότερο δικαιολογημένη με βάση το κείμενο της προτάσεως της Επιτροπής που προέβλεπε την υποχρέωση κοινοποιήσεως των «χαρακτηριστικών του είδους απασχόλησης και της κατηγορίας της θέσεως». Βλ., πάντως, τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, η οποία θεωρεί τη διατύπωση αυτή «υπερβολική».

συνέπειες των όρων της, αλλά μόνον ως προς τα «ουσιώδη στοιχεία» της συμβάσεως (άρθρο 2, παράγραφος 1). Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι η οδηγία επιδιώκει να παράσχει στον εργαζόμενο μία «ελάχιστη» ενημέρωση<sup>24</sup>, αποδεχόμενη σιωπηρώς ότι άλλες πληροφορίες σχετικές με τη νομική θέση του εργαζομένου διαφεύγουν της υποχρεώσεως γνωστοποιήσεως που υπέχει ο εργοδότης.

### Το πέμπτο ερώτημα

22. Με το πέμπτο προδικαστικό του ερώτημα το εθνικό δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας, κατά το οποίο, για τις συμβάσεις που υφίσταντο κατά τη θέση σε ισχύ των διατάξεων εφαρμογής της οδηγίας, ο εργοδότης παραδίδει στον εργαζόμενο τα προβλεπόμενα στο άρθρο 2 έγγραφα, κατόπιν αιτήσεως αυτού, και συνειπώς, ελλείψει μιας τέτοιας αιτήσεως, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τον ενημερώσει για τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως. Ειδικότερα, το γερμανικό δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να αξιολογήσει το συμβιβαστό με την προαναφερθείσα διάταξη της οδηγίας του άρθρου 4 του νόμου της 20ής Ιουλίου 1995, καθόσον απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση να δώσει στον εργαζόμενο σχετικό έγγραφο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προγενέστερο έγγραφο ή προγενέστερη σύμβαση εργασίας περιέχει ήδη τα αναγκαία στοιχεία<sup>25</sup>. Στις περιπτώσεις αυτές, κατά το γερμανικό δικαστήριο, δεδομένου ότι η προηγούμενη ανακοίνωση παραμένει ισχυρή, ο εργοδότης ο οποίος προβαίνει σε νέα

ανακοίνωση αντίθετη προς την προηγούμενη οφείλει να αποδείξει την ακρίβειά της.

23. Η διάταξη της οδηγίας συνιστά προφανή συμβιβασμό μεταξύ του δικαιώματος του εργαζομένου για ενημέρωση, δικαιώματος ως προς το οποίο θα ήταν απαράδεκτο να γίνει διάκριση μεταξύ εργαζομένων που προσλήφθηκαν πριν ή μετά τη μεταφορά της οδηγίας στην εθνική έννομη τάξη<sup>26</sup> και της ανάγκης να μην επιβληθεί υπερβολικό γραφειοκρατικό βάρος στον εργοδότη, ο οποίος σε αντίθετη περίπτωση θα ήταν υποχρεωμένος να αποστέλλει εντός σχετικά σύντομης προθεσμίας τα ενημερωτικά έγγραφα σε ενδεχομένως μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

Την εξισορρόπηση μεταξύ των διαφόρων συμφερόντων επιτυγχάνει η οδηγία εξαρτώντας την ενημέρωση του εργαζομένου από προηγούμενη αίτησή του. Δεδομένου ότι πρόκειται για απόκλιση από τη θεμελιώδη υποχρέωση που προβλέπει η οδηγία, θεωρώ ότι ο εθνικός νομοθέτης δεν μπορεί να επεκτείνει το περιεχόμενό της πέραν αυτού που ρητώς προβλέπεται. Η σχετική γερμανική διάταξη επιτρέπει στον εργοδότη να μην ενημερώνει τον εργαζόμενο, έστω κι αν αυτός το έχει ζητήσει, όταν υπάρχουν παλαιότερα έγγραφα από τα οποία προκύπτουν τα στοιχεία που απαιτεί η οδηγία. Με τη ρύθμιση αυτή προσαβάλλεται πέραν του δέοντος το δικαίωμα του εργαζομένου να τηρείται ενήμερος, καθόσον αυτός

24 — Αυτό συνάγεται από το γεγονός ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, προβλέπει ενημέρωση «τουλάχιστον» για τα στοιχεία που δίδονται ακολούθως και ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο ι', δέχεται ότι η ενημέρωση αυτή μπορεί να συμπληρώνεται με αναφορά στις συλλογικές συμβάσεις.

25 — Σχετικά με το περιεχόμενο του άρθρου 4, δεύτερη φράση, του γερμανικού νόμου, παραπέμπω στην υποσημείωση 8.

26 — Η υποχρέωση ίσης μεταχειρίσεως υπογραμμίζεται από τους J. Clark και M. Hall, *The Cinderella Directive*?, που προαναφέρθηκε στην υποσημείωση 12, σ. 111.

υποχρεώνεται να συνθέσει τη συμβατική του σχέση βάσει πολυαριθμών προγενεστέρων εγγράφων, εις βάρος της ανάγκης σαφήνειας που εκδήλωσε ο εργαζόμενος με την αίτησή του προς τον εργοδότη.

σχετικώς στις παρατηρήσεις που διατύπωσε σχετικά με το πρώτο και το τέταρτο ερώτημα. Η ανακοίνωση δεν αντικαθιστά τη σύμβαση εργασίας, οι δε υποχρεώσεις (και τα δικαιώματα) των συμβαλλομένων απορρέουν μόνον από τη σύμβαση εργασίας. Νέα ανακοίνωση, διαφορετική από την προηγούμενη, δικαιολογείται μόνο στην περίπτωση τροποποίησης ενός στοιχείου της συμβάσεως. Ο επικαλούμενος την τροποποίηση αυτή μπορεί επίσης να παράσχει την απόδειξη προσκομίζοντας τη νέα ανακοίνωση, εντός των ορίων και με τα αποτελέσματα που του αναγνωρίζει το εθνικό δικονομικό δίκαιο.

24. Θα ήθελα να εξετάσω επίσης ένα άλλο ζήτημα που τίθεται με το πέμπτο ερώτημα και το οποίο αφορά τον δεσμευτικό χαρακτήρα των γραπτών ανακοινώσεων που είναι προγενέστερες της ημερομηνίας μεταφοράς της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη. Ας μου επιτραπεί να παραπέμψω

## Πρόταση

25. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στα ερωτήματα του Landesarbeitsgericht Hamm:

- 1) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, έχει την έννοια ότι δεν αποσκοπεί στην αντιστροφή του βάρους αποδείξεως στην περίπτωση επικλήσεως ενώπιον δικαστηρίου των στοιχείων της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας που αποτελεί αντικείμενο της γραπτής ανακοινώσεως· η ανακοίνωση αυτή, μολονότι δεν αποτελεί πηγή συμβατικών υποχρεώσεων, συνιστά αποδεικτικό στοιχείο εκτιμώμενο εντός των ορίων και σύμφωνα με τους δικονομικούς κανόνες της εθνικής έννομης τάξης (πρώτο και τέταρτο ερώτημα).
- 2) Η διάταξη του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της οδηγίας 91/533 έχει απευθείας εφαρμογή από 1ης Ιουλίου 1993, τουλάχιστον καθόσον επιβάλλει την ελάχιστη υποχρέωση γνωστοποιήσεως στον εργαζόμενο των στοιχείων που αφορούν τον χαρακτηρισμό ή τη συνοπτική περιγραφή της εργασίας του· για τον μετά τη θέση σε εφαρμογή της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη χρόνο, η διάταξη αυτή μπορεί να προβληθεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου σε περίπτωση της μη ορθής μεταφοράς της στην εθνική νομοθεσία (δεύτερο ερώτημα).

- 3) Η φράση «φύση ή κατηγορία της απασχόλησης» του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', σημείο i, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι δεν απορρέει η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει πληροφορίες από τις οποίες ο εργαζόμενος θα μπορούσε να συναγάγει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του (τρίτο ερώτημα).
  
- 4) Το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει την εφαρμογή εθνικής διατάξεως, όπως το άρθρο 4, δεύτερη φράση, του γερμανικού νόμου εφαρμογής, που απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση να δίδει στον εργαζόμενο, έστω κι αν αυτός το ζητήσει, έγγραφο στην περίπτωση που προγενέστερο έγγραφο ή προγενέστερη γραπτή σύμβαση περιέχουν τα αναγκαία στοιχεία (πέμπτο ερώτημα).