

ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

4 december 1997 ^{*}

In de gevoegde zaken C-253/96 tot en met C-258/96,

betreffende verzoeken aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van het Landesarbeitsgericht Hamm (Duitsland), in de aldaar aanhangige gedingen tussen

H. Kampelmann e. a.

en

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 tot en met C-256/96),

tussen

Stadtwerke Witten GmbH

en

A. Schade (C-257/96)

^{*} Procestaal: Duits.

en tussen

K. Haseley

en

Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96),

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB 1991, L 288, blz. 32),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: M. Wathelet (rapporteur), president van de Eerste kamer, waarnemend voor de president van de Vijfde kamer, J. C. Moitinho de Almeida, D. A. O. Edward, P. Jann en L. Sevón, rechters,

advocaat-generaal: G. Tesauro
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— H. Schmidt, verzoeker in het hoofdgeding in de zaken C-253/96 tot en met C-256/96, vertegenwoordigd door H. Geil, advocaat te Bielefeld,

- Landschaftsverband Westfalen-Lippe, vertegenwoordigd door K. Hahn, advocaat te Keulen,
- Stadtwerke Witten GmbH en Stadtwerke Altena GmbH, vertegenwoordigd door A. de Vivie, Assessor bij het Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen, als gemachtigde,
- A. Schade en K. Haseley, vertegenwoordigd door D. Krause, secretaris van de vakvereniging ÖTV,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door E. Röder, Ministerialrat bij het Bondsministerie van Economische zaken, als gemachtigde,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Nicoll, van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door S. Moore, Barrister,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Patakia, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde, bijgestaan door G. M. Berrisch, advocaat te Hamburg en te Brussel,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van W. Tilsch, verzoeker in het hoofdgeding in de zaken C-253/96 tot en met C-256/96, vertegenwoordigd door R. Blömke, advocaat te Witten; Landschaftsverband Westfalen-Lippe, vertegenwoordigd door K. Hahn; Stadtwerke Witten GmbH en Stadtwerke Altena GmbH, vertegenwoordigd door A. de Vivie; A. Schade en K. Haseley, vertegenwoordigd door D. Krause, en de Commissie, vertegenwoordigd door G. M. Berrisch, ter terechtzitting van 1 juli 1997,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 9 oktober 1997,

het navolgende

Arrest

- 1 Bij beschikkingen van 9 juli 1996, ingekomen bij het Hof op 23 juli daaraanvolgend, heeft het Landesarbeitsgericht Hamm krachtens artikel 177 EG-Verdrag een aantal prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB 1991, L 288, blz. 32; hierna: „richtlijn”).
- 2 Deze vragen zijn gerezen in een aantal gedingen tussen Kampelmann, Tilsch, Klingelhöfer en Schmidt enerzijds, en het Landschaftsverband Westfalen-Lippe (hierna: „Landschaftsverband”) anderzijds (zaken C-253/96 tot en met C-256/96), tussen Stadtwerke Witten GmbH (hierna: „Stadtwerke Witten”) en Schade (zaak C-257/96) en tussen Haseley en Stadtwerke Altena GmbH (hierna: „Stadtwerke Altena”) (zaak C-258/96), ter zake van de weigering van hun werkgever om hen in een hogere salarisgroep in te schalen, op grond dat zij niet hadden aangetoond, dat de daarvoor vereiste diensttijd door hen was vervuld in functies die corresponderen met de ter zake dienende salarisgroep en-subgroep, niettegenstaande dat in de schriftelijke informatie die hun werkgever hun een aantal jaren voordien had doen toekomen, het tegendeel werd verklaard.

De richtlijn

- 3 Volgens de tweede overweging van de considerans heeft de richtlijn ten doel „de werknemers beter te beschermen tegen een eventuele miskenning van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken”.

- 4 Daartoe bepaalt artikel 2, lid 1, van de richtlijn, dat de werkgever verplicht is de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. Artikel 2, lid 2, noemt de gegevens waarop de informatie betrekking moet hebben, waaronder:

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

ii) beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;

(...)

h) aanvangsbedrag, de overige bestanddelen en de periodiciteit van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

(...)”.

- 5 Luidens artikel 2, lid 3, kan „informatie over de in lid 2, onder f, g, h en i, bedoelde gegevens (...) waar nodig verstrekt worden door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden”.

6 Artikel 3, lid 1, luidt:

„De informatie over de in artikel 2, lid 2, bedoelde gegevens kan plaatsvinden door aan de werknemer, uiterlijk twee maand na het begin van zijn werk te verstrekken:

a) een schriftelijke arbeidsovereenkomst en/of

b) een aanstellingsbrief en/of

c) een of meer andere schriftelijke documenten, indien een van deze documenten minstens alle in artikel 2, lid 2, onder a, b, c, d, h en i, bedoelde gegevens bevat.”

7 Artikel 6 bepaalt:

„Deze richtlijn laat de nationale wetgevingen en/of gebruiken onverlet inzake

— vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,

— bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,

— procedureregels die ter zake van toepassing zijn.”

- 8 Ten slotte blijkt uit artikel 9, lid 1, van de richtlijn, dat de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen moesten aannemen om uiterlijk op 30 juni 1993 aan de richtlijn te voldoen. Artikel 9, lid 2, voegt daaraan toe:

„De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat voor op de datum van inwerkingtreding van de door hen vast te stellen bepalingen bestaande arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt, het document of de documenten als bedoeld in artikel 3, waar nodig overeenkomstig artikel 4, lid 1, aangevuld, binnen twee maand na ontvangst van het verzoek doet toekomen.”

Het Duitse recht

- 9 De richtlijn is in Duits recht omgezet bij het Nachweisgesetz van 20 juli 1995 (Wet inzake het bewijs van de essentiële voorwaarden van een arbeidsverhouding, *BGBI.* I, blz. 946).
- 10 Krachtens § 2, lid 1, sub 5, van de wet, waarbij artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn wordt omgezet, moet de schriftelijke verklaring „de benaming of de algemene omschrijving van de door de werknemer te vervullen functie” omvatten.
- 11 Bovendien bepaalt § 4 van de wet, waarbij artikel 9, lid 2, van de richtlijn wordt omgezet: „Indien de arbeidsverhouding reeds bij de inwerkingtreding van deze wet bestond, moet aan de werknemer op zijn verzoek binnen twee maanden een schriftelijk stuk als bedoeld in § 2, worden verstrekt.” In dit artikel wordt echter verder bepaald: „Voor zover een eerder opgesteld schriftelijk stuk of een schriftelijke arbeidsovereenkomst de ingevolge deze wet vereiste gegevens bevat, vervalt deze verplichting.”

De zaken C-253/96 tot en met C-256/96

- 12 Kampelmann, Tilsch, Klingelhöfer en Schmidt (hierna: „verzoekers”) zijn technisch medewerker in dienst van het Landschaftsverband, dat onder meer belast is met de aanleg en het onderhoud van de wegen in Westfalen-Lippe en de leiding heeft over een aantal diensten wegenbouw van het Land.
- 13 Ieder van hen werd door zijn werkgever schriftelijk meegedeeld, in welke salarisgroep en-subgroep hij was ingeschaald. Na enkele jaren verzochten verzoekers in 1991 en 1992 om bij wege van bevordering in een hogere salarisgroep te worden ingeschaald, hetgeen echter door het Landschaftsverband werd geweigerd, op grond dat de hun oorspronkelijk meegedeelde functiewaardering onjuist was en hun werkzaamheden in werkelijkheid correspondeerden met een lagere subgroep, zodat deze volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten niet in aanmerking konden worden genomen voor de inschaling in een hogere salarisgroep.
- 14 Daarop vorderden verzoekers bij het bevoegde Arbeitsgericht verklaring van recht, dat zij in een hogere salarisgroep moesten worden ingeschaald.
- 15 De vorderingen werden afgewezen, voornamelijk op grond dat verzoekers niet hadden aangetoond, dat zij inderdaad de vereiste diensttijd in de desbetreffende salarisgroep en-subgroep hadden vervuld om aanspraak te kunnen maken op de verlangde hogere inschaling bij wege van bevordering wegens verdiensten. De inschaling die door het Landschaftsverband tot dan toe was toegepast, werd namelijk niet relevant geacht.
- 16 Verzoekers stelden daarop tegen deze vonnissen hoger beroep in bij het Landesarbeitsgericht Hamm.

De zaken C-257/96 en C-258/96

- 17 Schade en Haseley zijn in dienst van Stadtwerke Witten respectievelijk Stadtwerke Altena, beide openbare energiebedrijven van de respectieve steden.
- 18 Haseley en Schade waren in 1987 respectievelijk 1991 door hun werkgever schriftelijk ervan in kennis gesteld, dat zij naar een hogere salarisgroep van de salarisregeling waren bevorderd. In 1992 weigerden hun werkgevers echter de meege-deelde inschaling voor hun bevordering in aanmerking te nemen, op grond dat hun functies niet juist waren gewaardeerd en een inschaling in een hogere groep niet konden rechtvaardigen.
- 19 De werknemers stelden daarop bij het bevoegde Arbeitsgericht een vordering in tot inschaling in een hogere salarisgroep.
- 20 De vordering van Schade werd toegewezen, daar het Arbeitsgericht van oordeel was, dat voor de door hem verrichte werkzaamheden niet alleen een grondige en veelzijdige vakkennis, maar ook een zelfstandige uitoefening van de werkzaamheden vereist was, en dat hij derhalve aan de voorwaarden voor een hogere inschaling voldeed.
- 21 Daarentegen werd de vordering van Haseley afgewezen, op grond dat verzoeker niet had aangetoond, dat de door hem vervulde werkzaamheden correspondeerden met de ter zake dienende functieomschrijvingen van de betrokken salarisgroep.

- 22 In beide zaken werd hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Hamm.

De prejudiciële vragen

- 23 Onder verwijzing naar artikel 2, lid 2, van de richtlijn vraagt het Landesarbeitsgericht zich af, of het gemeenschapsrecht niet tot een omkering van de bewijslast leidt, zodat in de hoofdgedingen de werkgever zou moeten bewijzen, dat de schriftelijk meegedeelde oorspronkelijke inschaling onjuist was. Indien dit bewijs niet wordt geleverd, behoeft de werknemer in deze opvatting niet meer te bewijzen, dat zijn werkzaamheden inderdaad corresponderen met de aanvankelijk meegedeelde salarisgroep en-subgroep, doch behoeft hij enkel aan te tonen, dat aan de overige voorwaarden voor een inschaling in de hogere salarisschaal, inzonderheid de minimumdiensttijd, wordt voldaan.
- 24 Gelet op het voorgaande, heeft het Landesarbeitsgericht Hamm besloten het Hof in de zaken C-253/96 tot en met C-256/96 de volgende prejudiciële vragen te stellen:
- „1) Beogen de bepalingen van artikel 2 van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB 1991, L 288, blz. 32), gelet op de in de considerans van deze ‚bewijs’-richtlijn geformuleerde doelstelling, namelijk ‚de werknemers beter te beschermen tegen een eventuele miskennis van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken’, de bewijslast ten gunste van de werknemer te verlichten, door middels de in artikel 2, lid 2, van de richtlijn opgesomde minimumlijst te verzekeren, dat de werknemer op de aldaar genoemde punten bij het geldend maken van zijn contractuele aanspraken in arbeidsrechtelijke geschillen niet in bewijsmoeilijkheden geraakt?

2) Zo ja, is artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn tegenover de privaatrechtelijk als werkgever optredende staat sinds 1 juli 1993 rechtstreeks toepasselijk, nu

— de Bondsrepubliek Duitsland de richtlijn op 30 juni 1993, de laatste dag van de omzettingstermijn, niet (volledig) in Duits recht heeft omgezet,

— genoemde bepalingen van de richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en daarmee zonder verdere uitvoeringshandeling kunnen worden toegepast,

— de richtlijn voor de individuele werknemer rechten in het leven roept tegenover de als werkgever optredende staat?

3) In geval van bevestigende beantwoording van de tweede vraag: Moet onder de ingevolge artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn door de werkgever mee te delen gegevens betreffende de 'hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer' de waardering van een functie aldus worden opgevat, dat de werknemer, wanneer zijn inschaling in een salarisgroep ingevolge de salarisregeling van de CAO dwingend impliceert dat aan de functieomschrijving van een bepaalde subgroep van een salarisgroep wordt voldaan, uit de meegedeelde inschaling in een bepaalde salarisgroep en-subgroep moet kunnen opmaken of hij in aanmerking komt voor een inschaling in een hogere salarisgroep?

4) Indien de derde vraag bevestigend wordt beantwoord: Heeft de kennisgeving ingevolge artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn een zodanig bindende werking, dat de werkgever aan de aan de werknemer meegedeelde waardering van de functie gehouden is zolang hij niet heeft aangetoond dat de inschaling onjuist was, althans zolang hij niet — bijvoorbeeld bij wege van een evaluatie

van de post — overtuigend bewijst dat hij hem per abuis onjuist heeft ingeschaald of dat het functieniveau in de loop der tijd of door wijziging van de CAO is verlaagd?

5) Indien de vierde vraag bevestigend wordt beantwoord: Moet de omzetting in Duits recht van artikel 9, lid 2, van de richtlijn bij het Nachweisgesetz van 20 juli 1995 (*BGBL* I, blz. 946), ingevolge welke de verplichting van de werkgever om een als bewijs dienende kennisgeving aan de werknemer te verstrekken in geval van een reeds bij de inwerkingtreding van het Nachweisgesetz bestaande arbeidsverhouding vervalt, voor zover een eerder opgesteld schriftelijk stuk of een schriftelijke arbeidsovereenkomst de vereiste gegevens bevat' (§ 4, tweede volzin, Nachweisgesetz), als in overeenstemming met het gemeenschapsrecht worden beschouwd, zodat deze oudere kennisgevingen, die voldoen aan de vereisten van de omgezette respectievelijk, bij gebreke van omzetting, rechtstreeks toepasselijke richtlijn, geldig blijven, zodat de werkgever, wanneer hij door een nieuwe kennisgeving — in casu een in rechte overgelegde salarisverklaring — in conflict komt met de eerdere kennisgeving, moet bewijzen dat de nieuwe kennisgeving materieel juist is?"

25 In de zaken C-257/96 en C-258/96 heeft het Landesarbeitsgericht Hamm het Hof ook vijf vragen gesteld, waarvan de eerste drie identiek zijn met de eerste drie hierboven weergegeven vragen.

26 Daarentegen is de vierde vraag in deze beide zaken geformuleerd als volgt:

„Indien de derde vraag bevestigend wordt beantwoord: Heeft de kennisgeving ingevolge artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn, dat de werknemer is ingeschaald in een bepaalde salarisgroep van een salarisregeling met zogeheten oplopende subgroepen, voor elk waarvan een grondige en veelzijdige vakkennis vereist is en die zich enkel van elkaar onderscheiden door de mate van zelfstandigheid van de uitoefening van de werkzaamheden, tot gevolg, dat de werknemer zich op de kennisgeving van de werkgever ten aanzien van zijn inschaling in de salarisgroep kan beroepen, in die zin dat hij de grondige en veelzijdige vakkennis niet meer behoeft aan te tonen, doch enkel nog moet aantonen dat hij zijn werkzaamheden verricht met de mate van zelfstandigheid die wordt vereist voor de hogere groep waarin hij

wenst te worden ingeschaald, wanneer voor de inschaling in de door de werkgever meegedeelde salarisgroep het bezit van grondige en veelzijdige vakkennis vereist is?”

- 27 De vijfde vraag is in zaak C-258/96 identiek met de hiervoor weergegeven vijfde vraag, terwijl zij in zaak C-257/96 in enigszins andere bewoordingen dan in de andere zaken is geformuleerd:

„Indien de vierde vraag bevestigend wordt beantwoord: Moet de omzetting in Duits recht van artikel 9, lid 2, van de richtlijn bij het Nachweisgesetz van 20 juli 1995 (*BGBI* I, blz. 946), ingevolge welke de verplichting van de werkgever om een als bewijs dienende kennisgeving aan de werknemer te verstrekken in geval van een reeds bij de inwerkingtreding van het Nachweisgesetz bestaande arbeidsverhouding vervalt, „voor zover een eerder opgesteld schriftelijk stuk of een schriftelijke arbeidsovereenkomst de vereiste gegevens bevat’ (§ 4, tweede volzin, Nachweisgesetz), als in overeenstemming met het gemeenschapsrecht worden beschouwd, zodat deze oudere kennisgevingen, die voldoen aan de vereisten van de omgezette respectievelijk, bij gebreke van omzetting, rechtstreeks toepasselijke richtlijn, geldig blijven, zodat de werkgever, wanneer hij na afloop van de termijn voor de omzetting van de richtlijn door een nieuwe kennisgeving — in casu een kennisgeving betreffende de afwijkende aanvangsdatum van de relevante diensttijd — in conflict komt met de eerdere kennisgeving, moet bewijzen dat de nieuwe kennisgeving materieel juist is?”

- 28 Uit de stukken blijkt dat, met uitzondering van zaak C-257/96, de in geding zijnde zaken zijn terug te voeren op de weigering van de werkgever, de betrokken werknemers op een tijdstip vóór het verstrijken van de termijn voor de omzetting van de richtlijn te bevorderen, in weerwil van de schriftelijke informatie betreffende hun salarisgroep en-subgroep, die hij hun enkele jaren voordien had verstrekt. Met uitzondering van de zaken C-254/96 en C-257/96 zijn de beroepen eveneens vóór het verstrijken van die termijn bij de nationale rechterlijke instantie ingesteld. In die omstandigheden moet de verwijzende rechter op basis van het nationale recht onderzoeken, of de hoofdgedingen kunnen of moeten worden afgedaan door toepassing van de richtlijn.

De eerste en de vierde vraag

- 29 Met de eerste en de vierde vraag, die tezamen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter te vernemen, of de in artikel 2, lid 1, van de richtlijn bedoelde kennisgeving, voor zover daarbij de werknemer in kennis wordt gesteld van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding inzonderheid van de gegevens, bedoeld in artikel 2, lid 2, sub c, bindend is voor de werkgever, zolang hij niet aantoont dat deze kennisgeving onjuist is.
- 30 Om te beginnen zij eraan herinnerd, dat uit artikel 6 van de richtlijn volgt, dat de nationale regels inzake de bewijslast als zodanig door de richtlijn onverlet worden gelaten.
- 31 Met het oog op de in de tweede overweging van de considerans van de richtlijn genoemde doeleinden verplicht artikel 2, lid 1, van die richtlijn de werkgever evenwel, de werknemer in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, als bedoeld in artikel 2, lid 2.
- 32 Die doelstelling wordt niet bereikt, indien de werknemer voor de nationale rechterlijke instanties, inzonderheid bij een geschil over de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, de informatie in de kennisgeving, bedoeld in artikel 2, lid 1, niet als bewijs mag gebruiken.
- 33 Bijgevolg moeten de nationale rechterlijke instanties de nationale regels inzake de bewijslast in het licht van het doel van de richtlijn toepassen en uitleggen, door aan de in artikel 2, lid 1, van de richtlijn bedoelde kennisgeving bewijskracht toe te kennen, in dier voege dat zij kan worden geacht, bewijs op te leveren van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, en dat om die reden daaraan een vermoeden van juistheid toekomt, dat vergelijkbaar is met het

vermoeden dat in de nationale rechtsorde is verbonden aan eenzelfde, door de werkgever opgesteld en aan de werknemer meegedeeld stuk.

- 34 Nu in de richtlijn zelf geen bewijsregeling is neergelegd, kan overigens de vaststelling van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding niet afhangen van de kennisgeving van de werkgever uit hoofde van artikel 2, lid 1, van de richtlijn alleen. De werkgever moet derhalve altijd tegenbewijs kunnen leveren en aantonen dat de informatie in de kennisgeving als zodanig onjuist is, of door de feiten is gelogenstraft.
- 35 Bijgevolg moet op de eerste en de vierde vraag worden geantwoord, dat aan de in artikel 2, lid 1, van de richtlijn bedoelde kennisgeving, voor zover de werknemer daarbij in kennis wordt gesteld van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding en inzonderheid van de in artikel 2, lid 2, sub c, bedoelde gegevens, een vermoeden van juistheid toekomt dat vergelijkbaar is met het vermoeden dat in de nationale rechtsorde is verbonden aan eenzelfde, door de werkgever opgesteld en aan de werknemer meegedeeld stuk. De werkgever moet evenwel altijd tegenbewijs kunnen leveren en aantonen dat de informatie in de kennisgeving als zodanig onjuist is, of door de feiten is gelogenstraft.

De tweede vraag

- 36 Blijkens de tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of particulieren zich voor de nationale rechterlijke instanties rechtstreeks op artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn kunnen beroepen.

- 37 Volgens vaste rechtspraak heeft een bepaling van een richtlijn rechtstreekse werking, indien zij inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is (arrest van 19 januari 1982, zaak 8/81, Becker, Jurispr. 1982, blz. 53).
- 38 Artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn geeft een duidelijke en ondubbelzinnige opsomming van enige van de belangrijkste gegevens van de overeenkomst, waarvan de werkgever de werknemer in kennis moet stellen: „titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer” of „beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid”.
- 39 De omstandigheid dat deze bepaling de staat de mogelijkheid biedt te kiezen uit twee categorieën van inlichtingen die aan de werknemer moeten worden meegegeeld, sluit niet uit, dat op de basis van de bepalingen van de richtlijn alleen met voldoende nauwkeurigheid de inhoud kan worden vastgesteld van de aldus aan particulieren toegekende rechten, waarvan de omvang de staat voor geen van de beide categorieën een beoordelingsmarge laat (zie arrest van 19 november 1991, gevoegde zaken C-6/90 en C-9/90, Francovich e. a., Jurispr. 1991, blz. I-5357, r. o. 17).
- 40 Derhalve moet worden vastgesteld, dat de betrokken bepalingen onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn dat particulieren zich voor de nationale rechter rechtstreeks daarop kunnen beroepen, wanneer de staat de richtlijn niet binnen de gestelde termijn dan wel onjuist in nationaal recht heeft omgezet.
- 41 De richtlijn is bij de wet van 20 juli 1995 in Duits recht omgezet. Vanaf het verstrijken van de omzettingstermijn tot aan laatstgenoemde datum mochten particulieren voor de nationale rechter dus rechtstreeks beroep doen op de in geding zijnde bepalingen van de richtlijn om als minimumwaarborg de rechten te verkrijgen die de richtlijn koppelt aan elk van beide in artikel 2, lid 2, sub c, bedoelde categorieën van aan de werknemer mee te delen inlichtingen.

- 42 Na de omzetting van de richtlijn kan door particulieren slechts met vrucht beroep worden gedaan op de in geding zijnde bepalingen van de richtlijn, indien de nationale omzettingsmaatregelen niet correct of toereikend zijn, gelet op de richtlijn.
- 43 Dienaangaande merken het Landschaftsverband, de Duitse regering en de Commissie op, dat de Duitse wetgever voor de in artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn bedoelde mogelijkheid heeft gekozen, door de werkgever te verplichten, „de benaming of de algemene omschrijving van de door de werknemer te vervullen functie” schriftelijk mee te delen.
- 44 Volgens de tweede keuzemogelijkheid van artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn is de werkgever verplicht, de werknemer in kennis te stellen van de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid. De benaming van werkzaamheden kan als zodanig niet in alle gevallen als een — zij het ook beknopt — kenmerk of omschrijving van de door de werknemer verrichte arbeid worden aangemerkt.
- 45 Derhalve kunnen particulieren ook nadat de omzettingswet in werking is getreden, zich voor de nationale rechter rechtstreeks op artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn beroepen.
- 46 Bovendien kan volgens vaste rechtspraak een richtlijn uit zichzelf geen verplichtingen aan particulieren opleggen en kan zij niet als zodanig tegenover een particulier worden ingeroepen (zie met name arrest van 14 juli 1994, zaak C-91/92, *Faccini Dori*, Jurispr. 1994, blz. I-3325, r. o. 20). Daarentegen kan daarop wel een beroep worden gedaan tegenover organisaties of lichamen die onder gezag of toezicht van de staat staan of die over bijzondere bevoegdheden beschikken die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden, zoals territoriale overheden of organisaties die, ongeacht hun rechtsvorm, krachtens een overheidsmaatregel zijn belast met de uitvoering, onder

toezicht van de overheid, van een dienst van openbaar belang (arresten van 22 juni 1989, zaak 103/88, *Fratelli Costanzo*, Jurispr. 1989, blz. 1839, r. o. 31, en 12 juli 1990, zaak C-188/89, *Foster e. a.*, Jurispr. 1990, blz. I-3313, r. o. 19).

- 47 Mitsdien moet op de tweede vraag worden geantwoord, dat particulieren voor de nationale rechter rechtstreeks beroep kunnen doen op artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn tegenover de staat en alle organisaties of lichamen die onder gezag of toezicht van de staat staan of die over bijzondere bevoegdheden beschikken die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden, wanneer de staat de richtlijn niet binnen de gestelde termijn dan wel onjuist in nationaal recht heeft omgezet. Artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn verzet zich ertegen, dat een Lid-Staat bij de omzetting van deze bepaling de werkgever toestaat, in alle gevallen de aan de werknemer mee te delen informatie te beperken tot de benaming van zijn werkzaamheden.

De derde vraag

- 48 Met de derde vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof om uitlegging van de in artikel 2, lid 2, sub c-i, van de richtlijn vervatte uitdrukking „hoedanigheid of categorie van de arbeid”.
- 49 Aangezien de Duitse wetgever, zoals blijkt uit rechtsoverweging 43 van dit arrest, heeft gekozen voor de in artikel 2, lid 2, sub c-ii, van de richtlijn bedoelde categorie van gegevens, behoeft de derde vraag niet te worden beantwoord (zie met name arresten van 16 juni 1981, zaak 126/80, *Salonia*, Jurispr. 1981, blz. 1563, r. o. 6, en 26 september 1985, zaak 166/84, *Thomasdünker*, Jurispr. 1985, blz. 3001, r. o. 11).

De vijfde vraag

- 50 Met de vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 9, lid 2, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat de Lid-Staten op grond van dit artikel de werkgever mogen ontslaan van de verplichting, de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, ook al zou deze laatste daarom vragen, wanneer die gegevens reeds worden vermeld in documenten of arbeidsovereenkomsten welke vóór de inwerkingtreding van de maatregelen tot omzetting van de richtlijn zijn opgesteld.
- 51 Luidens artikel 9, lid 2, van de richtlijn moeten de Lid-Staten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat voor op de datum van inwerkingtreding van de maatregelen tot omzetting van de richtlijn bestaande arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt, de documenten met de in artikel 2, lid 2, van de richtlijn bedoelde informatie doet toekomen.
- 52 Een nationale bepaling, als § 4 van de Duitse wet van 20 juli 1995, die de werkgever, wanneer er reeds een document of overeenkomst met de door de richtlijn bedoelde belangrijkste gegevens bestaat, ontslaat van de verplichting om de werknemer te informeren, ook al zou deze laatste daarom vragen, is verenigbaar met artikel 9, lid 2, van de richtlijn. Gelet op het doel van de richtlijn zou het immers geen zin hebben, de werkgever ertoe te verplichten, na de inwerkingtreding van de maatregelen tot omzetting van de richtlijn nogmaals de belangrijkste gegevens van bestaande arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen mee te delen, wanneer deze gegevens, die niet zijn gewijzigd, reeds aan de betrokken werknemer zijn meegegeeld.
- 53 Bijgevolg moet op de vijfde vraag worden geantwoord, dat artikel 9, lid 2, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat het zich er niet tegen verzet, dat de Lid-Staten de werkgever ontslaan van de verplichting, de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, ook al zou laatstgenoemde daarom verzoeken, wanneer die gegevens

reeds worden vermeld in documenten of arbeidsovereenkomsten welke vóór de inwerkingtreding van de maatregelen tot omzetting van de richtlijn zijn opgesteld.

Kosten

- 54 De kosten door de Duitse regering, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

uitspraak doende op de door het Landesarbeitsgericht Hamm bij beschikkingen van 9 juli 1996 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Aan de kennisgeving bedoeld in artikel 2, lid 1, van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn, komt, voor zover de werknemer daarbij in kennis wordt gesteld van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding en inzonderheid van de in artikel 2, lid 2, sub c, bedoelde gegevens, een vermoeden van juistheid toe, dat vergelijkbaar is met het vermoeden dat in de nationale rechtsorde is verbonden aan eenzelfde, door de werkgever opgesteld en aan de werknemer meege-deeld stuk. De werkgever moet evenwel altijd tegenbewijs kunnen leveren en

aantonen dat de informatie in de kennisgeving als zodanig onjuist is, of door de feiten is gelogenstraft.

- 2) Particulieren kunnen voor de nationale rechter rechtstreeks beroep doen op artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 91/533 tegenover de staat en alle organisaties of lichamen die onder gezag of toezicht van de staat staan of die over bijzondere bevoegdheden beschikken die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden, wanneer de staat de richtlijn niet binnen de gestelde termijnen dan wel onjuist in nationaal recht heeft omgezet. Artikel 2, lid 2, sub c-ii, van richtlijn 91/533 verzet zich ertegen, dat een Lid-Staat bij de omzetting van deze bepaling de werkgever toestaat, in alle gevallen de aan de werknemer mee te delen informatie te beperken tot de benaming van zijn werkzaamheden.
- 3) Artikel 9, lid 2, van richtlijn 91/533 moet aldus worden uitgelegd, dat het zich er niet tegen verzet, dat de Lid-Staten de werkgever ontslaan van de verplichting, de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, ook al zou laatstgenoemde daarom verzoeken, wanneer die gegevens reeds worden vermeld in documenten of arbeidsovereenkomsten welke vóór de inwerkingtreding van de maatregelen tot omzetting van de richtlijn zijn opgesteld.

Wathelet

Moitinho de Almeida

Edward

Jann

Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 4 december 1997.

De griffier

De president van de Vijfde kamer

R. Grass

C. Gulmann