

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)
den 4 december 1997 *

I de förenade målen C-253/96 MC-258/96,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Landesarbeitsgericht Hamm (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i de vid den nationella domstolen anhängiga målen mellan

Helmut Kampelmann m. fl.

och

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 MC-256/96),

och mellan

Stadtwerke Witten GmbH

och

Andreas Schade (C-257/96),

* Rättegångsspråk: tyska.

samt mellan

Klaus Haseley

och

Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96),

angående tolkningen av 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 (EGT L 288, s. 32),

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av ordföranden på första avdelningen, tillika tillförordnad ordförande på femte avdelningen, M. Wathelet (referent) samt domarna J. C. Moitinho de Almeida, D. A. O. Edward, P. Jann och L. Sevón,

generaladvokat: G. Tesauero,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören H. A. Rühl,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Heinrich Schmidt, kärke i de nationella mål som avses i mål C-253/96 MC-256/96, genom advokaten H. Geil, Bielefeld,

- Landschaftsverband Westfalen-Lippe, genom advokaten K. Hahn, Köln,
- Stadtwerke Witten GmbH och Stadtwerke Altena GmbH, genom A. de Vivie, Assessor, Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (kommunal arbetsgivareförening), i egenskap av ombud,
- Andreas Schade och Klaus Haseley, genom D. Krause, sekreterare i fackföreningen ÖTV,
- Tysklands regering, genom E. Röder, Ministerialrat, förbundsekonominministeriet, i egenskap av ombud,
- Förenade kungarikets regering, genom L. Nicoll, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av S. Moore, barrister,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. Patakia, rättstjänsten, i egenskap av ombud, biträdd av advokaten G. M. Berrisch, Hamburg och Bryssel,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 1 juli 1997 av: Wilfried Tilsch, kärke i de nationella mål som avses i mål C-253/96 MC-256/96, företrädd av advokaten R. Blömke, Witten, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, företrädd av K. Hahn, Stadtwerke Witten GmbH och Stadtwerke Altena GmbH, företrädda av A. de Vivie, Andreas Schade och Klaus Haseley, företrädda av D. Krause, och kommissionen, företrädd av G. M. Berrisch,

och efter att den 9 oktober 1997 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Landesarbeitsgericht Hamm har genom beslut av den 9 juli 1996, vilka inkom till domstolens kansli den 23 juli 1996, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget ställt flera frågor om tolkningen av artikel 2.2 c i 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 (EGT L 288, s. 32, nedan kallat direktivet).

- 2 Frågorna har uppkommit i ett flertal tvister mellan Helmut Kampelmann, Wilfried Tilsch, Dieter Klingelhöfer samt Heinrich Schmidt å ena sidan och Landschaftsverband Westfalen-Lippe (nedan kallat Landschaftsverband) å andra sidan i mål C-253/96 MC-256/96, mellan Stadtwerke Witten GmbH (nedan kallat Stadtwerke Witten) och Andreas Schade i mål C-257/96 och mellan Klaus Haseley och Stadtwerke Altena GmbH (nedan kallat Stadtwerke Altena) i mål C-258/96, med anledning av deras arbetsgivares vägran att befordra dem till en högre tjänstegrad med motiveringen att de inte hade bevisat att de under tillräckligt lång tid hade utfört de arbetsuppgifter som motsvarade den relevanta nivån och de relevanta kvalifikationerna, trots att deras arbetsgivare flera år tidigare hade tillsänt dem skriftliga upplysningar som visade på det motsatta förhållandet.

Direktivet

- 3 Enligt andra övervägandet i direktivet syftar detta till att ”ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden”.

4 I det syftet föreskrivs i artikel 2.1 i direktivet att arbetsgivaren är skyldig att underätta varje arbetstagare som omfattas av direktivet om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. I artikel 2.2 räknas de drag upp som upplysningarna skall avse. Bland dessa drag finns följande:

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

[eller]

ii) [e]n kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

...

h) Begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalning skall ske.

...”

5 Enligt lydelsen i artikel 2.3 får ”[d]e uppgifter som avses i punkt 2 f, g, h och i ... i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.”

6 Enligt artikel 3.1 får

”[d]e upplysningar som avses i artikel 2.2 ..., senast två månader efter anställningens början, lämnas till arbetstagaren i form av

a) ett skriftligt anställningsavtal, eller

b) ett anställningsbesked, eller

c) en eller flera handlingar av vilka en innehåller åtminstone alla de upplysningar som avses i artikel 2.2 a, b, c, d, h och i.”

7 I artikel 6 stadgas att ”[d]etta direktiv skall inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och rättspraxis om

— formen för ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande,

— bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll,

— tillämpliga formella föreskrifter.”

- 8 Det framgår slutligen av artikel 9.1 i direktivet att medlemsstaterna senast den 30 juni 1993 skulle ha utfärdat de lagar och andra författningar som behövdes för att följa direktivet. I artikel 9.2 görs följande tillägg:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att, såvitt avser anställningsförhållanden som löper när de bestämmelser som har antagits träder i kraft, se till att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran inom två månader efter begäran av arbetstagaren lämnar denne de handlingar som avses i artikel 3, i förekommande fall kompletterade i enlighet med artikel 4.1.”

Tysk rätt

- 9 Direktivet har införlivats med tysk rätt genom Nachweisgesetz av den 20 juli 1995 (lag om upplysning om de regler som är tillämpliga på ett anställningsförhållande, *BGBI.* I, s. 946).
- 10 Enligt 2 § första stycket punkt 5 i lagen, genom vilken artikel 2.2 c i direktivet införlivats, skall den handling genom vilken information ges innehålla ”tjänstebemärkning eller en allmän beskrivning av den tjänst som arbetstagaren skall inneha”.
- 11 Dessutom skall, enligt 4 § i den tyska lagen, genom vilken artikel 9.2 i direktivet införlivats, ”om anställningsförhållandet redan förelåg när denna lag träder i kraft, en sådan skriftlig handling som avses i 2 § på arbetstagarens begäran lämnas till denne inom två månader”. Enligt samma bestämmelse befrias arbetsgivaren ”från denna skyldighet om de uppgifter som krävs finns angivna i en tidigare upprättad handling eller ett skriftligt anställningsavtal”.

Mål C-253/96 MC-256/96

- 12 Helmut Kampelmann, Wilfried Tilsch, Dieter Klingelhöfer och Heinrich Schmidt tillhör den tekniska personalen och är anställda av Landschaftsverband, som bland annat har ansvar för byggande och underhåll av vägar i regionen Westfalen-Lippe och betjänar flera av delstatens vägunderhållsmyndigheter.
- 13 Var och en av dem underrättades skriftligen av sin arbetsgivare om den tjänstegrad och tjänsteklass där de inplacerats. Efter flera år begärde de berörda år 1991 och 1992 att bli befördrade till en högre tjänstegrad, men Landschaftsverband vägrade på grund av att den bedömning av tjänsten som de tidigare hade underrättats om var felaktig och att deras tjänst i själva verket, enligt arbetsgivaren, motsvarade en lägre tjänsteklass, vilken inte kunde beaktas för klassificering i den högre tjänstegraden enligt tillämpliga kollektivavtal.
- 14 Helmut Kampelmann, Wilfried Tilsch, Dieter Klingelhöfer och Heinrich Schmidt väckte då talan vid den behöriga Arbeitsgericht och yrkade därvid att det skulle fastställas att de skulle klassificeras i den högre tjänstegraden.
- 15 Talan ogillades med den huvudsakliga motiveringen att sökandena inte hade visat att de faktiskt hade den nödvändiga tjänstgöringstiden i tjänstegraden och tjänsteklassen som krävdes för att kunna kräva den befordran som det gjorts anspråk på. Den klassificering som Landschaftsverband tidigare hade gjort bedömdes därvid vara irrelevant.
- 16 De berörda överklagade därefter dessa beslut till Landesarbeitsgericht Hamm.

Mål C-257/96 och C-258/96

- 17 Andreas Schade och Klaus Haseley är anställda vid Stadtwerke Witten respektive Stadtwerke Altena, som är offentliga företag som handhar energiförsörjningstjänsten i respektive stad.

- 18 Klaus Haseley underrättades år 1987 och Andreas Schade år 1991 genom skrivelse från arbetsgivaren om att de hade befordrats till en högre tjänstegrad inom löneskalan. Icke desto mindre vägrade deras arbetsgivare år 1992 att beakta denna klassificering för att bevilja de berörda befordran. Detta motiverades med att det inte hade gjorts en korrekt bedömning av deras arbetsuppgifter och att arbetsuppgifterna inte kunde motivera klassificeringen i den högre tjänstegraden.

- 19 Arbetstagarna väckte då talan vid den behöriga Arbeitsgericht i syfte att bli klassificerade i den högre tjänstegraden.

- 20 Andreas Schades talan bifölls eftersom Arbeitsgericht ansåg att den tjänst som han hade innehaft inte enbart krävde fördjupade och allsidiga fackkunskaper, utan även självständighet och att han följaktligen uppfyllde villkoren för att kunna befordras till den högre tjänstegraden.

- 21 Klaus Haseleys talan ogillades däremot med motiveringen att den berörde inte hade bevisat att de uppgifter som han utförde uppfyllde de tjänstekriterier som är relevanta för tjänstegraden i fråga.

- 22 Överklagande ingavs i dessa två mål till Landesarbeitsgericht Hamm.

Tolkningsfrågorna

- 23 Landesarbeitsgericht Hamm har, med hänvisning till artikel 2.2 i direktivet, ställt frågan om gemenskapsrätten inte innebär att bevisbördan blir omvänd på så sätt att det skulle ankomma på arbetsgivaren att i tvisterna vid den nationella domstolen visa att den tidigare skriftligen meddelade klassificeringen var felaktig. Om sådant bevis saknas behöver arbetstagaren enligt detta synsätt inte längre visa att hans arbetsuppgifter faktiskt motsvarar den tjänstegrad och tjänstklass som inledningsvis meddelats, utan han behöver enbart bevisa att de övriga villkoren för klassificering i den högre tjänstegraden är uppfyllda, i synnerhet minsta tjänstetid.
- 24 Med beaktande av vad som ovan anförts beslutade Landesarbeitsgericht Hamm att beträffande mål C-253/96 MC-256/96 ställa domstolen följande frågor:
- ”1) Innebär bestämmelserna i artikel 2 i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, s. 32), med hänsyn till den i andra övervägandet i direktivet uttalade målsättningen att 'ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden' en lindring av den bevisbörda som åligger arbetstagaren genom att avsikten med listan med minimikraven i artikel 2.2 i direktivet är att säkerställa att arbetstagaren inte saknar bevis när han i arbetsrättsliga tvister gör gällande sina krav i enlighet med anställningsavtalet?

2) Om den första frågan besvaras jakande, är bestämmelserna i artikel 2.2 c ii i direktivet direkt tillämpliga i förhållande till staten när den handlar som privaträttslig arbetsgivare därför att

— Förbundsrepubliken Tyskland inte (helt) hade införlivat direktivet före den 30 juni 1993, som var sista dagen för införlivande,

— nämnda bestämmelser i direktivet, vad innehållet beträffar, är ovillkorliga och således tillämpliga utan någon rättsakt för införlivande,

— direktivet ger en enskild arbetstagare rättigheter gentemot staten när den handlar som arbetsgivare?

3) Om den andra frågan besvaras jakande, skall bedömningen av arbetets värde, som tillhör de uppgifter avseende 'beskaffenhet eller kategori av arbete' som arbetsgivaren är skyldig att meddela enligt artikel 2.2 c ii i direktivet, tolkas så, att det, om arbetstagarens klassificering i en viss löneskala enligt kollektivavtalet nödvändigtvis förutsätter att tjänstekriterierna för en tjänsteklass inom tjänstegraden uppfylls, av den till honom meddelade klassificeringen i en viss tjänstegrad och tjänsteklass, för honom skall framgå om han har rätt att bli befordrad?

4) Om den tredje frågan besvaras jakande, är meddelandet enligt artikel 2.2 c ii i direktivet bindande på så sätt att arbetsgivaren skall följa den till arbetstagaren meddelade bedömningen av arbetets värde till dess att arbetsgivaren har visat att klassificeringen är felaktig eller åtminstone så länge som arbetsgivaren inte — till exempel genom en arbetsplatsbedömning — har visat för arbetstagaren

att han har klassificerats felaktigt eller att arbetets värde har minskat under tiden eller på grund av en ändring av kollektivavtalet?

5) Om den fjärde frågan besvaras jakande, är införlivandet med tysk rätt av artikel 9.2 i direktivet genom den tyska lagen av den 20 juli 1995 (*BGBI. I*, s. 946), enligt vilken arbetsgivaren befrias från skyldigheten att lämna meddelanden till arbetstagaren vad gäller sådana anställningsförhållanden som redan förelåg vid tidpunkten för lagens ikraftträdande, om 'de erforderliga uppgifterna förekommer i en tidigare handling eller i ett skriftligt anställningsavtal' (4 § andra meningen i lagen), förenligt med gemenskapsrätten, så att sådana tidigare lämnade meddelanden som uppfyller kraven i det införlivade (eller vid bristande införlivande det direkt tillämpliga) direktivet fortfarande gäller, vilket innebär att när arbetsgivaren utfärdar ett nytt meddelande som motsäger det tidigare meddelandet — i detta fall genom att under rättegången lämna ett meddelande om lön — måste han visa att det nya meddelandet är riktigt till sitt innehåll?"

25 Även i mål C-257/96 och C-258/96 ställde Landesarbeitsgericht Hamm fem frågor till domstolen. De tre första av dessa är identiska med de tre första frågorna som återges ovan.

26 Den fjärde frågan i samma mål är däremot utformad enligt följande:

"Om den tredje frågan besvaras jakande, medför meddelandet till arbetstagaren enligt artikel 2.2 c ii i direktivet om att han klassificerats i en viss tjänstegrad inom en löneskala med så kallade kompletterande tjänsteklasser som kräver fördjupade och allsidiga fackkunskaper och som skiljer sig från varandra enbart genom graden av självständighet, att arbetstagaren kan åberopa den klassificering som meddelats honom av arbetsgivaren, så att han inte längre behöver visa att han har fördjupade och allsidiga fackkunskaper, utan enbart den grad av självständighet som krävs

för att klassificeras i den högre tjänstegrad som han begär när hans klassificering i den tjänstegrad som meddelats av arbetsgivaren innebär att han har fördjupade och allsidiga fackkunskaper.”

- 27 Den femte frågan är i mål C-258/96 identisk med den femte frågan som återges ovan, medan den i mål C-257/96 är formulerad i något andra ordalag än i de två andra målen.

”Om den fjärde frågan besvaras jakande, är införlivandet med tysk rätt av artikel 9.2 i direktivet genom den tyska lagen av den 20 juli 1995 (*BGBl.* I, s. 946), enligt vilken arbetsgivaren befrias från skyldigheten att lämna meddelanden till arbetstagaren vad gäller sådana anställningsförhållanden som redan förelåg vid tidpunkten för lagens ikraftträdande, om ’de erforderliga uppgifterna förekommer i en tidigare handling eller i ett skriftligt anställningsavtal’ (4 § andra meningen i lagen), förenlig med gemenskapsrätten, så att sådana tidigare lämnade meddelanden som uppfyller kraven i det införlivade (eller vid bristande införlivande det direkt tillämpliga) direktivet fortfarande gäller, vilket innebär att när arbetsgivaren utfärdar ett nytt meddelande som motsäger det tidigare meddelandet — i detta fall ett meddelande om att den tjänstetid som krävs för befordran börjar löpa vid en annan tidpunkt — måste han visa att det nya meddelandet är riktigt till sitt innehåll?”

- 28 Det framgår av handlingarna i akten att målen i fråga, med undantag av mål C-257/96, har sin grund i arbetsgivarens vägran att befordra de berörda arbetstagarna vid en tidigare tidpunkt än den då införlivandefristen löpte ut, oavsett de skriftliga uppgifterna om dessa arbetstagares tjänstegrad och tjänsteklass som hade översänts till dem flera år tidigare. Talan i målen vid den nationella domstolen har likaså, med undantag av målen C-254/96 och C-257/96, väckts innan denna införlivandefrist löpte ut. Därför ankommer det på den hänskjutande domstolen att enligt nationell rätt pröva om tvisterna vid den nationella domstolen kan eller skall regleras genom att direktivet tillämpas.

Den första och den fjärde frågan

- 29 Genom den första och den fjärde frågan, som bör behandlas tillsammans, vill den hänskjutande domstolen ha klarhet i om det meddelande som avses i artikel 2.1 i direktivet, till den del arbetstagaren genom detta underrättas om väsentliga uppgifter i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet och i synnerhet de uppgifter som avses i artikel 2.2 c, medför att arbetsgivaren är bunden härav så länge han inte bevisar att meddelandet är felaktigt.
- 30 Det skall först erinras om att det av artikel 6 i direktivet följer att de nationella bevisbördereglerna inte som sådana berörs av direktivet.
- 31 Det är emellertid viktigt att understryka att arbetsgivaren enligt artikel 2.1 i direktivet åläggs en skyldighet att underrätta arbetstagaren om de väsentliga drag i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som avses i artikel 2.2 i direktivet, för att de syften som anges i andra övervägandet i direktivet skall uppnås.
- 32 Detta mål skulle emellertid inte uppnås om arbetstagarna inte tilläts att i något som helst bevissyfte vid den nationella domstolen använda upplysningarna i det meddelande som avses i artikel 2.1, i synnerhet beträffande tvister om väsentliga uppgifter i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
- 33 Av detta följer att det ankommer på de nationella domstolarna att tillämpa och tolka de nationella bevisbördereglerna mot bakgrund av direktivets syfte och därvid tillmäta det meddelande som avses i artikel 2.1 i direktivet sådant bevisvärde att det kan anses vara en omständighet som kan visa hur de väsentliga uppgifterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet i själva verket är och att meddelandet av den anledningen innebär en presumtion för uppgifternas riktighet jämförbar

med den som i den nationella rättsordningen gäller en liknande handling som upprättats av arbetsgivaren och som meddelats arbetstagaren.

- 34 Då det saknas bevisregler i själva direktivet skall det tilläggas att fastställandet av de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet inte enbart skall vara beroende av att arbetsgivaren har sänt ett meddelande i enlighet med artikel 2.1 i direktivet. Arbetsgivaren skall därför tillåtas inkomma med vilken motbevisning som helst och därvid visa antingen att upplysningarna i meddelandet var felaktiga i sig eller att de kommit att motsägas av fakta.
- 35 Den första och den fjärde frågan skall följaktligen besvaras så, att det meddelande som avses i artikel 2.1 i direktivet, till den del som arbetstagaren genom det underkäntas om väsentliga uppgifter i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet och i synnerhet om de uppgifter som avses i artikel 2.2 c, innebär en presumtion för uppgifternas riktighet jämförbar med den som i den nationella rättsordningen gäller en liknande handling som upprättats av arbetsgivaren och som meddelats arbetstagaren. Arbetsgivaren skall emellertid tillåtas inkomma med vilken motbevisning som helst och därvid visa antingen att upplysningarna i meddelandet var felaktiga i sig eller att de kommit att motsägas av fakta.

Den andra frågan

- 36 Det framgår av den andra frågan att den hänskjutande domstolen i huvudsak vill ha svar på om artikel 2.2 c i direktivet kan åberopas direkt vid de nationella domstolarna av enskilda.

- 37 Det skall erinras om att enligt fast rättspraxis har en bestämmelse i ett direktiv direkt effekt om den med avseende på innehållet framstår som ovillkorlig och tillräckligt precis (dom av den 19 januari 1982 i mål 8/81, Becker, Rec. 1982, s. 53).
- 38 I det förevarande fallet skall det konstateras att det i artikel 2.2 c i direktivet på ett klart och otvetydigt sätt räknas upp vissa väsentliga uppgifter i anställningsavtalet som arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetstagaren om, nämligen "[d]en befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser" eller "[e]n kort specifikation eller beskrivning av arbetet".
- 39 Den omständigheten att denna bestämmelse ger staten möjlighet att välja mellan två kategorier av upplysningar att meddela arbetstagaren utesluter inte att det, enbart på grundval av direktivbestämmelserna, med tillräcklig precision kan avgöras vilket innehåll de rättigheter har som på detta sätt tilldelats enskilda och vars räckvidd, för var och en av alternativets delar, inte lämnar medlemsstaterna något utrymme för skönsmässig bedömning (dom av den 19 november 1991 i mål C-6/90 och C-9/90, Francovich m. fl., Rec. 1991, s. I-5357, punkt 17).
- 40 Det kan således konstateras att bestämmelserna i fråga är ovillkorliga och tillräckligt precisa och att enskilda därför kan åberopa dem direkt vid den nationella domstolen, dels då staten inte har införlivat direktivet med den nationella rätten inom de föreskrivna tidsfristerna, dels då den inte har införlivat det på ett korrekt sätt.
- 41 I det förevarande fallet kan det konstateras att direktivet har införlivats med den tyska rättsordningen genom lagen av den 20 juli 1995. Efter det att införlivandefristen löpt ut och till och med den sistnämnda dagen hade således enskilda rätt att åberopa direktivbestämmelserna i fråga direkt vid de nationella domstolarna, i syfte att såsom minimigaranti erhålla de rättigheter som i direktivet är förbundna med endera av de i artikel 2.2 c i direktivet åsyftade kategorierna av upplysningar som skall meddelas arbetstagaren.

- 42 Vad beträffar perioden efter införlivandet av direktivet kan de aktuella bestämmelserna i detta verksamt åberopas av enskilda om de nationella införlivandeåtgärderna för direktivet inte är korrekta och tillräckliga.
- 43 I det avseendet har Landschaftsverband, den tyska regeringen och kommissionen påpekat att den tyska lagstiftaren har valt det alternativ som avses i artikel 2.2 c ii i direktivet genom att ålägga arbetsgivaren en skyldighet att skriftligen meddela [arbetstagaren] ”en tjänstebestämmelse eller en allmän beskrivning av den tjänst som arbetstagaren skall inneha”.
- 44 Det skall erinras om att enligt det andra alternativ som avses i artikel 2.2 c i direktivet är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla de anställda en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. Enbart en tjänstebestämmelse kan inte under några omständigheter anses motsvara vare sig en specifikation eller en beskrivning, även om de är korta, av det arbete som arbetstagaren skall utföra.
- 45 Följaktligen kan artikel 2.2 c ii i direktivet åberopas direkt av enskilda vid de nationella domstolarna, även efter införlivandelagens ikraftträdande.
- 46 Dessutom skall det erinras om att enligt en fast rättspraxis kan ett direktiv inte i sig skapa skyldigheter för enskilda och kan således inte som sådant åberopas gentemot denne (se bland annat dom av den 14 juli 1994 i mål C-91/92, Faccini Dori, Rec. 1994, s. I-3325, punkt 20). Däremot kan ett direktiv åberopas 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 enskilda, såsom lokala myndigheter eller organ som, oavsett sin rättsliga form, i enlighet med en av staten antagen rättsakt har fått i uppdrag att fullgöra en tjänst av allmänintresse under statens tillsyn (domar av den

22 juni 1989 i mål 103/88, Fratelli Costanzo, Rec. 1989, s. 1839, punkt 31, och av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, A. Foster m. fl., Rec. 1990, s. I-3313, punkt 19).

- 47 Den andra frågan skall med beaktande av vad som ovan anförts besvaras så, att artikel 2.2 c i direktivet kan åberopas direkt av enskilda vid de nationella domstolarna, mot medlemsstaten och mot samtliga organ och 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 enskilda, dels då staten har underlåtit att införliva direktivet med den nationella rätten inom de föreskrivna tidsfristerna, dels då den inte har införlivat det på ett korrekt sätt. Det strider mot artikel 2.2 c ii i direktivet att en medlemsstat som införlivar denna bestämmelse tillåter arbetsgivaren att i samtliga fall begränsa de upplysningar som skall meddelas arbetstagaren till enbart arbetstagarens tjänstebestämmelse.

Den tredje frågan

- 48 Genom den tredje frågan begär den hänskjutande domstolen att EG-domstolen skall tolka uttrycket "beskaffenhet" eller "kategori av arbete" som förekommer i artikel 2.2 c i direktivet.
- 49 Eftersom den tyska lagstiftaren, såsom framgår av punkt 43 i denna dom, har valt den kategori av uppgifter som avses i artikel 2.2 c ii i direktivet finns inte skäl att besvara den tredje frågan (se bland annat domar av den 16 juni 1981 i mål 126/80, Salonia, Rec. 1981, s. 1563, punkt 6, och av den 26 september 1985 i mål 166/84, Thomasdünger, Rec. 1985, s. 3001, punkt 11).

Den femte frågan

- 50 Genom den femte frågan vill den hänskjutande domstolen i huvudsak ha klarhet i om artikel 9.2 i direktivet skall tolkas så, att den ger medlemsstaterna rätt att befria arbetsgivaren från skyldigheten att skriftligen underrätta arbetstagaren om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, även om arbetstagaren begär detta, om dessa uppgifter omnämns i en handling eller ett anställningsavtal som upprättats innan bestämmelserna om införlivande av direktivet trädde i kraft.
- 51 Enligt artikel 9.2 i direktivet skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som är nödvändiga för att, såvitt avser anställningsförhållanden som löper när bestämmelserna om införlivande träder i kraft, se till att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämnar denne handlingar som innehåller sådana uppgifter som avses i artikel 2.2 i direktivet.
- 52 En sådan nationell bestämmelse som 4 § i den tyska lagen av den 20 juli 1995, enligt vilken arbetsgivaren, om det finns en handling eller ett anställningsavtal som innehåller de väsentliga uppgifter som avses i direktivet, befrias från skyldigheten att upplysa arbetstagaren på dennes begäran, är förenlig med artikel 9.2 i direktivet. Med beaktande av direktivets syfte skulle det nämligen vara onödigt att ålägga arbetsgivaren en skyldighet att, efter det att bestämmelserna om införlivande av direktivet trätt i kraft, återigen meddela de väsentliga dragen i ett redan existerande anställningsavtal eller anställningsförhållande, när dessa uppgifter, som har förblivit oförändrade, redan har meddelats den berörde arbetstagaren.
- 53 Den femte frågan skall följaktligen besvaras på så sätt att artikel 9.2 i direktivet skall tolkas så, att det inte strider mot denna artikel att medlemsstaterna kan befria arbetsgivaren från skyldigheten att skriftligen underrätta arbetstagaren om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, även om arbetstagaren begär detta, när dessa uppgifter omnämns i en handling eller ett

anställningsavtal som upprättats innan bestämmelserna om införlivande av direktivet trädde i kraft.

Rättegångskostnader

- 54 De kostnader som har förorsakats den tyska och den brittiska regeringen samt kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 9 juli 1996 har ställts av Landes-arbeitsgericht Hamm — följande dom:

- 1) Det meddelande som avses i artikel 2.1 i 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, till den del som arbetstagaren genom det underrättas om väsentliga uppgifter i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet och i synnerhet om de uppgifter som avses i artikel 2.2 c, innebär en presumtion för uppgifternas riktighet jämförbar med den som i den nationella rättsordningen gäller en liknande handling som upprättats av arbetsgivaren och som meddelats arbetstagaren. Arbetsgivaren skall emellertid tillåtas inkomma med

vilken motbevisning som helst och därvid visa antingen att upplysningarna i meddelandet var felaktiga i sig eller att de kommer att motsägas av fakta.

- 2) Artikel 2.2 c i direktiv 91/533 kan åberopas direkt av enskilda vid de nationella domstolarna, mot medlemsstaten och mot samtliga organ och 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 enskilda, dels då staten har underlåtit att införliva direktivet med den nationella rätten inom de föreskrivna tidsfristerna, dels då den inte har införlivat det på ett korrekt sätt. Det strider mot artikel 2.2 c ii i direktivet att en medlemsstat som införlivar denna bestämmelse tillåter arbetsgivaren att i samtliga fall begränsa de upplysningar som skall meddelas arbetstagarerna till enbart arbetstagarernas tjänstebestämmelser.

- 3) Artikel 9.2 i direktiv 91/533 skall tolkas så, att det inte strider mot denna artikel att medlemsstaterna kan befria arbetsgivaren från skyldigheten att skriftligen underrätta arbetstagarerna om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, även om arbetstagarerna begär detta, när dessa uppgifter omnämns i en handling eller ett anställningsavtal som upprättats innan bestämmelserna om införlivande av direktivet trädde i kraft.

Wathelet

Moitinho de Almeida

Edward

Jann

Sevón

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 4 december 1997.

R. Grass

C. Gulmann

Justitiesekreterare

Ordförande på femte avdelningen