DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

11. oktober 2007 *

I sag C-460/06,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Tribunal du travail de Bruxelles (Belgien) ved afgørelse af 6. november 2006, indgået til Domstolen den 17. november 2006, i sagen:

Nadine Paquay

mod

Société d'architectes Hoet + Minne SPRL,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, A. Rosas, og dommerne U. Lõhmus, J.N. Cunha Rodrigues, A. Ó Caoimh (refererende dommer) og P. Lindh,

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: R. Grass,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: fransk.

efter at der er afgivet indlæg af:

— den belgiske regering ved L. Van den Broeck, som befuldmægtiget

— den italienske regering ved I.M. Braguglia, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato W. Ferrante

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. van Beek, som befuldmægtiget,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 1, artikel 5, stk. 1, og artikel 6 i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40), og af artikel 10 i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under

arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1).

2 Anmodningen er indgivet i forbindelse med en sag mellem Nadine Paquay (herefter »sagsøgeren«) og Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (herefter »sagsøgte«) vedrørende afskedigelse af sagsøgeren.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

Direktiv 76/207

3 Det følger af artikel 1 i direktiv 76/207, at direktivet tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår.

4 Artikel 2, stk. 1, i direktiv 76/207 bestemmer, at dette princip indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

5 Direktivets artikel 2, stk. 3, bestemmer, at det ikke er til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

6 Artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 bestemmer, at anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

7 Direktivets artikel 6 bestemmer, at medlemsstaterne i deres nationale retsorden indfører de nødvendige bestemmelser for at enhver person, der mener sig krænket ved at princippet om ligebehandling som anført i samme direktivs artikel 3, 4 og 5 tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

Direktiv 92/85

8 Det følger af niende betragtning til direktiv 92/85, at beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som ammer, eller som lige har født, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder.

9 Ifølge 15. betragtning til direktivet kan risikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse.

10 Artikel 10 i direktiv 92/85 bestemmer:

»For at sikre, at arbejdstagere, [som er gravide, som lige har født, eller som ammer], som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.

3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.«

11 I henhold til artikel 12 i direktiv 92/85 skal medlemsstaterne i deres nationale retsorden indføje de nødvendige bestemmelser for, at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænket som følge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser og/eller, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, indbringe sagen for andre kompetente instanser.

12 I medfør af artikel 14, stk. 1, i direktiv 92/85 sætter medlemsstaterne de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest to år efter dets vedtagelse, dvs. den 19. oktober 1994.

De nationale bestemmelser

13 Artikel 40 i lov af 16. marts 1971 om arbejde (*Moniteur belge* af 30.3.1971, s. 3931) bestemmer:

»En arbejdsgiver, der beskæftiger en gravid arbejdstager, kan ikke søge ensidigt at bringe arbejdsforholdet til ophør fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren er gjort bekendt med graviditeten, og indtil udløbet af en frist på en måned fra ophøret af barselsorloven, medmindre der foreligger begrundelser, der ikke har forbindelse med den fysiske tilstand, som følger af graviditeten eller fødslen.

Bevisbyrden for disse begrundelser påhviler arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren skal efter arbejdstagerens anmodning skriftligt oplyse hende herom.

Såfremt den begrundelse, der gøres gældende til støtte for afskedigelsen, ikke opfylder betingelserne i stk. 1, eller såfremt der ikke foreligger en begrundelse, skal arbejdsgiveren betale arbejdstageren en fast godtgørelse, der svarer til seks måneders bruttoløn, uden at godtgørelser til arbejdstageren for afbrydelse af arbejdskontrakten herved berøres.«

14 Lov af 4. august 1978 om økonomisk nyorientering (*Moniteur belge* af 17.8.1978, s. 9106) gennemfører direktiv 76/207 i belgisk ret, og afsnit V heri fastsætter foranstaltninger til retsbeskyttelse på området for forskelsbehandling på grundlag af køn.

15 Denne lovs artikel 131 bestemmer, at enhver person, der mener sig krænket, kan indbringe sagen for den kompetente ret med henblik på at gøre bestemmelserne i lovens afsnit V gældende.

16 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at afsnit V i lov af 4. august 1978 ikke fastsætter særlige privatretlige sanktioner i den forbindelse.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 Sagsøgeren, der var ansat på sagsøgtes arkitektkontor siden den 24. december 1987, var på barselsorlov fra september til slutningen af december 1995.

18 Hendes barselsorlov ophørte den 31. december 1995 og perioden for beskyttelse mod afskedigelse, der varede fra graviditetens indtræden til ophøret af barselsorloven, udløb i overensstemmelse med belgisk lov den 31. januar 1996.

19 Sagsøgeren blev afskediget ved anbefalet brev af 21. februar 1996, dvs. efter udløbet af perioden for beskyttelse mod afskedigelse, med en opsigelsesperiode på seks måneder fra den 1. marts 1996. Sagsøgte bragte gennemførelsen af kontrakten til ophør den 15. april 1996 mod betaling af en godtgørelse svarende til resten af opsigelsesperioden.

20 Den forelæggende ret har anført, at beslutningen om at afskedige sagsøgeren blev taget, mens hun var gravid og før den 31. januar 1996, dvs. før udløbet af perioden for beskyttelse mod afskedigelse, og at gennemførelsen af beslutningen var påbegyndt.

21 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at sagsøgte under graviditeten i en avis den 27. maj 1995 indrykkede en annonce vedrørende ansættelse af en sekretær og svarede den 6. juni 1995 en ansøger, at »stillingen er ledig fra medio september 1995 til januar 1996«, hvilket svarer til barselsorlovens forventede varighed, og dernæst »fra august 1996«, dvs. fra tidspunktet for udløbet af opsigelsesperioden på seks måneder, der normalt ville blive meddelt efter beskyttelsesperioden. Det er ikke bestridt, at selskabet den 27. maj 1995 var bekendt med graviditeten, og at annoncen vedrørte den stilling, sagsøgeren beklædte.

22 Det fremgår endvidere af forelæggelsesafgørelsen, at sagsøgte indrykkede en ny annonce i oktober 1995, dvs. kort tid efter påbegyndelsen af barselsorloven. Annoncen havde følgende ordlyd: »comptabilité, McIntosch, disp. Imm., pr carr. ds pet. équipe [regnskab, McIntosch, til besættelse straks, mulighed for karriere i et lille team]«. Det er ikke bestridt, at udtrykket »pr. carr« betyder »mulighed for karriere«, hvilket bekræfter, at selskabets hensigt var endeligt at erstatte sagsøgeren, og at beslutningen herom blev truffet, selv om hun var gravid.

23 Hvad angår afskedigelsesgrundene og henset til, at arbejdsgiveren har bevisbyrden, har den forelæggende ret i en afgørelse af 26. april 2006 præciseret, at sagsøgtes begrundelse for afskedigelsen, dvs. manglende tilpasning til arkitektfagets udvikling, ikke er godtgjort, bl.a. set i lyset af vidneerklæringerne afgivet den 1. marts 1996, hvorefter sagsøgeren altid har arbejdet »til sin arbejdsgivers fulde tilfredshed«. Den forelæggende ret fastslog derfor, at afskedigelsen af sagsøgeren ikke var uden forbindelse til graviditeten eller i det mindste til fødslen af et barn.

24 Den forelæggende ret har desuden fastslået, at artikel 40 i lov af 16. marts 1971, som fortolket i lyset af lovens forarbejder, ikke er til hinder for, at beslutningen om afskedigelse træffes i beskyttelsesperioden, under forudsætning af, at meddelelsen til arbejdstageren finder sted mere end en måned efter ophøret af barselsorloven.

25 Af disse grunde har Tribunal de travail de Bruxelles besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 10 i direktiv [92/85] fortolkes således, at den blot indeholder et forbud mod at give meddelelse om en beslutning om afskedigelse i beskyttelsesperioden som omhandlet i denne artikels stk. 1, eller indeholder den tillige et forbud mod at træffe beslutningen om afskedigelse og at træffe foranstaltninger til den endelige erstatning af arbejdstageren før udløbet af beskyttelsesperioden?

2) Er en afskedigelse, der meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 fastsatte beskyttelsesperiode, men som ikke er uden forbindelse til moderskab og/eller fødslen af et barn, i strid med artikel 2, stk. 1 (eller artikel 5, stk. 1) i direktiv [76/207], og skal sanktionen i givet fald mindst svare til den sanktion, der er fastsat i national ret til gennemførelse af artikel 10 i direktiv 92/85?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

26 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10 i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den ikke blot indeholder et forbud

mod at give meddelelse om en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn i den i artikel 10, nr. 1, omhandlede beskyttelsesperiode, men også et forbud mod at træffe en sådan beslutning om afskedigelse og at træffe foranstaltninger til den endelige erstatning af arbejdstageren før udløbet af beskyttelsesperioden.

27 I den forbindelse bemærkes for det første, at formålet med direktiv 92/85 er en forbedring af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

28 Domstolen har endvidere på dette område fastslået, at formålet med fællesskabsreglerne vedrørende lighed mellem mænd og kvinder på området for de rettigheder, der tilkommer kvinder, som er gravide eller lige har født, er at beskytte kvindelige arbejdstagere før og efter fødslen (jf. dom af 8.9.2005, sag C-191/03, McKenna, Sml. I, s. 7631, præmis 42).

29 Domstolen har allerede før direktiv 92/85 trådte i kraft fastslået, at i medfør af princippet om forbud mod forskelsbehandling, og navnlig artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, skal en kvinde beskyttes mod afskedigelse ikke blot under barselsorloven, men under hele graviditeten. Ifølge Domstolen kan en afskedigelse i denne periode kun berøre kvinder og er følgelig udtryk for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. i denne retning dom af 8.11.1990, sag C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Sml. I, s. 3979, præmis 15, af 30.6.1998, sag C-394/96, Brown, Sml. I, s. 4185, præmis 24-27, og McKenna-dommen, præmis 47).

30 Det er netop i betragtning af risikoen for, at en eventuel afskedigelse kan indvirke på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, herunder den særlig alvorlige risiko for, at den gravide arbejdstager

tilskyndes til frivilligt at lade sit svangerskab afbryde, at fællesskabslovgiver ved artikel 10 i direktiv 92/85 har indført en særlig beskyttelse af kvinder ved at udstede forbuddet mod afskedigelse i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven (jf. dom af 14.7.1994, sag C-32/93, Webb, Sml. I, s. 3567, præmis 21, Brown-dommen, præmis 18, dom af 4.10.2001, sag C-109/00, Tele Danmark, Sml. I, s. 6993, præmis 26, og McKenna-dommen, præmis 48).

31 Det bemærkes endvidere, at artikel 10 i direktiv 92/85 ikke indeholder nogen undtagelse til eller fravigelse af forbuddet mod afskedigelse af gravide arbejdstagere i denne periode, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, og på betingelse af, at arbejdsgiveren skriftligt begrunder afskedigelsen (Webb-dommen, præmis 22, Brown-dommen, præmis 18, og Tele Danmark-dommen, præmis 27).

32 Endelig bemærkes, at medlemsstaterne, som led i anvendelsen af artikel 10 i direktiv 92/85, ikke kan ændre rækkevidden af begrebet »afskedigelse«, da omfanget af den beskyttelse, der følger af denne bestemmelse, derved ville forsvinde, og bestemmelsens effektive virkning ville blive bragt i fare.

33 Henset til formålet med direktiv 92/85 og navnlig formålet med artikel 10 bemærkes, at forbuddet mod afskedigelse i beskyttelsesperioden af kvinder, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke er begrænset til meddelelsen om beslutningen om afskedigelse. Den beskyttelse, som bestemmelsen tildeler disse arbejdstagere, udelukker såvel, at der træffes en beslutning om afskedigelse, som foranstaltninger vedrørende afskedigelsen, herunder forsøg på at finde en endelig erstatning for den berørte arbejdstager på grund af graviditeten og/eller fødslen af et barn.

34 Som den italienske regering med rette har anført, forfølger en arbejdsgiver som den i hovedsagen omhandlede, der beslutter at erstatte en arbejdstager, som er gravid,

som lige har født, eller som ammer, på grund af arbejdstagerens tilstand, og som med henblik på at erstatte hende iværksætter konkrete tiltag fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har fået kendskab til graviditeten, netop det formål, der er forbudt i henhold til direktiv 92/85, dvs. afskedigelse af en arbejdstager på grund af graviditet eller fødslen af et barn.

35 Det bemærkes, at en modsat fortolkning, hvorefter forbuddet mod afskedigelse begrænses til selve meddelelsen om en beslutning om afskedigelse i den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode, fratager bestemmelsen sin effektive virkning og kan indebære en risiko for, at arbejdsgiverne omgår forbuddet til skade for de rettigheder, der i henhold til direktiv 92/85 tilkommer kvinder, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

36 Det skal imidlertid bemærkes, som nævnt i denne doms præmis 31, at en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 10, nr. 1, i direktiv 92/85 kan afskediges i den i denne bestemmelse omhandlede beskyttelsesperiode i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis.

37 Hertil kommer, for så vidt angår den bevisbyrderegel, der finder anvendelse på omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede, at det påhviler den nationale ret at anvende de relevante bestemmelser i Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EFT 1998 L 14, s. 6), der i henhold til artikel 3, stk. 1, litra a), finder anvendelse på situationer, som er omhandlet i direktiv 92/85, for så vidt som der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn. Det følger af artikel 4, stk. 1, i direktiv 97/80, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, og over for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

38 På baggrund af ovenstående skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 10 i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den ikke blot indeholder et forbud mod at give meddelelse om en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn i den i artikel 10, nr. 1, omhandlede beskyttelsesperiode, men også et forbud mod at træffe foranstaltninger med henblik på en sådan beslutning før udløbet af beskyttelsesperioden.

Det andet spørgsmål

39 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst dels, om en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn, der meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode, er i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, dels, i tilfælde af en tilsidesættelse af disse bestemmelser i direktiv 76/207, om den foranstaltning, en medlemsstat har valgt i henhold til sidstnævnte direktivs artikel 6 med henblik på at sanktionere tilsidesættelsen af disse bestemmelser, mindst skal svare til den sanktion, der er fastsat i national ret til gennemførelse af artikel 10 og 12 i direktiv 92/85.

40 Hvad angår første del af det andet spørgsmål bemærkes, som det fremgår af denne doms præmis 29, at Domstolen allerede har fastslået, at beskyttelsen mod afskedigelse ikke blot tilkommer kvinden under barselsorloven, men også under hele graviditeten. Afskedigelse af en arbejdstager under graviditeten eller under barselsorloven af årsager, der er knyttet til graviditeten og/eller fødslen af et barn, udgør direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207.

41 Som det fremgår af Domstolens svar på det første spørgsmål, og navnlig af denne doms præmis 35 og 38, er den omstændighed, at en sådan beslutning om

afskedigelse meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode, uden relevans. Enhver anden fortolkning af artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 begrænser rækkevidden af den beskyttelse, der i medfør af fællesskabsretten tilkommer kvinder, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, hvilket strider mod opbygningen og udviklingen af de fællesskabsretlige regler om ligebehandling af mænd og kvinder på dette område.

42 Følgelig skal første del af det første spørgsmål besvares med, at en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn er i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, uanset på hvilket tidspunkt beslutningen om afskedigelse meddeles, og selv om beslutningen meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode.

43 Hvad dernæst angår anden del af det andet spørgsmål bemærkes, at medlemsstaterne i henhold til artikel 6 i direktiv 76/207 er forpligtede til at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sætte alle personer, der betragter sig som krænket som følge af en forskelsbehandling — såsom den i hovedsagen omhandlede — som er i strid med direktivets artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i stand til at anlægge sag. En sådan forpligtelse medfører, at de pågældende foranstaltninger skal være tilstrækkelig effektive til at opfylde formålet med direktiv 76/207, og de skal effektivt kunne påberåbes af de pågældende personer ved de nationale retter (jf. dom af 2.8.1993, sag C-271/91, Marshall, Sml. I, s. 4367, præmis 22).

44 Artikel 6 foreskriver ikke, at medlemsstaterne skal fastsætte en bestemt sanktion i tilfælde af overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling, men overlader det til medlemsstaterne frit at træffe deres valg blandt de forskellige løsninger, der kan virkeliggøre formålet med direktiv 76/207, alt afhængig af de enkelte situationer, der kan opstå (dom af 10.4.1984, sag 14/83, von Colson og Kamann, Sml. s. 1891, præmis 18, og Marshall-dommen, præmis 23).

45 Formålet er dog at nå frem til en reel lighed for så vidt angår muligheder, og det kan derfor ikke opnås, såfremt der mangler hensigtsmæssige foranstaltninger til at genskabe ligheden i tilfælde af, at den er blevet krænket. Disse foranstaltninger skal sikre en faktisk og effektiv retsbeskyttelse, og de skal have en reelt afskrækkende virkning på arbejdsgiveren (Marshall-dommen, præmis 24).

46 Sådanne krav medfører nødvendigvis, at de særlige omstændigheder i forbindelse med hver enkelt overtrædelse af princippet om ligebehandling skal tages i betragtning. Såfremt økonomisk erstatning er den foranstaltning, der anvendes for at nå det ovennævnte mål, skal den være tilstrækkelig i den forstand, at den fuldt ud skal genoprette det tab, der reelt er påført som følge af en afskedigelse, som er udtryk for forskelsbehandling, i overensstemmelse med de nationale bestemmelser, der finder anvendelse (Marshall-dommen, præmis 25 og 26).

47 Det bemærkes, at i overensstemmelse med artikel 12 i direktiv 92/85 påhviler det endvidere medlemsstaterne at indføje de nødvendige bestemmelser for, at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænket som følge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, herunder af de krav, der følger af direktivets artikel 10, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser. Artikel 10, nr. 3, i direktiv 92/85 fastsætter nærmere bestemt, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at beskytte en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter artikel 10, nr. 1.

48 Det følger af Domstolens svar på det første spørgsmål og af første del af det andet spørgsmål, at både meddelelsen om en beslutning om afskedigelse af en arbejdstager i den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode, der er truffet på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn, og det forhold, at en sådan beslutning træffes i denne periode, selv når beslutningen ikke meddeles, samt iværksættelse af foranstaltninger med henblik på den endelige erstatning af denne arbejdstager af samme årsager, er i strid med artikel 2, stk. 1, artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 og artikel 10 i direktiv 92/85.

49 Selv om det tiltrædes, at medlemsstaterne hverken i henhold til artikel 6 i direktiv 76/207 eller i henhold til artikel 12 i direktiv 92/85 er forpligtet til at vedtage bestemte foranstaltninger, skal den valgte foranstaltning ikke desto mindre, som det fremgår af denne doms præmis 45, kunne sikre en faktisk og effektiv retsbeskyttelse, have en reelt afskrækkende virkning på arbejdsgiveren og i alle tilfælde være passende i forhold til det lidte tab.

50 Hvis en medlemsstat i henhold til artikel 10 og 12 i direktiv 92/85, med henblik på at efterkomme de i Domstolens praksis fastsatte krav på området for sanktioner, vælger at sanktionere tilsidesættelsen af de krav, der følger af nævnte artikel 10, med tildeling af en bestemt økonomisk erstatning, følger det heraf, som den italienske regering i det foreliggende tilfælde har bemærket, at den af medlemsstaten valgte foranstaltning, i tilfælde af en tilsidesættelse under identiske omstændigheder af forbuddet mod forskelsbehandling i artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, mindst skal være tilsvarende.

51 Hvis den erstatning, som en medlemsstat vælger i henhold til artikel 12 i direktiv 92/85, vurderes som nødvendig for at beskytte de berørte arbejdstagere, er det vanskeligt at forstå, hvorledes en mindre erstatning, der vedtages med henblik på at efterkomme artikel 6 i direktiv 76/207, kan anses for passende i forhold til det lidte tab, hvis tabet er forårsaget af en afskedigelse under identiske omstændigheder og i strid med sidstnævnte direktivs artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1.

52 Som Domstolen allerede har bemærket, skal medlemsstaterne ved valget af den ordning, der er egnet til at nå målene i direktiv 76/207, desuden drage omsorg for, at overtrædelser af fællesskabsretten sanktioneres efter samme materielle og processuelle regler, som efter national ret gælder for overtrædelser af samme art og grovhed (dom af 21.9.1989, sag 68/88, Kommissionen mod Grækenland, Sml. s. 2965, præmis 24, og af 22.4.1997, sag C-180/95, Draehmpaehl, Sml. I, s. 2195, præmis 29). Denne argumentation finder tilsvarende anvendelse på tilsidesættelser af fællesskabsretten af lignende art og betydning.

53 Anden del af det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at når en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn, der meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode, er i strid med såvel artikel 10 i direktiv 92/85 som artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, skal den foranstaltning, medlemsstaten vælger i henhold til sidstnævnte direktivs artikel 6 med henblik på sanktion af tilsidesættelsen af disse bestemmelser, mindst svare til den sanktion, der er fastsat i national ret til gennemførelse af artikel 10 og 12 i direktiv 92/85.

54 På baggrund af ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn er i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, uanset på hvilket tidspunkt beslutningen om afskedigelse meddeles, og selv om beslutningen meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode. Når en sådan beslutning om afskedigelse er i strid med såvel artikel 10 i direktiv 92/85 som artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, skal den foranstaltning, medlemsstaten vælger i henhold til sidstnævnte direktivs artikel 6 med henblik på sanktion af tilsidesættelsen af disse bestemmelser, mindst svare til den sanktion, der er fastsat i national ret til gennemførelse af artikel 10 og 12 i direktiv 92/85.

Sagens omkostninger

55 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

1) **Artikel 10 i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), skal fortolkes således, at den ikke blot indeholder et forbud mod at give meddelelse om en beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn i den i artikel 10, nr. 1 omhandlede beskyttelsesperiode, men også et forbud mod at træffe foranstaltninger med henblik på en sådan beslutning før udløbet af beskyttelsesperioden.**

2) **En beslutning om afskedigelse på grund af graviditet og/eller fødslen af et barn er i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, uanset på hvilket tidspunkt beslutningen om afskedigelse meddeles, og selv om beslutningen meddeles efter udløbet af den i artikel 10 i direktiv 92/85 omhandlede beskyttelsesperiode. Når en sådan beslutning om afskedigelse er i strid med såvel artikel 10 i direktiv 92/85 som artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, skal den foranstaltning, medlemsstaten vælger i henhold til sidstnævnte direktivs artikel 6 med henblik på sanktion af tilsidesættelsen af disse bestemmelser, mindst svare til den sanktion, der er fastsat i national ret til gennemførelse af artikel 10 og 12 i direktiv 92/85.**

Underskrifter