DOMSTOLENS DOM

22. september 1998 *

I sag C-185/97,

angående en anmodning, som Employment Appeal Tribunal, London (Det Forenede Kongerige), i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Belinda Jane Coote

mod

Granada Hospitality Ltd,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af 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),

har

* Processprog: engelsk.

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten, G. C. Rodríguez Iglesias, afdelingsformændene H. Ragnemalm og R. Schintgen samt dommerne G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (refererende dommer), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann og K. M. Ioannou,

generaladvokat: J. Mischo
justitssekretær: ekspeditionssekretær D. Louterman-Hubeau,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Belinda Jane Coote ved barrister Dinah Rose for Principal Legal Officer Pauline Matthews, Equal Opportunities Commission

— Det Forenede Kongeriges regering ved Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af barrister Sarah Moore

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Marie Wolfcarius og Xavier Lewis, begge Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 19. februar 1998 er afgivet mundtlige indlæg af Belinda Jane Coote, af Det Forenede Kongeriges regering og af Kommissionen,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 2. april 1998,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 20. november 1996, indgået til Domstolen den 12. maj 1997, har Employment Appeal Tribunal, London, i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af 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, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en tvist mellem Belinda Jane Coote og dennes tidligere arbejdsgiver, firmaet Granada Hospitality Ltd (herefter »Granada«), angående Granada's beslutning om at nægte at give en anbefaling til potentielle arbejdsgivere for Coote.

Direktivet

3 Direktivets artikel 1, stk. 1, lyder således: »Dette direktiv 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 og på de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende 'princippet om ligebehandling'.«

4 Direktivets artikel 5, stk. 1, bestemmer følgende:

»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.«

5 Direktivets artikel 6 indeholder følgende bestemmelse: »Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for, at enhver person, der mener sig krænket ved, at princippet om ligebehandling som anført i 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.«

6 Direktivets artikel 7 bestemmer følgende: »Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse, som måtte være en arbejdsgivers reaktion på en klage på virksomhedsplan eller på et søgsmål fremsat eller indledt med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling overholdes.«

National lovgivning

7 Sex Discrimination Act (herefter »SDA«), hvorved direktivet blev gennemført i britisk ret, bestemmer i section 4:

»1) En person ('den forskelsbehandlende') anses i alle situationer, der er omfattet af den lov, for at udøve forskelsbehandling mod en anden person ('den

skadelidte'), når han behandler den skadelidte mindre fordelagtigt, end han i den samme situation behandler eller ville behandle andre, og dette skyldes, at den skadelidte

a) har anlagt sag mod den forskelsbehandlende eller mod andre i henhold til denne lov eller Equal Pay Act 1970

eller ...«

8 En forskelsbehandling anses alene for retsstridig, såfremt den udøves under en af de omstændigheder, der omtales i Part II eller IV i SDA, idet Part II angår forskelsbehandling som led i et ansættelsesforhold. Section 6 indeholder herved følgende bestemmelser:

»1. Der må ikke udøves forskelsbehandling mod kvinder for så vidt angår ansættelse i virksomheder i Storbritannien

a) som led i afgørelsen om, hvem der skal tilbydes ansættelse, eller

b) med hensyn til de vilkår, hvorunder ansættelsen tilbydes, eller

c) forskelsbehandling, der går ud på at nægte eller bevidst at undlade at tilbyde en kvinde ansættelse.

2. Der må ikke udøves forskelsbehandling mod kvinder beskæftiget i virksomheder i Storbritannien

a) med hensyn til vilkårene for adgang til forfremmelse, ændrede arbejdsopgaver eller uddannelse eller til andre goder, fordele eller ydelser eller i form af at nægte eller bevidst at undlade at give en kvinde adgang hertil eller

b) i form af afskedigelse eller anden behandling til skade for en kvinde.«

Hovedsagen

9 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at Coote var ansat hos Granada fra december 1992 til september 1993. I 1993 anlagde hun sag mod Granada i anledning af forskelsbehandling på grundlag af køn, idet hun gjorde gældende, at hun var blevet afskediget, fordi hun var blevet gravid. Denne sag blev forligt, og Coote's ansættelsesforhold hos Granada blev efter aftale mellem parterne bragt til ophør den 7. september 1993.

10 I juli 1994 henvendte Coote, der søgte et nyt arbejde, sig til to engageringskontorer. Coote er af den opfattelse, at hendes vanskeligheder med at finde arbejde skyldtes, at Granada undlod at give en anbefaling til et af engageringskontorerne, hvilket Granada har benægtet.

11 Coote anlagde herefter en ny sag mod Granada ved Industrial Tribunal, Stratford, under anbringende af, at hun var blevet udsat for urimelig behandling ved, at Granada havde nægtet at give en anbefaling til engageringskontoret. Hun gjorde

gældende, at den manglende anbefaling var en reaktion på den sag, hun tidligere havde anlagt mod sin forhenværende arbejdsgiver.

12 Den nævnte sag blev afvist med den begrundelse, at den påståede forskelsbehandling i form af urimelig behandling måtte anses for at være sket, efter at ansættelsesforholdet hos Granada var ophørt, og at den angivelige skade under alle omstændigheder var indtruffet efter dette tidspunkt. Ifølge Industrial Tribunal måtte SDA herved fortolkes således, at loven alene forbyder indgreb, hvis skadevirkninger indtræffer under ansættelsesforholdets bestående. Industrial Tribunal bemærkede, at det ikke traf denne afgørelse uden betænkeligheder, idet Coote herefter ikke havde mulighed for at forfølge sagen yderligere.

13 Coote appellerede den nævnte dom til Employment Appeal Tribunal. I forelæggelseskendelsen har denne ret bemærket, at det følger af section 4 i SDA, at der bl.a. foreligger forskelsbehandling, når en person behandles mindre fordelagtigt end andre, og dette skyldes, at den pågældende har anlagt sag i henhold til SDA. Endvidere anses urimelig behandling som omhandlet dog kun for retsstridig, såfremt den af arbejdsgiveren udøvede forskelsbehandling finder sted under en af de omstændigheder, der omtales i Part II i SDA.

14 Den forelæggende ret har i denne forbindelse bemærket, at det er blevet antaget, at Race Relations Act 1976, der indeholder bestemmelser svarende til section 4 og 6 i SDA, kun rammer forskelsbehandling, der finder sted på et tidspunkt, hvor det pågældende arbejdsforhold består, således at den nævnte lov ikke omfatter tilfælde, hvor en arbejdsgiver forvolder en tidligere ansat skade. Industrial Tribunal's afgørelse, hvorved Coote ikke fik medhold, blev truffet på grundlag af denne retspraksis.

15 Den nationale ret er dog af den opfattelse, at retsstillingen, når henses til direktivet, kan være den, at SDA i modsætning til Race Relations Act 1976 skal fortolkes således, at loven ikke alene forbyder indgreb, der er udtryk for skadeforvoldelse under ansættelsesforholdets bestående, men også indgreb, der træffes beslutning om, eller som har skadevirkninger, efter at arbejdsforholdet er ophørt.

16 Employment Appeal Tribunal har herefter udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Opstiller Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår en forpligtelse for medlemsstaterne til i deres nationale retsordener at indføre en ordning, der gør det muligt for en sagsøger at gennemføre et krav ved domstolene under de nedenfor angivne omstændigheder:

i) Sagsøgeren har været ansat hos sagsøgte.

ii) Mens ansættelsesforholdet bestod, fremsatte sagsøgeren et krav mod sagsøgte i anledning af forskelsbehandling på grundlag af køn, hvorom der blev indgået forlig.

iii) Efter ansættelsesforholdets ophør har sagsøgeren forsøgt at opnå fuldtidsarbejde, hvilket ikke er lykkedes.

iv) Sagsøgte har forårsaget eller bidraget til sagsøgerens vanskeligheder ved at finde arbejde ved at nægte at give en anbefaling til potentielle arbejdsgivere, når sagsøgte er blevet anmodet herom.

v) Arbejdsgiverens beslutning om at nægte at give en anbefaling er blevet truffet, efter at sagsøgerens ansættelsesforhold er ophørt.

vi) Årsagen, eller en væsentlig årsag, til arbejdsgiverens beslutning om at nægte at give sagsøgeren en anbefaling har været, at hun tidligere har fremsat et krav mod sagsøgte i anledning af forskelsbehandling på grundlag af køn?

2) Opstiller Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår en forpligtelse for medlemsstaterne til i deres nationale retsordener at indføre en ordning, der gør det muligt at gennemføre et krav ved domstolene, når de i spørgsmål 1) angivne omstændigheder foreligger, bortset fra at

i) sagsøgtes beslutning om at nægte at give en anbefaling blev truffet, før sagsøgerens ansættelsesforhold ophørte, men

ii) sagsøgte faktisk først har nægtet at give en anbefaling, efter at sagsøgerens ansættelsesforhold er ophørt?«

17 Det bemærkes indledningsvis, at et direktiv ifølge fast retspraksis siden dommen af 26. februar 1986 (sag 152/84, Marshall, Sml. s. 723, præmis 48) ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private — her en privat arbejdsgiver — og derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne personer.

18 Det fremgår dog ligeledes af fast retspraksis siden dommen af 10. april 1984 (sag 14/83, Von Colson og Kamann, Sml. s. 1891, præmis 26), at den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv, til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af EF-traktatens artikel 5 til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger til at sikre opfyldelsen af denne pligt, påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne, herunder også domstolene inden for deres kompetence. Som det fremgår af Domstolens dom af 13. november 1990 (sag C-106/89, Marleasing, Sml. I, s. 4135, præmis 8) og af 16. december 1993 (sag C-334/92, Wagner Miret, Sml. I, s. 6911, præmis 20 og 21), er den nationale ret ved anvendelsen af nationale retsforskrifter — herunder bestemmelser i en lov, der, som i denne sag, særligt er blevet udstedt med henblik på at gennemføre det pågældende direktiv — forpligtet til i videst muligt omfang at fortolke nationale bestemmelser i lyset af direktivets ordlyd og formål og at fremkalde det med direktivet tilsigtede resultat i overensstemmelse med traktatens artikel 189, stk. 3.

19 De præjudicielle spørgsmål må herefter forstås således, at den nationale ret med henblik på afgørelsen om, hvorledes de nationale gennemførelsesbestemmelser til direktivet skal fortolkes, ønsker oplyst, hvorvidt direktivet forpligter medlemsstaterne til i deres nationale retsordener at indføre de nødvendige foranstaltninger til at sikre en beskyttelse i form af en domstolsprøvelse for arbejdstagere, hvis arbejdsgiver efter arbejdsforholdets ophør nægter at give en anbefaling, som reaktion på et søgsmål indbragt med det formål at udvirke, at det ved direktivet knæsatte princip om ligebehandling overholdes.

20 Det bemærkes, at medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 6 i deres nationale retsordener skal indføre de nødvendige bestemmelser for, at enhver, der mener sig krænket som følge af en forskelsbehandling, »kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser«. Det fremgår af denne bestemmelse, at medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger, der er tilstrækkelige til, at direktivets mål faktisk nås, hvorved medlemsstaterne skal sikre, at de berørte personer effektivt kan hævde deres heraf flydende rettigheder ved de nationale domstole (jf. dommen i sagen Von Colson og Kamann, a.st., præmis 18, dom af 15.5.1986, sag 222/84, Johnston, Sml. s. 1651, præmis 17, og af 2.8.1993, sag C-271/91, Marshall, Sml. I, s. 4367, præmis 22).

21 Den domstolsprøvelse, der hjemles ved den nævnte bestemmelse, er udtryk for et almindeligt retsprincip, der ligger til grund for medlemsstaternes fælles forfatningstraditioner, og som endvidere har fundet udtryk i artikel 6 i konventionen af 4. november 1950 til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (jf. herved dommen i Johnston-sagen, a.st., præmis 18).

22 I medfør af direktivets artikel 6 som fortolket i lyset af den anførte almindelige grundsætning har enhver person adgang til at indbringe et søgsmål for en kompetent ret med henblik på en effektiv prøvelse af dispositioner, som anses for stridende mod princippet om ligebehandling af mænd og kvinder som hjemlet ved direktivet. Det påhviler medlemsstaterne at sikre, at der kan udøves en effektiv domstolskontrol med overholdelsen af de relevante fællesskabsbestemmelser og af den nationale lovgivning, hvis formål er at gennemføre de rettigheder, som direktivet hjemler (dommen i Johnston-sagen, a.st., præmis 19).

23 Som Domstolen ligeledes har fastslået (dommen af 2.8.1993 i Marshall-sagen, a.st., præmis 34), er direktivets artikel 6 en nødvendig faktor for tilvejebringelsen af det grundlæggende mål, som er ligebehandling af mænd og kvinder, idet dette, således som det fremgår af fast retspraksis (jf. herved dom af 30.4.1996, sag C-13/94, P. mod S., Sml. I, s. 2143, præmis 19), er udtryk for en af menneskets grundlæggende rettigheder, som Domstolen skal sikre overholdt.

24 Det ved direktivets artikel 6 knæsatte princip om en effektiv domstolsprøvelse ville miste sin væsentlige virkning, såfremt den herved tillagte beskyttelse ikke udstrakte sig til dispositioner, som en arbejdsgiver, således som det er tilfældet i hovedsagen, vil kunne være foranlediget til at træffe som en reaktion på et søgsmål indbragt af en arbejdstager med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling overholdes. En frygt for sådanne dispositioner, der ikke ville kunne imødegås ved retslige skridt, ville kunne afholde arbejdstagere, der mener sig krænket som følge af en forskelsbehandling, fra at gøre deres rettigheder gældende ved domstolene, hvorved virkeliggørelsen af målsætningen med direktivet i alvorlig grad ville blive bragt i fare.

25 Der kan herefter ikke gives Det Forenede Kongeriges regering medhold i, at dispositioner, som en arbejdsgiver træffer over for en arbejdstager som en reaktion på et søgsmål indbragt med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling overholdes, ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde, når der er tale om dispositioner, som træffes, efter at arbejdsforholdet er ophørt.

26 Som Det Forenede Kongeriges regering endvidere, med rette, har anført, er medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 7 udtrykkeligt forpligtet til at træffe de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelser, som en arbejdsgiver beslutter at foretage som en reaktion på et søgsmål indbragt med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling overholdes.

27 I modsætning til, hvad Det Forenede Kongeriges regering har gjort gældende, kan det imidlertid — når henses til målsætningen med direktivet, som er at nå frem til en reel lighed mellem mænd og kvinder for så vidt angår muligheder (dom af 2.8.1993 i Marshall-sagen, a.st., præmis 24), og til den grundlæggende karakter af retten til beskyttelse i form af en effektiv domstolsprøvelse — for så vidt der ikke er klare holdepunkter for det modsatte resultat, ikke udledes af direktivets artikel 7, at fællesskabslovgiver skulle have haft til hensigt at begrænse arbejdstagernes beskyttelse mod sanktionerende dispositioner fra arbejdsgiverens side til udelukkende at omfatte afskedigelser, der er en særligt alvorlig forholdsregel, men dog ikke den eneste form for indgreb, som rent faktisk vil kunne afholde en arbejdstager fra at gøre brug af sin ret til beskyttelse i form af en domstolsprøvelse. Pressionsmidler af denne art omfatter bl.a. dispositioner, der som den i hovedsagen omhandlede er en reaktion på en retssag anlagt mod arbejdsgiveren, og som tilsigter at lægge hindringer i vejen for den afskedigede arbejdstagers bestræbelser på at finde et nyt arbejde.

28 Den nationale rets spørgsmål må derfor besvares med, at direktivets artikel 6 forpligter medlemsstaterne til i deres nationale retsordener at indføre de nødvendige foranstaltninger til at sikre en beskyttelse i form af en domstolsprøvelse for arbejdstagere, hvis arbejdsgiver efter arbejdsforholdets ophør nægter at give en anbefaling, som reaktion på et søgsmål indbragt med det formål at udvirke, at det ved direktivet knæsatte princip om ligebehandling overholdes.

Sagens omkostninger

29 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongeriges regering og af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Employment Appeal Tribunal, London, ved kendelse af 20. november 1996, for ret:

Artikel 6 i Rådets direktiv 76/207/EØF 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår forpligter medlemsstaterne til i deres nationale retsordener at indføre de nødvendige foranstaltninger til at sikre en beskyttelse i form af en domstolsprøvelse for arbejdstagere, hvis arbejdsgiver efter arbejdsforholdets ophør nægter at give en anbefaling, som reaktion på et søgsmål indbragt med det formål at udvirke, at det ved direktivet knæsatte princip om ligebehandling overholdes.

Rodríguez Iglesias	Ragnemalm	Schintgen	Mancini
Moitinho de Almeida	Murray	Edward	Puissochet
Hirsch	Jann		Ioannou

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 22. september 1998.

R. Grass — G. C. Rodríguez Iglesias

Justitssekretær — Præsident