ARREST VAN HET HOF

22 september 1998 *

In zaak C-185/97,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van het Employment Appeal Tribunal, Londen (Verenigd Koninkrijk), in het aldaar aanhangig geding tussen

B. J. Coote

en

Granada Hospitality Ltd,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40),

wijst

* Procestaal: Engels.

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, H. Ragnemalm en R. Schintgen, kamerpresidenten, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (rapporteur), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J. -P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann en K. M. Ioannou, rechters,

advocaat-generaal: J. Mischo
griffier: D. Louterman-Hubeau, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— B. J. Coote, vertegenwoordigd door D. Rose, Barrister, gemachtigd door P. Matthews, Principal Legal Officer, Equal Opportunities Commission,

— 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. Wolfcarius en X. Lewis, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van B. J. Coote, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie ter terechtzitting van 19 februari 1998,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 2 april 1998,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 20 november 1996, binnengekomen bij het Hof op 12 mei 1997, heeft het Employment Appeal Tribunal, Londen, krachtens artikel 177 EG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40; hierna: „richtlijn").

2 Die vragen zijn gerezen in een geding tussen B. J. Coote en haar voormalige particuliere werkgever, Granada Hospitality Ltd (hierna: „Granada"), over de weigering van laatstgenoemde om referenties te verstrekken aan potentiële werkgevers van Coote.

De richtlijn

3 Volgens artikel 1, lid 1, beoogt de richtlijn „de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna ‚beginsel van gelijke behandeling' genoemd."

4 Artikel 5, lid 1, van de richtlijn luidt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht."

5 Ingevolge artikel 6 van de richtlijn nemen „de lidstaten (...) in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan".

6 Volgens artikel 7 van de richtlijn nemen „de lidstaten (...) de nodige maatregelen teneinde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven".

De nationale wetgeving

7 De Sex Discrimination Act (Britse wettelijke regeling inzake discriminatie op grond van geslacht; hierna: „SDA"), die de bepalingen van de richtlijn in Brits recht heeft omgezet, bepaalt in Section 4:

„1) Een persoon (hierna: ‚degene die discrimineert') discrimineert een andere persoon (hierna: ‚gediscrimineerde') in alle voor de toepassing van enige bepaling

van deze Act relevante omstandigheden, indien hij de gediscrimineerde minder gunstig behandelt dan hij andere personen in die omstandigheden behandelt of zou behandelen, en wel omdat de gediscrimineerde

a) krachtens deze Act of de Equal Pay Act 1970 (Britse wettelijke regeling van 1970 inzake de gelijke beloning) een vordering tegen degene die discrimineert of enige andere persoon heeft ingesteld, of

(...)"

8 De discriminatie is alleen onwettig, indien zij plaatsvindt in één van de gevallen genoemd in de delen II en IV van de SDA. Deel II van de SDA betreft discriminatie in het kader van een arbeidsverhouding. Dienaangaande bepaalt artikel 6:

„1. Het is een werkgever die werk verschaft in een onderneming in Groot-Brittannië verboden, een vrouw te discrimineren

a) met betrekking tot de maatregelen die worden getroffen om te bepalen aan wie een betrekking moet worden aangeboden, of

b) met betrekking tot de voorwaarden waaronder die betrekking aan de vrouw wordt aangeboden, of

c) door te weigeren of opzettelijk na te laten, de betrekking aan de vrouw aan te bieden.

2. Het is een werkgever verboden, een door hem in een onderneming in Groot-Brittannië tewerkgestelde vrouw te discrimineren

a) in de manier waarop hij haar toegang verleent tot mogelijkheden voor bevordering, overplaatsing, opleiding of tot andere voordelen, faciliteiten of diensten, of door te weigeren of opzettelijk na te laten haar toegang tot die mogelijkheden te verlenen, of

b) door haar te ontslaan of enig ander nadeel te berokkenen."

Het hoofdgeding

9 Blijkens de verwijzingsbeschikking was Coote van december 1992 tot september 1993 werkzaam bij Granada. In 1993 stelde zij tegen Granada een vordering in rechte in wegens discriminatie op grond van geslacht, omdat zij wegens zwangerschap zou zijn ontslagen. In die zaak werd een minnelijke schikking getroffen en de arbeidsverhouding van Coote en Granada werd in gezamenlijk overleg op 7 september 1993 beëindigd.

10 In juli 1994 maakte Coote, die op zoek was naar nieuw werk, gebruik van de diensten van twee arbeidsbemiddelingsbureaus. De moeilijkheden die zij ondervond om werk te vinden, schrijft zij toe aan het feit dat Granada één van die bureaus geen referenties heeft verstrekt, hetgeen Granada betwist.

11 Coote stelde daarop bij het Industrial Tribunal, Stratford, een nieuw beroep tegen Granada in en stelde, dat de weigering van Granada het arbeidsbemiddelingsbureau referenties te verstrekken, haar schade had berokkend. Haars inziens was

die weigering een reactie op de vordering in rechte die zij eerder tegen haar voormalige werkgever had ingediend.

12 Dit beroep werd verworpen, op grond dat de vermeende discriminatie na de beëindiging van de arbeidsverhouding met Granada had plaatsgevonden en de gestelde schade in elk geval na die datum was ontstaan. Volgens het Industrial Tribunal moest de SDA namelijk aldus worden uitgelegd, dat zij alleen vergeldingsmaatregelen waarvan de nadelige gevolgen zich gedurende de arbeidsverhouding voordoen, verbiedt. De rechter in eerste aanleg verklaarde deze beslissing te betreuren, omdat de betrokkene hiertegen geen enkel rechtsmiddel openstond.

13 Coote ging van dit vonnis in hoger beroep bij het Employment Appeal Tribunal. In haar verwijzingsbeschikking herinnert deze rechterlijke instantie eraan, dat er op grond van Section 4 SDA onder meer sprake is van discriminatie, indien een persoon minder gunstig wordt behandeld dan een ander omdat hij een vordering krachtens de SDA heeft ingesteld; voorts is de discriminerende handeling van de werkgever alleen onwettig in de omstandigheden voorzien in deel II van de SDA.

14 Dienaangaande preciseert de verwijzende rechter, dat de Race Relations Act 1976 (wet van 1976 inzake de rassenverhoudingen), die soortgelijke bepalingen als de Sections 4 en 6 SDA bevat, volgens de rechtspraak alleen betrekking heeft op discriminaties die gedurende het bestaan van de betrokken arbeidsverhouding plaatsvinden, zodat zij niet de gevallen omvat waarin een werkgever een voormalige werknemer schade berokkent. Het Industrial Tribunal zou het beroep van Coote hebben verworpen op grond van deze rechtspraak.

15 De nationale rechter vraagt zich echter af, of de SDA, gelet op de richtlijn, in tegenstelling tot de Race Relations Act 1976 niet aldus moet worden uitgelegd, dat zij niet alleen vergeldingsmaatregelen bestaande in een nadelige behandeling gedurende het bestaan van de arbeidsverhouding verbiedt, maar ook vergeldingsmaatregelen die na de beëindiging van de arbeidsverhouding worden getroffen of nadelige gevolgen veroorzaken.

16 Onder deze omstandigheden heeft het Employment Appeal Tribunal de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

„1) Verplicht richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden de lidstaten, in hun nationale rechtsstelsel de nodige maatregelen op te nemen om een partij die zich benadeeld acht, in staat te stellen haar aanspraken in rechte geldend te maken onder de volgende omstandigheden:

i) appellante was bij geïntimeerde tewerkgesteld;

ii) tijdens haar tewerkstelling heeft appellante een vordering wegens discriminatie op grond van geslacht tegen geïntimeerde ingediend, waarvoor een minnelijke schikking is getroffen;

iii) na beëindiging van haar tewerkstelling heeft appellante tevergeefs getracht een voltijdbaan te krijgen;

iv) geïntimeerde heeft de moeilijkheden van appellante om werk te vinden veroorzaakt of daartoe bijgedragen, door te weigeren gevolg te geven aan het verzoek, referenties aan potentiële werkgevers te verstrekken;

v) de werkgever heeft zijn besluit om geen referenties te verstrekken genomen nadat de tewerkstelling van appellante was beëindigd;

vi) de weigering van de werkgever om appellante referenties te verstrekken had als reden, althans een van de voornaamste redenen, dat zij eerder tegen hem een vordering wegens discriminatie op grond van geslacht had ingediend?

2) Verplicht richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden de lidstaten, in hun nationale rechtsstelsel de nodige maatregelen op te nemen om eenieder in staat te stellen zijn aanspraken in rechte geldend te maken onder de sub 1 vermelde omstandigheden, behoudens dat:

i) geïntimeerde zijn besluit om geen referenties te verstrekken heeft genomen vóór de beëindiging van de tewerkstelling van appellante; maar

ii) geïntimeerde feitelijk heeft geweigerd om referenties te verstrekken nadat de tewerkstelling van appellante was beëindigd?"

17 Om te beginnen moet worden gepreciseerd, dat het sinds het arrest van 26 februari 1986, Marshall (152/84, Jurispr. blz. 723, punt 48), vaste rechtspraak is, dat een richtlijn uit zichzelf geen verplichtingen aan een particulier, in casu een particuliere werkgever, kan opleggen en als zodanig dus niet tegenover hem kan worden ingeroepen.

18 Sinds het arrest van 10 april 1984, Von Colson en Kamann (14/83, Jurispr. blz. 1891, punt 26), is het echter eveneens vaste rechtspraak, dat de uit een richtlijn voortvloeiende verplichting der lidstaten om het daarmee beoogde doel te verwezenlijken, alsook de krachtens artikel 5 EG-Verdrag op hen rustende plicht, alle algemene of bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, voor alle met overheidsgezag beklede instanties in de lidstaten gelden, en dus, binnen het kader van hun bevoegdheden, ook voor de rechterlijke instanties. Gelijk uit de arresten van het Hof van 13 november 1990, Marleasing (C-106/89, Jurispr. blz. I-4135, punt 8), en 16 december 1993, Wagner Miret (C-334/92, Jurispr. blz. I-6911, punten 20 en 21), volgt, moet de nationale rechter bij de toepassing van het nationale recht, met name van bepalingen van een wet die, zoals in casu, speciaal ter uitvoering van de richtlijn zijn ingevoerd, dit zoveel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn, teneinde het resultaat bedoeld in artikel 189, derde alinea, van het Verdrag, te bereiken.

19 Onder die omstandigheden moeten de prejudiciële vragen aldus worden begrepen, dat de nationale rechter met het oog op de uitlegging van de nationale bepalingen ter omzetting van de richtlijn wenst te vernemen, of de richtlijn de lidstaten verplicht, in hun nationale rechtsorde de nodige voorschriften op te nemen om rechterlijke bescherming te verzekeren aan een werknemer wiens werkgever, na beëindiging van de arbeidsverhouding, weigert referenties te verstrekken als reactie op een vordering in rechte, ingediend om het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de richtlijn te doen naleven.

20 Dienaangaande zij eraan herinnerd, dat artikel 6 van de richtlijn de lidstaten de verplichting oplegt, in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op te nemen om eenieder die meent te zijn benadeeld door discriminatie, de mogelijkheid te bieden „zijn rechten voor het gerecht te doen gelden". Uit deze bepaling volgt, dat de lidstaten maatregelen moeten nemen die voldoende doeltreffend zijn om het doel van de richtlijn te verwezenlijken, en ervoor dienen te zorgen dat de aldus toegekende rechten door de betrokkenen daadwerkelijk voor de nationale rechter kunnen worden ingeroepen (zie met name arrest Von Colson en Kamann, reeds aangehaald, punt 18; arresten van 15 mei 1986, Johnston, 222/84, Jurispr. blz. 1651, punt 17, en 2 augustus 1993, Marshall, C-271/91, Jurispr. blz. I-4367, punt 22).

21 In de bij dit artikel voorgeschreven rechterlijke controle komt een algemeen rechtsbeginsel tot uiting, dat ten grondslag ligt aan het constitutionele erfgoed dat de lidstaten gemeen hebben en dat eveneens is neergelegd in artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950 (zie met name arrest Johnston, reeds aangehaald, punt 18).

22 Ingevolge artikel 6 van de richtlijn, uitgelegd met inachtneming van bovenbedoeld algemeen beginsel, heeft eenieder recht op een effectief beroep bij een bevoegde rechter tegen handelingen die zijns inziens in strijd zijn met de in de richtlijn voorgeschreven gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De lidstaten moeten zorgen voor een effectieve rechterlijke controle op de naleving van de toepasselijke bepalingen van gemeenschapsrecht en van de nationale wettelijke regeling waarmee wordt beoogd, de in de richtlijn voorziene rechten te verwezenlijken (arrest Johnston, reeds aangehaald, punt 19).

23 Gelijk het Hof eveneens heeft gepreciseerd (arrest van 2 augustus 1993, Marshall, reeds aangehaald, punt 34), is artikel 6 van de richtlijn van wezenlijk belang voor het verwezenlijken van de fundamentele doelstelling van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, die volgens vaste rechtspraak (zie met name arrest van 30 april 1996, P./S., C-13/94, Jurispr. blz. I-2143, punt 19) een van de fundamentele rechten van de mens is, waarvan het Hof de eerbiediging dient te verzekeren.

24 Het in artikel 6 van de richtlijn neergelegde beginsel van een effectieve rechterlijke controle zou echter voor een groot deel van zijn doeltreffendheid worden beroofd, indien de bij dit artikel verleende bescherming niet de maatregelen omvatte die, zoals in het hoofdgeding, een werkgever zou kunnen nemen als reactie op een vordering in rechte die door een werknemer is ingediend teneinde het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven. De vrees voor dergelijke maatregelen waartegen generlei beroep zou openstaan, zou werknemers die menen door een discriminatie te zijn benadeeld immers kunnen ontmoedigen, hun rechten voor het gerecht te doen gelden, en zou de verwezenlijking van de door de richtlijn beoogde doelstelling derhalve ernstig in gevaar brengen.

25 Onder deze omstandigheden kan het argument van de regering van het Verenigd Koninkrijk, dat maatregelen die een werkgever tegen een werknemer treft als reactie op een vordering in rechte die is ingediend teneinde het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven, niet binnen de werkingssfeer van de richtlijn vallen, wanneer die maatregelen na de beëindiging van de arbeidsverhouding worden getroffen, niet worden aanvaard.

26 Het is juist dat, gelijk de regering van het Verenigd Koninkrijk beklemtoont, artikel 7 van de richtlijn de lidstaten uitdrukkelijk verplicht de nodige maatregelen te nemen teneinde de werknemers te beschermen tegen ontslag dat een reactie van de werkgever zou vormen op een vordering in rechte die ertoe strekt, het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

27 Gelet op de door de richtlijn beoogde doelstelling, te weten tot een daadwerkelijke gelijkheid van kansen van mannen en vrouwen te komen (arrest van 2 augustus 1993, Marshall, reeds aangehaald, punt 24), alsmede op het fundamentele karakter van het recht op een effectieve rechterlijke bescherming, kan echter, anders dan die regering stelt, bij gebreke van een duidelijke aanwijzing in tegengestelde zin, uit artikel 7 van de richtlijn niet de bedoeling van de wetgever worden afgeleid, de bescherming van de werknemer tegen vergeldingsmaatregelen van de werkgever te beperken tot ontslag alleen, dat, ofschoon een bijzonder ernstige maatregel, niet de enige maatregel is waardoor een werknemer daadwerkelijk kan worden ontmoedigd, gebruik te maken van zijn recht op rechterlijke bescherming. Tot dergelijke afschrikkende maatregelen behoren met name die welke, zoals in het hoofdgeding, worden genomen als reactie op een tegen de werkgever ingediende vordering en bedoeld zijn om de ontslagen werknemer te hinderen bij het zoeken naar nieuw werk.

28 Onder deze omstandigheden moet aan de nationale rechter worden geantwoord, dat artikel 6 van de richtlijn de lidstaten verplicht in hun nationale rechtsorde de nodige voorschriften op te nemen om rechterlijke bescherming te verzekeren aan de werknemer wiens werkgever, na beëindiging van de arbeidsverhouding, weigert referenties te verstrekken, als reactie op een vordering in rechte die is ingediend om het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de richtlijn te doen naleven.

Kosten

29 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie 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,

uitspraak doende op de door het Employment Appeal Tribunal, Londen, bij beschikking van 20 november 1996 gestelde vragen, verklaart voor recht:

Artikel 6 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, verplicht de lidstaten in hun nationale rechtsorde de nodige voorschriften op te nemen om rechterlijke bescherming te verzekeren aan de werknemer wiens werkgever, na beëindiging van de arbeidsverhouding, weigert referenties te verstrekken, als reactie op een vordering in rechte die is ingediend om het beginsel van gelijke behandeling in de zin van die richtlijn te doen naleven.

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

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 22 september 1998.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias