ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
της 22ας Σεπτεμβρίου 1998 *

Στην υπόθεση C-185/97,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Employment Appeal Tribunal, London, προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Belinda Jane Coote

και

Granada Hospitality Ltd,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους G. C. Rodríguez Iglesias, Πρόεδρο, H. Ragnemalm και R. Schintgen, προέδρους τμήματος, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (εισηγητή), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann και K. M. Ιωάννου, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: J. Mischo
γραμματέας: D. Louterman-Hubeau, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Coote, εκπροσωπούμενη από την Dinah Rose, barrister, κατόπιν παραγγελίας της Pauline Matthews, Principal Legal Officer, Equal Opportunities Commission,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τη Lindsey Nicoll, του Treasury Solicitor's Department, επικουρούμενης από τη Sarah Moore, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τη Marie Wolfcarius και τον Xavier Lewis, μέλη της Νομικής Υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Coote, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου και της Επιτροπής κατά τη συνεδρίαση της 19ης Φεβρουαρίου 1998,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 2ας Απριλίου 1998,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 20ής Νοεμβρίου 1996 που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Μαΐου 1997, το Employment Appeal Tribunal, London, υπέβαλε, βάσει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70, στο εξής: οδηγία).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Coote και του πρώην εργοδότη της, της ιδιωτικής επιχειρήσεως Granada Hospitality Ltd (στο εξής: Granada), σχετικά με την άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει συστάσεις σε υποψήφιους εργοδότες της Coote.

Η οδηγία

3 Στο άρθρο 1, παράγραφος 1, η οδηγία ορίζει ότι «αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των Κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής "αρχή της ίσης μεταχειρίσεως"».

4 Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζει:

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.»

5 Σύμφωνα με το άρθρο 6 της οδηγίας, «Τα Κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5, να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα.»

6 Κατά το άρθρο 7 της οδηγίας, «Τα Κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε απόλυση, που συνιστά αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που έχει διατυπωθεί στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.»

Η εθνική ρύθμιση

7 Ο Sex Discrimination Act (βρετανικός νόμος περί διακρίσεων λόγω φύλου, στο εξής: SDA) με τον οποίο μεταφέρθηκαν στο βρετανικό δίκαιο οι διατάξεις της οδηγίας, ορίζει στο άρθρο 4:

«(1) ένα πρόσωπο (ο αυτουργός της δυσμενούς διακρίσεως) διακρίνει εις βάρος άλλου προσώπου (το θύμα της δυσμενούς διακρίσεως) υπό οποιεσδήποτε

συνθήκες κατά την έννοια των διατάξεων του παρόντος νόμου, αν μεταχειρίζεται το πρόσωπο αυτό λιγότερο ευνοϊκά απ' ό,τι, υπό τις ίδιες συνθήκες μεταχειρίζεται ή θα μεταχειριζόταν άλλα πρόσωπα και τούτο για τον λόγο ότι το θύμα της δυσμενούς διακρίσεως

α) έχει κινήσει δίκη κατά του αυτουργού της διακρίσεως ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου δυνάμει του παρόντος νόμου ή του νόμου Equal Pay Act 1970, ή

(...)»

8 Η πράξη της διακρίσεως είναι παράνομη μόνον αν διαπράττεται σε μια από τις περιπτώσεις που απαριθμούν τα τμήματα II και IV του SDA, από τα οποία το τμήμα II αφορά τη διάκριση που γίνεται στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας. Συναφώς το άρθρο 6 ορίζει:

«1. Απαγορεύεται σε κάθε εργοδότη ο οποίος προβαίνει στην πλήρωση θέσεως σε κατάστημα στη Μεγάλη Βρετανία να διακρίνει εις βάρος γυναίκας

α) ως προς την επιλογή του προσώπου στο οποίο θα προτείνει τη θέση ή

β) ως προς τους όρους υπό τους οποίους η θέση αυτή προτείνεται στη γυναίκα ή

γ) αρνούμενος ή παραλείποντας εσκεμμένα να της προτείνει τη θέση αυτή.

2. Είναι παράνομη η εκ μέρους προσώπου, το οποίο απασχολεί γυναίκα σε κατάστημα στη Μεγάλη Βρετανία, δυσμενής διάκριση εις βάρος της

α) όσον αφορά τον τρόπο κατά τον οποίο της παρέχει δυνατότητα προαγωγής, μεταθέσεως ή επαγγελματικής καταρτίσεως ή οποιοδήποτε άλλο όφελος, διευκόλυνση ή υπηρεσία ή αρνούμενο ή παραλείποντας εκ προθέσεως να της δώσει τέτοια δυνατότητα, είτε

β) απολύοντάς την ή κατ' άλλο τρόπο ζημιώνοντάς την.»

Η διαφορά της κύριας δίκης

9 Στη διάταξη περί παραπομπής ιστορείται ότι η Coote εργάστηκε στην Granada από τον Δεκέμβριο του 1992 μέχρι τον Σεπτέμβριο του 1993. Το 1993 άσκησε κατά της Granada αγωγή για διάκριση λόγω φύλου ισχυρισθείσα ότι απολύθηκε διότι ήταν έγκυος. Η υπόθεση κατέληξε σε συμβιβασμό και η σχέση εργασίας της Coote με τη Granada λύθηκε με κοινή συμφωνία στις 7 Σεπτεμβρίου 1993.

10 Τον Ιούλιο του 1994, η Coote, που αναζητούσε νέα εργασία, απευθύνθηκε σε δύο πρακτορεία ευρέσεως εργασίας. Φρονεί ότι οι δυσχέρειες που αντιμετώπισε στην εύρεση εργασίας οφείλονται στο ότι η Granada δεν έδωσε συστάσεις σε ένα από τα πρακτορεία ευρέσεως εργασίας πράγμα που η Granada αμφισβητεί.

11 Η Coote άσκησε τότε νέα αγωγή κατά της Granada ενώπιον του Industrial Tribunal, Stratford, υποστηρίζοντας ότι ζημιώθηκε από την άρνηση της Granada να δώσει συστάσεις στο πρακτορείο ευρέσεως εργασίας. Η Coote υποστήριξε ότι η

άρνηση αυτή αποτελεί την αντίδραση στην αγωγή που είχε ασκήσει παλαιότερα κατά του πρώην εργοδότη της.

12 Η αγωγή αυτή απορρίφθηκε με το σκεπτικό ότι η φερομένη διάκριση σημειώθηκε μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας με την Granada και ότι πάντως η προβαλλόμενη ζημία προέκυψε μετά την ημερομηνία αυτή. Συγκεκριμένα, κατά το Industrial Tribunal, ο SDA έχει την έννοια ότι απαγορεύει μόνον τα αντίποινα, των οποίων τα ζημιογόνα αποτελέσματα εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο παρατήρησε ότι λαμβάνει την απόφαση αυτή όχι χωρίς κάποια επιφύλαξη διότι κατ' αυτόν τον τρόπο η ενδιαφερομένη δεν έχει πλέον μέσο παροχής εννόμου προστασίας.

13 Η Coote άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Employment Appeal Tribunal. Στη διάταξη περί παραπομπής το δικαστήριο αυτό επισημαίνει ότι, κατά το άρθρο 4 του SDA, υφίσταται δυσμενής διάκριση μεταξύ άλλων οσάκις ένα πρόσωπο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από άλλα πρόσωπα διότι έχει κινήσει δίκη βάσει του SDA· εξάλλου η δυσμενής διάκριση εκ μέρους του εργοδότη είναι παράνομη μόνον υπό τις περιστάσεις που προβλέπει το τμήμα II του SDA.

14 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι έχει κριθεί ότι ο νόμος Race Relations Act 1976 (νόμος του 1976 περί φυλετικών σχέσεων, που περιέχει διατάξεις παρόμοιες με τα άρθρα 4 και 6 του SDA, καλύπτει μόνον τις διακρίσεις που διαπράττονται κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας και δεν καλύπτει τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης προξενεί ζημία σε κάποιον από τους πρώην μισθωτούς του. Το Industrial Tribunal εφάρμοσε τη νομολογία αυτή και απέρριψε την αγωγή της Coote.

15 Το εθνικό δικαστήριο διερωτάται πάντως μήπως, λαμβανομένης υπόψη της οδηγίας και αντίθετα προς τον Race Relations Act 1976, ο SDA πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει όχι μόνο τα αντίποινα που συνίστανται σε ζημιογόνο συμπεριφορά συντελούμενη κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας αλλά και αυτά που αποφασίζονται ή παράγουν τα ζημιογόνα αποτελέσματά τους μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

16 Υπό τις συνθήκες αυτές το Employment Appeal Tribunal ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Υποχρεώνει η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, τα κράτη μέλη να περιλάβουν στην οικεία εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που θα δώσουν τη δυνατότητα στην ενάγουσα να προσφύγει στα δικαστήρια υπό τις ακόλουθες περιστάσεις:

i) η ενάγουσα εργαζόταν στην εναγομένη,

ii) κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας άσκησε αγωγή κατά της εναγομένης επικαλούμενη διάκριση λόγω φύλου, η οποία κατέληξε σε συμβιβασμό,

iii) μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, η ενάγουσα προσπάθησε ανεπιτυχώς να βρει εργασία πλήρους απασχολήσεως,

iv) η εναγομένη προκάλεσε ή συνέβαλε στις δυσχέρειες που αντιμετώπισε η ενάγουσα προκειμένου να βρει εργασία, αρνούμενη να χορηγήσει συστάσεις σε υποψήφιους εργοδότες όταν της ζητήθηκε,

v) η απόφαση του εργοδότη να αρνηθεί τη χορήγηση συστάσεων ελήφθη μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας με την ενάγουσα,

vi) ο λόγος ή ο κύριος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης αρνήθηκε να χορηγήσει συστάσεις στην ενάγουσα ήταν ότι παλαιότερα τον είχε εναγάγει επικαλεσθείσα διάκριση λόγω φύλου.

2) Υποχρεώνει η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, τα κράτη μέλη να περιλάβουν στην οικεία εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που είναι αναγκαία για να δώσουν τη δυνατότητα στους ενδιαφερομένους να προσφεύγουν στα δικαστήρια υπό τις περιστάσεις που περιγράφονται ανωτέρω στο ερώτημα 1, με τη διαφορά ότι:

i) η απόφαση της εναγομένης να αρνηθεί τη χορήγηση συστάσεων ελήφθη πριν από τη λήξη της σχέσεως εργασίας της ενάγουσας, αλλά

ii) η κατά κυριολεξία άρνηση, ή οι αρνήσεις, της χορηγήσεως συστάσεων διατυπώθηκε μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας της ενάγουσας;»

17 Πρέπει να σημειωθεί εξαρχής ότι, κατά πάγια μετά την απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall (Συλλογή 1986, σ. 723, σκέψη 48) νομολογία, μια οδηγία δεν μπορεί αυτή καθαυτή να δημιουργήσει υποχρεώσεις για τους ιδιώτες και εν προκειμένω για εργοδότη του ιδιωτικού τομέα και επομένως δεν μπορεί να προβληθεί ως οδηγία κατ' αυτού.

18 Ωστόσο, όπως προκύπτει επίσης από τη νομολογία, πάγια μετά την απόφαση της 10ης Απριλίου 1984, 14/83, Van Colson και Kamann (Συλλογή 1891, σκέψη 26), η υποχρέωση των κρατών μελών που απορρέει από οδηγία, να επιτύχουν δηλαδή το αποτέλεσμα που επιδιώκει η οδηγία, καθώς και το καθήκον που υπέχουν από το άρθρο 5 της Συνθήκης ΕΚ να λαμβάνουν κάθε γενικό ή ειδικό μέτρο κατάλληλο να εξασφαλίσει την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής, επιβάλλονται σε όλες τις αρχές των κρατών μελών περιλαμβανομένων και των δικαστηρίων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους. Όπως προκύπτει από τις αποφάσεις του Δικαστηρίου της 13ης Νοεμβρίου 1990, C-106/89, Marleasing (Συλλογή 1990, σ. I-4135, σκέψη 8), και της 16ης Δεκεμβρίου 1993, C-334/92, Wagner Miret (Συλλογή 1993, σ. I-6911, σκέψεις 20 και 21), οσάκις το εθνικό δικαστήριο εφαρμόζει το εθνικό δίκαιο και δη τις διατάξεις νόμου ο οποίος, όπως εν προκειμένω, εκδόθηκε ειδικά εν όψει εκτελέσεως της οδηγίας, οφείλει να το ερμηνεύσει, κατά το μέτρο του δυνατού, υπό το φως του γράμματος και του σκοπού της οδηγίας ώστε να επιτευχθεί το κατά το άρθρο 189, παράγραφος 3, της Συνθήκης επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

19 Υπό τις συνθήκες αυτές, τα προδικαστικά ερωτήματα πρέπει να ληφθούν υπό την έννοια ότι το εθνικό δικαστήριο ερωτά, εν όψει ερμηνείας των εθνικών διατάξεων περί μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, αν αυτή υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εισαγάγουν στην οικεία έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να εξασφαλίσουν ένδικη προστασία στον εργαζόμενο του οποίου ο εργοδότης αρνείται, μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, να χορηγήσει συστάσεις, αντιδρώντας σε αγωγή που ασκήθηκε προκειμένου να γίνει σεβαστή η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως κατά την έννοια της οδηγίας.

20 Συναφώς υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 6 της οδηγίας επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εισαγάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από δυσμενή διάκριση «να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού». Από τη διάταξη αυτή συνάγεται ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν μέτρα αρκούντως αποτελεσματικά για την επίτευξη του σκοπού της οδηγίας και να μεριμνήσουν ώστε οι ενδιαφερόμενοι να μπορούν να επικαλούνται λυσιτελώς ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων τα κατ' αυτόν τον τρόπο παρεχόμενα δικαιώματα (βλ. μεταξύ άλλων αποφάσεις Von Colson και Kamann, προαναφερθείσα, σκέψη 18· της 15ης Μαΐου 1986, 222/84, Johnston, Συλλογή 1986, σ. 1651, σκέψη 17, και της 2ας Αυγούστου 1993, C-271/91, Marshall, Συλλογή 1993, σ. I-4367, σκέψη 22).

21 Ο επιβαλλόμενος από το άρθρο αυτό δικαστικός έλεγχος αποτελεί την έκφραση γενικής αρχής του δικαίου στην οποία στηρίζονται οι κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών. Η αρχή αυτή έχει επίσης καθιερωθεί από το άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως περί Προασπίσεως των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών της 4ης Νοεμβρίου 1950 (βλ. απόφαση Johnston, προπαρατεθείσα, σκέψη 18).

22 Δυνάμει του άρθρου 6 της οδηγίας, ερμηνευομένου υπό το φως της αναφερθείσας γενικής αρχής, κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα ασκήσεως αποτελεσματικής προσφυγής ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου κατά πράξεων που θεωρεί ότι θίγουν την προβλεπόμενη από την οδηγία αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Στα κράτη μέλη εναπόκειται η διασφάλιση αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου όσον αφορά την τήρηση των εφαρμοστέων διατάξεων του κοινοτικού δικαίου και της εθνικής νομοθεσίας με την οποία αποσκοπείται η υλοποίηση των προβλεπόμενων από την οδηγία δικαιωμάτων (απόφαση Johnston, προπαρατεθείσα, σκέψη 19).

23 Όπως έκρινε επίσης το Δικαστήριο (απόφαση της 2ας Αυγούστου 1993, Marshall, προπαρετεθείσα, σκέψη 34), το άρθρο 6 της οδηγίας αποτελεί ένα απαραίτητο στοιχείο για την πραγματοποίηση του θεμελιώδους σκοπού της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών που, κατά πάγια νομολογία (βλ. ιδίως απόφαση της 30ής Απριλίου 1996, C-13/94, P. κατά S., Συλλογή 1996, σ. I-2143, σκέψη 19), αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου, τον σεβασμό των οποίων οφείλει να εξασφαλίσει το Δικαστήριο.

24 Όμως, η αρχή του αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου την οποία καθιερώνει το άρθρο 6 της οδηγίας θα έχανε ουσιαστικά την αποτελεσματικότητά της αν η προστασία την οποία παρέχει δεν περιελάμβανε τα μέτρα που, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης, λαμβάνει ενδεχομένως ένας εργοδότης αντιδρώντας σε ένδικη προσφυγή που άσκησε κάποιος μισθωτός προκειμένου να εξασφαλίσει τον σεβασμό της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως. Πράγματι, ο φόβος τέτοιου είδους μέτρων, κατά των οποίων δεν θα υπήρχε δυνατότητα ασκήσεως ένδικης προσφυγής, ενδέχεται να αποτρέψει τους εργαζομένους που φρονούν ότι εθίγησαν από δυσμενή διάκριση να προβάλλουν τα δικαιώματά τους διά της δικαστικής οδού και επομένως είναι ικανός να υπονομεύσει σοβαρά την επίτευξη του στόχου που επιδιώκει η οδηγία.

25 Υπό τις συνθήκες αυτές δεν μπορεί να γίνει δεκτό το επιχείρημα της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου ότι δηλαδή τα μέτρα που λαμβάνει ένας εργοδότης εις βάρος μισθωτού, αντιδρώντας σε ένδικη προσφυγή που ασκήθηκε προκειμένου να γίνει σεβαστή η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, οσάκις λαμβάνονται μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

26 Βεβαίως, όπως υπογραμμίζει επίσης η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, το άρθρο 7 της οδηγίας υποχρεώνει ρητά τα κράτη μέλη να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από ενδεχομένη απόλυση που αποφασίζει ο εργοδότης ως αντίδραση σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

27 Πάντως, αντίθετα με την άποψη της εν λόγω κυβέρνησης και λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της οδηγίας, που έγκειται στην επίτευξη πραγματικής ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (απόφαση της 2ας Αυγούστου 1993, Marshall, προπαρατεθείσα, σκέψη 24), καθώς και του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, δεν μπορεί, εφόσον δεν υπάρχει σαφής ένδειξη περί του εναντίου, να συναχθεί από το άρθρο 7 της οδηγίας ότι πρόθεση του νομοθέτη ήταν να περιορίσει την προστασία του εργαζομένου, από τα μέτρα που λαμβάνει ο εργοδότης ως αντίποινα, μόνο στην περίπτωση απολύσεως η οποία αποτελεί μεν μέτρο ιδιαζόντως βαρύ πλην όμως δεν συνιστά το μόνο μέτρο που μπορεί αποτελεσματικά να αποτρέψει τον εργαζόμενο από την άσκηση του δικαιώματός του για δικαστική προστασία. Τέτοιου είδους αποτρεπτικά μέτρα είναι μεταξύ άλλων αυτά τα οποία, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης, λαμβάνονται ως αντίδραση σε προσφυγή ασκηθείσα κατά του εργοδότη και σκοπούν να παρεμποδίσουν τις προσπάθειες του απολυθέντος εργαζομένου να βρεί νέα εργασία.

28 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο αιτούν δικαστήριο πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 6 της οδηγίας υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εισαγάγουν στην οικεία εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που είναι αναγκαία προκειμένου να εξασφαλιστεί η ένδικη προστασία του εργαζομένου, ο εργοδότης του οποίου αρνείται, μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, να χορηγήσει συστάσεις, αντιδρώντας σε ένδικη προσφυγή που είχε ασκηθεί με σκοπό να γίνει σεβαστή η αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά την έννοια της οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

29 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει, ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης, τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε, με διάταξη της 20ής Νοεμβρίου 1996, το Employment Appeal Tribunal, London, αποφαίνεται:

Το άρθρο 6, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εισαγάγουν στην οικεία εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που είναι αναγκαία προκειμένου να εξασφαλιστεί η ένδικη προστασία του εργαζομένου, ο εργοδότης του οποίου αρνείται, μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, να χορηγήσει συστάσεις, αντιδρώντας σε ένδικη προσφυγή που είχε ασκηθεί με σκοπό να γίνει σεβαστή η αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά την έννοια της οδηγίας.

Rodríguez Iglesias Ragnemalm Schintgen Mancini

Moitinho de Almeida Murray Edward Puissochet

Hirsch Jann Ιωάννου

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 22 Σεπτεμβρίου 1998.

Ο Γραμματέας Ο Πρόεδρος

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias