DOMSTOLENS DOM

den 22 september 1998 *

I mål C-185/97,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Employment Appeal Tribunal, London (Förenade kungariket), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Belinda Jane Coote

och

Granada Hospitality Ltd,

angående tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191),

meddelar

* Rättegångsspråk: engelska.

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G. C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena H. Ragnemalm och R. Schintgen samt domarna G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (referent), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann och K. M. Ioannou,

generaladvokat: J. Mischo,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören D. Louterman-Hubeau,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Belinda Jane Coote, genom Dinah Rose, barrister, på uppdrag av Pauline Matthews, Principal Legal Officer, Equal Opportunities Commission,

— Förenade kungarikets regering, genom Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av Sarah Moore, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom Marie Wolfcarius och Xavier Lewis, båda vid rättstjänsten, i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 19 februari 1998 av: Belinda Jane Coote, Förenade kungarikets regering och Europeiska gemenskapernas kommission,

och efter att den 2 april 1998 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Employment Appeal Tribunal, London, har genom beslut av den 20 november 1996, som inkom till domstolen den 12 maj 1997, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget ställt två frågor om tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191, nedan kallat direktivet).

2 Frågorna har uppkommit i samband med en tvist mellan Belinda Jane Coote och hennes tidigare, privata, arbetsgivare, Granada Hospitality Ltd (nedan kallad Granada) med anledning av att den senare vägrade tillhandahålla Belinda Jane Cootes potentiella arbetsgivare referenser.

Direktivet

3 Enligt artikel 1.1 är syftet med direktivet "att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas härefter likabehandlingsprincipen".

4 I artikel 5.1 i direktivet föreskrivs följande:

"Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön."

5 Enligt artikel 6 i direktivet skall "[m]edlemsstaterna ... i sina respektive länders rättsordning vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats enligt vad som sägs i artiklarna 3, 4 och 5 att göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter".

6 Enligt artikel 7 i direktivet skall "[m]edlemsstaterna ... vidta de åtgärder som behövs för att skydda anställda mot avskedande från arbetsgivarens sida, om avskedandet är en följd av klagomål inom företaget från de anställda eller av eventuella rättsliga åtgärder i syfte att säkerställa att likabehandlingsprincipen iakttas".

Nationella bestämmelser

7 Direktivets bestämmelser har införlivats med brittisk rätt genom Sex Discrimination Act (brittisk lag om könsdiskriminering, nedan kallad SDA). I artikel 4 i denna lag föreskrivs följande:

"1) Den person (nedan kallad den diskriminerande) diskriminerar en annan person (nedan kallad den diskriminerade) i samtliga hänseenden som avses med

bestämmelserna i denna lag om han behandlar den diskriminerade mindre förmånligt än han behandlar eller skulle behandla varje annan person under samma omständigheter, och handlar sålunda på grund av att den diskriminerade

a) har väckt talan mot den diskriminerande eller någon annan person enligt denna lag eller enligt Equal Pay Act 1970 (brittisk lag från år 1970 om lika lön), eller

..."

8 Den diskriminerande handlingen är endast olaglig om den har begåtts i något av de fall som anges i del II och del IV i SDA, varav del II avser diskriminering med anknytning till anställningsförhållanden. I detta hänseende föreskrivs följande i artikel 6:

"1. Det är förbjudet för varje arbetsgivare att vid tillsättning av en tjänst vid ett företag i Storbritannien diskriminera kvinnor

a) i fråga om bestämmelser avseende vem som skall erbjudas tjänsten,

b) beträffande på vilka villkor tjänsten erbjuds en kvinna,

c) genom att vägra eller medvetet avstå från att erbjuda en kvinna tjänsten.

2. Det är förbjudet för varje arbetsgivare att diskriminera en kvinna som är anställd inom ett företag i Storbritannien

a) beträffande möjligheter till befordran, förflyttning, utbildning eller varje annan fördel, möjlighet eller tjänst, eller genom att vägra eller medvetet avstå från att ge henne dessa möjligheter, eller

b) genom uppsägning eller genom att i annat hänseende behandla kvinnan oförmånligt."

Tvisten vid den nationella domstolen

9 Det framgår av beslutet om hänskjutande att Belinda Jane Coote var anställd av Granada från och med december 1992 till och med september 1993. År 1993 väckte hon talan mot Granada på grund av könsdiskriminering och gjorde gällande att hon sagts upp på grund av att hon blivit gravid. Det målet avgjordes genom förlikning, och Belinda Jane Cootes anställningsförhållande med Granada upphörde genom ett ömsesidigt avtal den 7 september 1993.

10 I juli 1994 vände sig Belinda Jane Coote, som sökte nytt arbete, till två arbetsförmedlingar. Hon anser att de svårigheter hon hade att finna ett nytt arbete beror på att Granada inte hade tillhandahållit en av dessa arbetsförmedlingar referenser, vilket Granada för sin del har bestritt.

11 Belinda Jane Coote väckte då på nytt talan mot Granada vid Industrial Tribunal, Stratford, och gjorde gällande att hon lidit skada till följd av att Granada vägrat tillhandahålla arbetsförmedlingen referenser. Belinda Jane Coote påstod att

arbetsgivaren vägrade att göra detta på grund av att hon hade väckt talan mot sin före detta arbetsgivare.

12 Talan vann inte bifall, eftersom den påstådda diskrimineringen ägt rum innan anställningsförhållandet med Granada upphörde och den påstådda skadan under alla omständigheter uppstått efter den tidpunkten. Enligt Industrial Tribunal skulle SDA tolkas så, att den endast förbjöd sådana repressalier vars skadeverkningar uppstår under anställningsförhållandet. Domstolen i första instans påpekade att den ogärna fattade detta beslut, eftersom det innebar att den berörde helt saknade möjligheter att vidta rättsliga åtgärder.

13 Belinda Jane Coote överklagade domen till Employment Appeal Tribunal. I sitt beslut om hänskjutande har den domstolen erinrat om att det, enligt artikel 4 i SDA, föreligger diskriminering bland annat om en person behandlas mindre förmånligt än andra på grund av att hon väckt talan med stöd av SDA. För övrigt är arbetsgivarens diskriminerande handling olaglig endast under de omständigheter som anges i del II i SDA.

14 I detta avseende har den hänskjutande domstolen förtydligat att det har fastslagits att Race Relations Act 1976 (lag från år 1976 om förhållandena mellan raser), som innehåller bestämmelser liknande artiklarna 4 och 6 i SDA, endast omfattar diskriminering som skett under det aktuella anställningsförhållandet, varför den inte avser de fall då en arbetsgivare utsätter en av sina före detta anställda för diskriminering. Industrial Tribunal tillämpade denna rättspraxis då den ogillade Belinda Jane Cootes talan.

15 Den nationella domstolen frågar sig emellertid om SDA, med hänsyn till direktivet och tvärtemot Race Relations Act 1976, inte borde tolkas så, att den förbjuder inte bara repressalier i form av ett skadebringande beteende under anställningsförhållandet utan även sådana som beslutats, eller har skadebringande verkningar, efter det att anställningsförhållandet upphört.

16 Under dessa omständigheter beslutade Employment Appeal Tribunal att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Fordras enligt rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor att medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar inför sådana bestämmelser som är nödvändiga för att göra det möjligt för en sökande att föra talan under följande omständigheter:

i) sökanden (klaganden) var anställd hos svaranden,

ii) sökanden väckte under den tid hon var anställd talan om diskriminering på grund av kön mot svaranden, varefter parterna förliktes,

iii) efter det att sökanden avslutat sin anställning har hon förgäves försökt finna ett nytt heltidsarbete,

iv) svaranden har orsakat eller bidragit till sökandens svårigheter att finna arbete genom att vägra att på begäran tillhandahålla potentiella arbetsgivare referenser,

v) arbetsgivarens beslut att vägra tillhandahålla referenser fattades efter det att sökandens anställning upphört,

vi) skälet, eller det huvudsakliga skälet, till arbetsgivarens beslut att vägra tillhandahålla sökandens referenser var att hon tidigare väckt talan om diskriminering på grund av kön mot svaranden?

2) Fordras enligt rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor att medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar inför sådana bestämmelser som är nödvändiga för att göra det möjligt för en sökande att föra talan under sådana omständigheter som anges ovan i första frågan med den justeringen att:

i) svarandens beslut att vägra tillhandahålla referenser fattades innan sökandens anställning upphörde, men

ii) den faktiska vägran att tillhandahålla referenser skedde efter det att sökandens anställning upphört?"

17 Det skall inledningsvis förtydligas att enligt fast rättspraxis från och med domen av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall (REG 1986, s. 723, punkt 48; svensk specialutgåva, volym 8), kan ett direktiv inte i sig medföra skyldigheter för en enskild och en bestämmelse i ett direktiv inte som sådan åberopas gentemot denne.

18 Det framgår emellertid även av fast praxis från och med domen av den 10 april 1984 i mål 14/83, Von Colson och Kamann (REG 1984, s. 1891, punkt 26; svensk specialutgåva, volym 7) att skyldigheten för medlemsstaterna till följd av ett direktiv att uppnå det resultat som föreskrivs i detta direktiv, och deras förpliktelse enligt artikel 5 i fördraget att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet. Som framgår av domstolens dom av den 13 november 1990 i mål C-106/89, Marleasing (REG 1990, s. I-4135, punkt 8; svensk specialutgåva, volym 10) och av den 16 december 1993 i mål C-334/92, Wagner Miret (REG 1993, s. I-6911, punkterna 20 och 21; svensk specialutgåva, volym 14), är den nationella domstolen vid tillämpningen av nationell rätt, särskilt bestämmelserna i en lag som, liksom i förevarande fall, har införts för att genomföra direktivet, skyldig att i den utsträckning det är möjligt tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i artikel 189 tredje stycket i fördraget uppnås.

19 Under dessa omständigheter skall tolkningsfrågorna förstås så, att den nationella domstolen, för att kunna tolka de nationella bestämmelserna om införlivande av direktivet, önskar få veta om medlemsstaterna enligt direktivet är skyldiga att i sin interna rättsordning vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa rättsligt skydd för den arbetstagare som arbetsgivaren, efter det att anställningsförhållandet har upphört, vägrar tillhandahålla referenser, med anledning av att arbetstagaren vidtagit rättsliga åtgärder för att säkerställa att likabehandlingsprincipen, i den mening som avses i direktivet, iakttas.

20 I detta hänseende skall det erinras om att artikel 6 i direktivet ålägger medlemsstaterna att i sin rättsordning vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för alla som anser sig ha förfördelats på grund av diskriminering "att göra sina rättigheter gällande vid domstol". Av denna bestämmelse följer att medlemsstaterna är skyldiga att vidta åtgärder som är tillräckligt effektiva för att uppnå direktivets mål och att säkerställa att berörda personer rent faktiskt kan åberopa dessa åtgärder vid nationella domstolar (se bland annat domen i det ovannämnda målet Von Colson och Kamann, punkt 18, dom av den 15 maj 1986 i mål 222/84, Johnston, REG 1986, s. 1651, punkt 17, svensk specialutgåva, volym 8, och av den 2 augusti 1993 i mål C-271/91, Marshall, REG 1993, s. I-4367, punkt 22, svensk specialutgåva, volym 14).

21 Det i artikeln föreskrivna kravet på domstolskontroll är uttryck för en allmän rättsprincip som ligger till grund för författningstraditioner som är gemensamma för medlemsstaterna. Denna princip har även kommit till uttryck i artiklarna 6 och 13 i Europakonventionen av den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (se bland annat domen i det ovannämnda målet Johnston, punkt 18).

22 Då artikel 6 i direktivet tolkas mot bakgrund av den nämnda allmänna principen, kan därav utläsas att var och en har rätt att vid en behörig domstol anlita ett effektivt rättsmedel mot de rättsakter som enligt honom kränker principen om likabehandling av kvinnor och män i direktivet. Det ankommer på medlemsstaterna att säkerställa en effektiv domstolskontroll av att de tillämpliga gemenskapsrättsliga bestämmelserna och den nationella lagstiftningen för genomförande av rättigheterna i direktivet iakttas (domen i det ovannämnda målet Johnston, punkt 19).

23 Såsom domstolen även har förtydligat (dom av den 2 augusti 1993 i det ovannämnda målet Marshall, punkt 34), utgör artikel 6 i direktivet ett oundgängligt medel för att uppnå det grundläggande syftet med likabehandling av kvinnor och män. Som framgår av fast rättspraxis (särskilt dom av den 30 april 1996 i mål C-13/94, P./S., REG 1996, s. I-2143, punkt 19), utgör detta en av de grundläggande mänskliga rättigheterna som domstolen har att säkerställa respekten för.

24 Principen om effektiv domstolskontroll som föreskrivs i artikel 6 i direktivet skulle huvudsakligen förlora sin verkan om det skydd den ger inte omfattade sådana åtgärder som, liksom i detta fall, en arbetsgivare skulle kunna vidta med anledning av att en arbetstagare väckt talan för att säkerställa att principen om likabehandling iakttas. Rädslan för sådana åtgärder, mot vilka det inte är möjligt att väcka talan, riskerar att avhålla de arbetstagare som anser sig vara förfördelade på grund av diskriminering från att göra gällande sina rättigheter på rättslig väg och skulle följaktligen allvarligt kunna äventyra möjligheterna att uppnå direktivets mål.

25 Under dessa omständigheter skall Förenade kungarikets argument, att de åtgärder som vidtas av en arbetsgivare med anledning av rättsliga åtgärder i syfte att säkerställa att principen om likabehandling iakttas inte omfattas av direktivets tillämpningsområde då åtgärderna vidtas efter det att anställningsförhållandet upphört, inte godtas.

26 Som den brittiska regeringen har understrukit är det riktigt att artikel 7 i direktivet uttryckligen ålägger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som behövs för att skydda anställda mot avskedande från arbetsgivarens sida, om avskedandet är en följd av klagomål inom företaget från de anställda eller av eventuella rättsliga åtgärder i syfte att säkerställa att likabehandlingsprincipen iakttas.

27 Tvärtemot vad den brittiska regeringen har hävdat är det inte, med hänsyn till direktivets syfte, som är att uppnå samma möjligheter för kvinnor och män (se dom av den 2 augusti 1993 i det ovannämnda målet Marshall, punkt 24), och till den grundläggande karaktären av ett effektivt rättsskydd, och då inga tydliga tecken finns på motsatsen, möjligt att utifrån artikel 7 dra slutsatsen att lagstiftaren hade för avsikt att begränsa skyddet för arbetstagaren mot åtgärder som arbetsgivaren vidtar som repressalier till att avse enbart avsked. Även om det är en särskilt allvarlig åtgärd, är det ändå inte den enda åtgärd som på ett verkningsfullt sätt kan avhålla en arbetstagare från att använda sin rätt till rättsskydd. Bland sådana avhållande åtgärder förekommer bland annat de som, liksom i förevarande fall, vidtas med anledning av att talan väckts mot arbetsgivaren och som avser att hindra den uppsagde arbetstagaren från att finna ett nytt arbete.

28 Under dessa omständigheter skall den nationella domstolens fråga besvaras så, att artikel 6 i direktivet ålägger medlemsstaterna att i sin interna rättsordning vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa rättsligt skydd för den arbetstagare som arbetsgivaren, efter det att anställningsförhållandet har upphört, vägrar tillhandahålla referenser, med anledning av att arbetstagaren vidtagit rättsliga åtgärder för att säkerställa att likabehandlingsprincipen, i den mening som avses i direktivet, iakttas.

Rättegångskostnader

29 De kostnader som har förorsakats den brittiska regeringen och Europeiska gemenskapernas kommission, 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

— angående de frågor som genom beslut av den 20 november 1996 har ställts av Employment Appeal Tribunal — följande dom:

Artikel 6 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ålägger medlemsstaterna att i sin interna rättsordning vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa rättsligt skydd för den arbetstagare som arbetsgivaren, efter det att anställningsförhållandet har upphört, vägrar tillhandahålla referenser, med anledning av att arbetstagaren vidtagit rättsliga åtgärder för att säkerställa att likabehandlingsprincipen, i den mening som avses i direktivet, iakttas.

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

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 22 september 1998.

R. Grass — Justitiesekreterare

G. C. Rodríguez Iglesias — Ordförande