



## Samling af Afgørelser

Domstolens dom (Tredje Afdeling)

20. juni 2019<sup>\*i</sup>

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2006/54/EF – ligebehandling af mænd og kvinder – adgang til beskæftigelse og arbejdsvilkår – artikel 24 – beskyttelse mod viktimiseringsforanstaltninger – afslag på at ansætte en ansøger på grund af hendes graviditet – arbejdstager, der er indtrådt til fordel for denne ansøger – afskedigelse af arbejdstageren«

I sag C-404/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af arbejdsrechtbank Antwerpen (arbejdsretten i første instans i Antwerpen, Belgien) ved afgørelse af 23. maj 2018, indgået til Domstolen den 19. juni 2018, i sagen

**Jamina Hakelbracht,**

**Tine Vandebon,**

**Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,**

mod

**WTG Retail BVBA,**

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Prechal (refererende dommer), og dommerne F. Biltgen, J. Malenovský, C.G. Fernlund og L.S. Rossi,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Jamina Hakelbracht, Tine Vandebon og Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ved advokaten L. Vandeplass og V. Petry,
- WTG Retail BVBA ved advocaat T. De Meester,

\* Processprog: nederlandsk.

– Europa-Kommissionen ved H. Kranenborg og A. Szmytkowska, som befuldmægtigede,

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 24 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en tvist mellem på den ene side Jamina Hakelbracht, Tine Vandenbon og Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (institut for ligestilling mellem kvinder og mænd) (herefter »instituttet«) og på den anden side WTG Retail BVBA vedrørende ydelse af en erstatning til Tine Vandenbon som følge af hendes afskedigelse.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

- 3 23., 29. og 32. betragtning til direktiv 2006/54 har følgende ordlyd:
  - »(23) Ifølge Domstolens faste retspraksis udgør negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel direkte forskelsbehandling på grund af køn. Sådan forskelsbehandling bør derfor eksplicit være omfattet af dette direktiv.
  - [...]
  - (29) Det er afgørende for en reel gennemførelse af princippet om ligebehandling, at der sørges for relevante retslige eller administrative procedurer til håndhævelse af forpligtelserne i medfør af dette direktiv.
  - [...]
  - (32) Da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, bør det sikres, at arbejdstagerne fortsat er omfattet af denne beskyttelse selv efter ophør af det forhold, der har givet anledning til den påståede tilsidesættelse af princippet om ligebehandling. En arbejdstager, der forsvarer eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.«
- 4 Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Formål« har følgende ordlyd:
  - »Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

  - a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse

- b) arbejdsvilkår, herunder løn
- c) udformning af sociale sikringsordninger.

Det indeholder endvidere bestemmelser, der skal sikre, at gennemførelsen bliver mere effektiv, ved at der fastsættes relevante procedurer.«

- 5 Det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, litra c), lyder således:

»I dette direktiv omfatter forskelsbehandling:

[...]

- c) enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som defineret 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 (EFT 1992, L 348, s. 1)].«

- 6 Samme direktivs artikel 14 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« bestemmer:

»1. Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]«

- 7 Artikel 17 i direktiv 2006/54 med overskriften »Klageadgang« bestemmer i stk. 1:

»Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.«

- 8 Dette direktivs artikel 24 med overskriften »Viktimisering« fastsætter:

»Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.«

### **Belgisk ret**

- 9 Artikel 22 i wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (lov om bekæmpelse af forskelsbehandling af mænd og kvinder) af 10. maj 2007 (*Belgisch Staatsblad*, 30.5.2007, s. 29031) (herefter »lov om køn«) har følgende ordlyd:

»1. Når der indgives en klage af eller på vegne af en person på grund af en tilsidesættelse af nærværende lov på området for ansættelsesforhold og supplerende sociale sikringsordninger, må arbejdsgiveren ikke vedtage en skadelig foranstaltning over for denne person, medmindre det sker af grunde, som ikke har noget med denne klage at gøre.

2. I henhold til denne artikel omfatter en skadelig foranstaltning bl.a. afbrydelse af ansættelsesforholdet, ensidig ændring af ansættelsesbetingelser eller en skadelig foranstaltning indtrådt efter afbrydelsen af ansættelsesforholdet.

3. I denne artikel forstås ved klage:

- en begrundet klage indgivet af den berørte i henhold til de gældende procedurer i den virksomhed eller i den tjeneste, hvor den pågældende er beskæftiget
- en begrundet klage indgivet af generaldirektoratet for tilsyn med den sociale lovgivning hos forbundsmyndigheden for beskæftigelse, arbejde og social dialog på vegne af den berørte mod den virksomhed eller den tjeneste, hvor denne er beskæftiget
- en begrundet klage indgivet på vegne af den berørte af en interessegruppe eller af instituttet til den virksomhed eller den tjeneste, hvor denne er beskæftiget
- en af den berørte anlagt sag
- en af instituttet eller en interessegruppe på vegne af den berørte anlagt sag.

Den i første afsnit, første til tredje led, omhandlede begrundede klage dateres, underskrives og meddeles ved et til postvæsenet indgivet anbefalet brev, hvori de klagepunkter, der gøres gældende mod ophavsmanden til den angivelige forskelsbehandling, beskrives.

[...]

9. Den i denne artikel omhandlede beskyttelse gælder også for personer, der indtræder som vidner derved, at de i forbindelse med undersøgelsen af den i stk. 3 omhandlede klage i et dateret og underskrevet dokument bringer faktiske omstændigheder, som de selv har set eller hørt, og som vedrører den situation, der er genstand for klagen, til kundskab for den person, som klagen er indgivet til, eller derved, at de indtræder som vidner for en ret.

[...]«

### **Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål**

- 10 Tine Vandenberg var ansat hos WTG Retail som bestyrer af en af de tøjbutikker, der drives af denne virksomhed. Den 24. juni 2015 gennemførte Tine Vandenberg i denne egenskab et jobinterview med Jamina Hakelbracht vedrørende en stilling som sælger, som skulle besættes fra den 1. august 2015. Under dette interview fortalte Jamina Hakelbracht, at hun var gravid i tredje måned.

- 11 Den 5. juli 2015 informerede Tine Vandebon WTG Retail om, at Jamina Hakelbracht var en passende ansøger til stillingen. Den ansvarlige for menneskelige ressourcer i denne virksomhed fortalte hende imidlertid ved e-mail af 6. juli 2015, at Jamina Hakelbracht ikke skulle ansættes på grund af hendes graviditet.
- 12 Ved e-mail af 7. juli 2015 gjorde Tine Vandebon WTG Retail opmærksom på, at et sådant afslag på ansættelse på grund af graviditet var forbudt ved lov. Den 12. august 2015 fik hun ikke desto mindre at vide, at WTG Retail fastholdt afslaget på at ansætte Jamina Hakelbracht af denne grund.
- 13 Samme dag informerede Tine Vandebon Jamina Hakelbracht om, at hendes ansøgning ikke var blevet imødekommet på grund af hendes graviditet.
- 14 Herefter kontaktede Jamina Hakelbracht WTG Retail vedrørende det forhold, at hun ikke var blevet ansat, og hun gjorde opmærksom på, at hun ville indgive en klage til instituttet over virksomheden. Da WTG Retail ikke ændrede holdning herefter, indgav Jamina Hakelbracht en klage og informerede virksomheden herom den 26. september 2015.
- 15 Den 5. oktober 2015 havde Tine Vandebon et møde med den ansvarlige fra WTG Retail vedrørende det forhold, at Jamina Hakelbracht ikke var blevet ansat, hvorunder Tine Vandebon blev kritiseret for at være skyld i, at Jamina Hakelbracht havde indgivet klagen.
- 16 Den 12. november 2015 informerede instituttet WTG Retail om, at det havde modtaget Jamina Hakelbrachts klage. Ved e-mail sendt til instituttet den 11. december 2015 bestred denne virksomhed formelt, at den havde nægtet at ansætte Jamina Hakelbracht på grund af hendes graviditet.
- 17 Den 6. april 2016 opsagde WTG Retail Tine Vandebons ansættelseskontrakt. Den 13. april 2016 indgav sidstnævnte en klage til instituttet. Efter at Tine Vandebon havde anmodet om at få oplyst grundene til afskedigelsen, meddelte WTG Retail hende disse udførligt ved skrivelse af 10. juni 2016. Disse grunde omfattede bl.a. forkert udførelse af betroede opgaver, tilsidesættelse af sikkerhedsforskrifter, utilstrækkelig vedligeholdelse af butikken og mangel på orden. Tine Vandebons fagforening anfægtede de nævnte grunde.
- 18 Både Jamina Hakelbracht og Tine Vandebon opfordrede ved skrivelse af 10. oktober 2016 WTG Retail til at betale dem hver en fast godtgørelse på et beløb svarende til seks måneders løn. Da der ikke kunne opnås enighed på dette punkt, anlagde de sag ved arbejdsrechtbank Antwerpen (arbejdsretten i første instans i Antwerpen, Belgien) med påstand om, at denne virksomhed blev pålagt at betale denne erstatning.
- 19 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, er der i hovedsagen enighed om, at Jamina Hakelbracht faktisk var offer for en direkte forskelsbehandling på grund af køn, hvorfor den forelæggende ret har tilkendt hende en erstatning herfor.
- 20 Hvad angår Tine Vandebons påstand, som er den eneste, der er relevant inden for rammerne af nærværende sag, tilsigter Tine Vandebon at påberåbe sig beskyttelsen mod viktimiseringsforanstaltninger, som er sikret i lov om køns artikel 22, stk. 9, idet hun har gjort gældende, at hun var indtrådt som vidne i bevisførelsen for den klage, som Jamina Hakelbracht havde indgivet. Ifølge den forelæggende ret er betingelserne for så vidt angår den retlige definition, der kræves herfor, dog ikke opfyldt i den foreliggende sag, eftersom Tine Vandebon ikke kan fremlægge et dateret og underskrevet dokument vedrørende sit vidneudsagn.

- 21 Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt den beskyttelse, der er fastsat i lov om køns artikel 22, stk. 2, ikke er mere snæver end den, der er indført i artikel 24 i direktiv 2006/54, for så vidt som denne beskyttelse ifølge retten ikke bør være begrænset alene til de officielle vidner, men også bør udstrække sig til de personer, der forsvarer eller støtter personer, der har indgivet en klage over forskelsbehandling på grund af køn.
- 22 På denne baggrund har arbejdsrechtbank Antwerpen (arbejdsretten i første instans i Antwerpen, Belgien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »Skal EU-retten, navnlig artikel 24 i [direktiv 2006/54], fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning om beskyttelse af vidner mod viktimisering, som kun giver beskyttelse til personer, som i forbindelse med undersøgelsen af en klage i et dateret og underskrevet dokument bringer de faktiske omstændigheder, som de selv har set eller hørt, og som vedrører den situation, der er genstand for klagen, til kundskab for den person, til hvem klagen er indgivet, eller [til] personer, som [ind]træder som vidne[r] for en ret?«

### Det præjudicielle spørgsmål

- 23 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 24 i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdstager i en situation, hvor en person, der anser sig for at være offer for en forskelsbehandling på grund af køn, har indgivet en klage, og arbejdstageren har støttet personen i denne sammenhæng, kun er beskyttet mod viktimiseringsforanstaltninger truffet af arbejdsgiveren, hvis arbejdstageren er indtrådt som vidne i forbindelse med bevisførelsen vedrørende denne klage, og hvis arbejdstagerens vidneudsagn opfylder formelle krav, der er fastsat ved den nævnte lovgivning.
- 24 Indledningsvis bemærkes for det første, at WTG Retail, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, afskedigede Tine Vandenbon næsten ni måneder efter, at hun havde gjort indsigelse mod denne virksomheds afslag på at ansætte Jamina Hakelbracht, hvilket afslag var begrundet med sidstnævntes graviditet. Selv om WTG Retail har anført, at virksomheden foretog afskedigelsen af objektive grunde, der ikke havde nogen forbindelse med denne indsigelse, synes den forelæggende ret ikke desto mindre at gå ud fra, at det modsatte var tilfældet.
- 25 For det andet skal det forhold, at en ansøger ikke ansættes med den begrundelse, at hun er gravid, anses for at være en form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet, som i overensstemmelse med artikel 2, stk. 2, litra c), i direktiv 2006/54 udgør en direkte forskelsbehandling på grund af køn, således som det desuden er fremhævet i 23. betragtning til dette direktiv.
- 26 Hvad angår den beskyttelse, som EU-lovgiver har indført i artikel 24 i direktiv 2006/54, bemærkes, at denne bestemmelse pålægger medlemsstaterne at vedtage de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder disses repræsentanter, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.
- 27 Det følger af selve ordlyden af den nævnte artikel 24, at den kategori af arbejdstagere, som kan nyde godt af den beskyttelse, der er fastsat deri, skal forstås bredt og omfatte alle arbejdstagere, som kan være genstand for viktimiseringsforanstaltninger truffet af arbejdsgiveren som reaktion på en indgiven klage vedrørende en forskelsbehandling på grund af køn, uden at denne kategori i øvrigt er afgrænset.



- 28 Det følger således af ordlyden af artikel 24 i direktiv 2006/54, at denne ikke begrænser beskyttelsen alene til de arbejdstagere, der har indgivet en klage, eller til deres repræsentanter, eller til dem, der overholder visse formelle krav, som betinger anerkendelse af en bestemt status, såsom en status af vidne, således som de krav, der er fastsat ved den i hovedsagen omhandlede lov om køn.
- 29 Det skal desuden bemærkes, at i overensstemmelse med 32. betragtning til direktiv 2006/54 »[bør] [e]n arbejdstager, der forsvaret eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, [...] nyde samme beskyttelse« som den beskyttede person, selv efter ansættelsesforholdets ophør. Denne betragtning bekræfter således, at det nævnte direktiv tilsigter at indskrænke kategorien af arbejdstagere, som ikke er den person, der har været genstand for forskelsbehandling, som kan nyde godt af beskyttelsen mod viktimisering, ikke ud fra formelle kriterier, men på grundlag af den rolle, som disse arbejdstagere har kunnet spille til fordel for den beskyttede person, og som har kunnet foranledige den berørte arbejdsgiver til at træffe ufordelagtige foranstaltninger over for denne.
- 30 En sådan bred fortolkning af artikel 24 i direktiv 2006/54 underbygges i øvrigt af dette direktivs formål, der består i at sikre gennemførelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, hvad angår bl.a. adgang til beskæftigelse, således som det følger af det nævnte direktivs artikel 1.
- 31 I denne henseende skal det præciseres, at en effektiv gennemførelse af det princip om ligebehandling, der forfølges med direktiv 2006/54, således som det fremhæves i 29. betragtning til dette direktiv, kræver, at der sørges for relevante retslige eller administrative procedurer til håndhævelse af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv. Det nævnte direktivs artikel 17, stk. 1, foreskriver i denne henseende, at sådanne procedurer skal være tilgængelige for enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende.
- 32 Sidstnævnte bestemmelse udgør i samme direktivs sammenhæng et særligt udtryk for princippet om effektiv retsbeskyttelse, der følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, og som er fastslået i artikel 6 og 13 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet den 4. november 1950 i Rom (jf. i denne retning dom af 22.9.1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, præmis 21), og dette princip er nu blevet genbekræftet i artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
- 33 For så vidt angår 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 1976, L 39, s. 40), der gik forud for direktiv 2006/54, har Domstolen allerede udtalt, at princippet om en effektiv domstolsprøvelse i det væsentlige ville blive frataget sin effektivitet, såfremt den herved tillagte beskyttelse ikke udstrakte sig til dispositioner, som en arbejdsgiver 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 nemlig 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 (dom af 22.9.1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, præmis 24).
- 34 Tilsvarende ville effektiviteten af den beskyttelse, der kræves ved direktiv 2006/54 mod forskelsbehandling på grund af køn, ikke være sikret, hvis den ikke omfattede de foranstaltninger, som en arbejdsgiver formelt eller uformelt kunne blive foranlediget til at træffe mod arbejdstagere, der har forsvaret den beskyttede person eller afgivet vidneudsagn til dennes fordel. Disse arbejdstagere, der har ideelle forudsætninger for at støtte denne person og for at få kendskab til tilfælde af forskelsbehandling begået af deres arbejdsgiver, kunne nemlig så blive afskrækket fra at indtræde til fordel for den nævnte person af frygt for at blive frataget beskyttelse, hvis de ikke opfylder bestemte

formelle krav, såsom de krav, der er omhandlet i hovedsagen, hvilket kunne bringe gennemførelsen af det formål, der forfølges med direktiv 2006/54, alvorligt i fare, idet sandsynligheden for, at sager om forskelsbehandling på grundlag af køn opdages og afklares, ville blive mindre.

- 35 Artikel 24 i direktiv 2006/54 skal følgelig fortolkes således, at de arbejdstagere, der er omhandlet i denne artikel, som ikke er den person, der har været genstand for en forskelsbehandling på grund af køn, skal beskyttes, for så vidt som de kan blive behandlet mindre fordelagtigt af deres arbejdsgiver på grund af den støtte, som de formelt eller uformelt har ydet den person, der har været genstand for en sådan forskelsbehandling.
- 36 For så vidt som WTG Retail i det væsentlige har anført, at de krav, der er fastsat i lov om køns artikel 22, stk. 9, er begrundede, for så vidt som de indfører en enkelt afvejet bevisordning vedrørende eksistensen af og datoen for vidneudsagn, skal det konstateres, at denne bestemmelse i sin helhed ikke fastsætter enkle processuelle regler eller bevisregler, men ligeledes i alle tilfælde tilsigter at kortlægge kategorien af arbejdstagere, der er beskyttet mod viktimiteringsforanstaltninger, på en mere restriktiv måde end den, der er fastsat i artikel 24 i direktiv 2006/54, idet den bl.a. udelukker arbejdstagere, som på uformel måde har støttet den person, der har været genstand for en forskelsbehandling.
- 37 Henset til alle ovennævnte betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 24 i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdstager i en situation, hvor en person, der anser sig for at være offer for en forskelsbehandling på grund af køn, har indgivet en klage, og arbejdstageren har støttet personen i denne sammenhæng, kun er beskyttet mod viktimiteringsforanstaltninger truffet af arbejdsgiveren, hvis arbejdstageren er indtrådt som vidne i forbindelse med bevisførelsen vedrørende denne klage, og hvis arbejdstagerens vidneudsagn opfylder formelle krav, der er fastsat i den nævnte lovgivning.

### Sagsomkostninger

- 38 Da sagen i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de 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:

**Artikel 24 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdstager i en situation, hvor en person, der anser sig for at være offer for en forskelsbehandling på grund af køn, har indgivet en klage, og arbejdstageren har støttet personen i denne sammenhæng, kun er beskyttet mod viktimiteringsforanstaltninger truffet af arbejdsgiveren, hvis arbejdstageren er indtrådt som vidne i forbindelse med bevisførelsen vedrørende denne klage, og hvis arbejdstagerens vidneudsagn opfylder formelle krav, der er fastsat i den nævnte lovgivning.**

Underskrifter

i — Der er foretaget en sproglig rettelse af præmis 9 i denne tekst efter den oprindelige offentliggørelse.