

# JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS JEAN MISCHO

2 päivänä huhtikuuta 1998 \*

1. Employment Appeal Tribunal on esittänyt riita-asiassa, jossa asianosaisina ovat Coote ja Granada Hospitality Ltd, yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

puolta vastaan, ja tässä asiassa tehtiin sovinto;

”1) Velvoitetaanko miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY<sup>1</sup> jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet, jotta henkilö, joka katsoo joutuneensa loukatuksi, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa, kun seuraavat edellytykset täyttyvät:

c) työsuhteen päätyttyä valittaja on etsinyt tuloksetta päätoimista työtä;

d) valituksen vastapuoli on aiheuttanut sen, että valittajalla on ollut vaikeuksia löytää työtä, tai ainakin vaikuttanut siihen, koska se ei ole pyydettyessä antanut häntä koskevia suosituksia yrityksille, jotka saattaisivat ottaa hänet palvelukseensa;

a) valittaja oli valituksen vastapuolen palveluksessa;

e) työnantajan päätös olla antamatta suosituksia tehtiin valittajan työsuhteen päätyttyä;

b) valittaja nosti työsuhteen aikana sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kanteen valituksen vasta-

f) syynä tai yhtenä pääasiallisista syistä siihen, että työnantaja ei suostunut antamaan valittajaa koskevia suosituksia oli se, että valittaja oli aikaisemmin nostanut sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kanteen valituksen vastapuolta vastaan?

\* Alkuperäinen kieli: ranska.

<sup>1</sup> — EYVL L 39, s. 40.

2) Velvoitetaanko miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa 1 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa, vaikka

a) valituksen vastapuolen päätös olla antamatta suosituksia tehtiin ennen valittajan työsuhteen päättymistä, mutta

b) työnantaja tosiasiallisesti kieltäytyi antamasta suositusta tai suosituksia vasta sen jälkeen kun valittajan työsuhde oli päättynyt?”

2. Employment Appeal Tribunal haluaa siis lyhyesti ilmaistuna tietää, onko jäsenvaltioilla direktiivin 76/207/ETY (jäljempänä direktiivi) perusteella velvollisuus ottaa käyttöön sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat tarpeen, jotta työntekijä voisi nostaa tuomioistuimessa kanteen entistä työnantajaansa vastaan, jos hän katsoo, että työnantajan kieltäytyminen antamasta häntä koskevia suosituksia, joista olisi hyötyä hänen etsiesissään uutta työpaikkaa, johtuu siitä, että kyseinen työnantaja haluaa kostaa hänelle sen, että hän on nostonut työnantajaa vastaan

sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kanteen.

3. Employment Appeal Tribunal antaa esittämällään kysymyksellä yhteisöjen tuomioistuimelle aiheen tarkastella jälleen kerran samaa säädöstä sekä siihen liittyvää laajaa oikeuskäytäntöä. Se, että säädöstä on tarkasteltu aikaisemminkin, ei kuitenkaan merkitse sitä, että siihen annettava vastaus olisi ilmeisen selvä, varsinkaan kun tutkittaessa niitä syitä, joiden vuoksi ennakkoratkaisupyyntö on esitetty, ilmenee, että esitettyihin kysymyksiin sisältyy todellisuudessa kaksi ongelmaa, jotka on mielestäni erotettava toisistaan. Tästä syystä on aluksi esitettävä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän riita-asian olennaiset taustatiedot.

#### Pääasia ja kansallinen oikeus

4. Coote oli Granada Hospitality Ltd:n (jäljempänä Granada) palveluksessa joulukuun 1992 ja syyskuun 1993 välisenä aikana. Hän nosti vuonna 1993 sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kanteen Granadaa vastaan sillä perusteella, että hänet oli irtisanottu raskauden perusteella. Kanne peruutettiin, koska Coote ja hänen entinen työnantajansa tekivät kyseisessä asiassa sovinnon. Heinäkuussa 1994 Coote yritti löytää uuden työpaikan ja käytti apunaan kahta työnvälitystoimistoa. Paluu työmarkkinoille osoittautui vaikeaksi, mikä Cooten mukaan johtui siitä, että hänen entinen työnantajansa kieltäytyi antamasta toiselle näistä työnvälitystoimistoista häntä koskevia suosituksia, minkä

Granada puolestaan kiistää. Coote nosti tällöin Industrial Tribunalissa kanteen vedoten siihen, että Granadan kieltäytyminen antamasta häntä koskevia suosituksia oli aiheuttanut hänelle vahinkoa. Kanne hylättiin, koska Industrial Tribunal katsoi, ettei se ollut asiassa toimivaltainen, koska Cooten kanteessa tarkoitettu syrjintä, jos se olisi näytetty toteen, oli tapahtunut työsuhteen päätyttyä.

5. Tässä vaiheessa on tarkasteltava niitä Yhdistyneen kuningaskunnan oikeussääntöjä, jotka koskevat kieltoa syrjiä työntekijöitä sukupuolen perusteella, ja kansallisten tuomioistuinten niille antamaa tulkintaa. *Sex Discrimination Actin* 4 artiklaan liittyy nimittäin se erityispiirre, että siinä rinnastetaan kaikilta osin sukupuoleen perustuvaan syrjintään sellainen työntekijän epäedullinen kohtelu, jota työnantaja harjoittaa sen vuoksi, että tämä on nostanut kanteen sen vahvistamiseksi, että häntä on syrjitty sukupuolen perusteella. Toisin sanoen kostotoimenpidettä, johon työnantaja ryhtyy sellaista työntekijää kohtaan, joka on vedonnut sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevaan kieltoon, pidetään myös syrjintäkiellon rikkomisena.

6. Kyseessä on selvästi erittäin suojaava säännös. Siinä varmistetaan ensinnäkin se, ettei työntekijän, joka on uskaltanut nostaa kanteen työnantajaansa vastaan väittäen, että tämä on harjoittanut sukupuoleen perustuvaa syrjintää, tarvitse katua uskaliaisuuttaan, koska siinä taataan hänen koskemattomuutensa. Toisaalta sillä ehkäistään tilanteita,

joissa työnantajat eivät kykenisi vastustamaan kiusausta ruhtyvä kostotoimenpiteisiin. Kun otetaan huomioon tämä kansallinen oikeussääntö, Cooten kanne olisi pitänyt hyväksyä sillä edellytyksellä, että olisi näytetty toteen, että Granada oli kieltäytynyt antamasta suosituksia ja että tämä oli kostotoimenpide, ilman että tuomioistuimen olisi tarvinnut pohtia direktiivin tulkintaa. Se, että tilanne ei ole tällainen, johtuu siitä, että kansallisella tuomioistuimella on *Sex Discrimination Actin* ajalliseen soveltamisalaan liittyvä ongelma. Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimet näet soveltavat kyseistä lakia samalla tavoin kuin *Race Relations Actia*, jossa kielletään rotusyrjintä ja jota ei sovelleta syrjintään, jota työnantaja harjoittaa entisiä työntekijöitään kohtaan. Vuonna 1993 irtisanottu Coote ei siis voi vedota *Sex Discriminations Actiin* nostaessaan kanteen vuonna 1994. Kansallinen tuomioistuin on esittänyt ennakkoratkaisupyynnön sen vuoksi, että se pohtii, onko direktiivi täytäntöön pantu asianmukaisesti kansallisessa laissa, jossa kielletään syrjintä ainoastaan työsuhteen alkaessa ja sen aikana ja säädetään työntekijän kanneoikeudesta vain silloin, kun syrjintä tapahtuu tässä yhteydessä.

7. Jo ennakkoratkaisupyynnön rakenteesta ilmenee, että juuri kysymys niiden kieltojen ajallisesta soveltamisalasta, joita kansallisen lainsäätäjän on annettava täytäntöönpannessaan direktiivin, on kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian ytimenä. Vaikka ennakkoratkaisukysymyksessä tarkoitetaan vain niitä tapauksia, joissa on tosiasiallisesti vasta työsuhteen päätyttyä kieltäydytty antamasta suosituksia, siinä erotetaan tapaus, jossa työnantaja on tehnyt päätöksen kieltäy-

tyä antamasta suosituksia niitä tarvitsevan työntekijän työsuhteen päätyttyä, tapauksesta, jossa kieltäytymistä koskeva päätös on tehty ennen työsuhteen päättymistä.

nan alalla tai jossakin klinkeissä taikka jollakin ammattihierarkian tasolla”. Komissio perustelee asiassa Meyers annetulla tuomiossa<sup>2</sup> väitettään, jonka mukaan suositusten antaminen kuuluu säännöksen soveltamisalaan, koska se helpottaa työhön pääsyä.

### Kuuluuko suositusten antaminen direktiivin soveltamisalaan?

8. Jos kansalliselle tuomioistuimelle halutaan antaa vastaus, joka tosiasiallisesti ratkaisee sen pulmatilanteen, on mielestäni ensin selvitettävä, kuuluuko suositusten antaminen direktiivin soveltamisalaan. Olen itse vakuutunut siitä, että näin todellakin on, mikä ei kuitenkaan merkitse sitä, että yhtyisin kaikilta osin komission tätä kysymystä koskeviin huomautuksiin.

9. Komissio näet väittää, että suositusten antaminen kuuluu sekä direktiivin 3 artiklan että 5 artiklan soveltamisalaan.

10. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdoissa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään jollakin toimin-

11. Katson, että asian yhdistäminen 3 artiklaan edellyttäisi kyseisen säännöksen erittäin luovaa tulkintaa, mitä pidän huonona ratkaisuna, koska se ei ole tarpeen suositusten antamisen sisällyttämiseksi direktiivin soveltamisalaan. Asiassa edetään mielestäni paljon vakaammalta pohjalta, jos suositusten antaminen luetaan direktiivin 5 artiklan soveltamisalaan, joka koskee työsuhteen ehtoja palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien.

12. Ei näet voida kiistää, että arviointi, jonka työnantaja antaa suoritetun työn laadusta — sillä juuri siitähän on kysymys, kun puhutaan suosituksista, joista voi olla apua uuden työn löytämiseksi — kuuluu ilman muuta työntekijän ja hänen työnantajansa väliseen suhteeseen. Vaikka en halua sentään väittää, että kyseessä olisi sillä perusteella palkan lisäksi rinnastettava asia, että työntekijä voi vaatia vastineeksi hyvästä ja uskollisesta palveluksesta sekä rahallisen vastikkeen että aineetonta vastiketta kiitosten muodossa, ei mielestäni palvelusta, jonka työnantaja antaa poislähtevälle työntekijälleen suosituksina,

2 — Asia 116/94, tuomio 13.7.1995 (Kok. 1995, s. I-2131).

voida erottaa työsuhteesta eikä ainakaan palvelussuhteen lakkauttamisen perusteista, jotka asiassa Burton annetun tuomion<sup>3</sup> mukaan on ymmärrettävä laajasti.

**Merkitseekö työsuhteen päättyminen sitä, että direktiivin takaama suoja päättyy?**

13. Mielestäni sillä ongelmallalla, milloin työnantaja tekee suositusten antamista koskevan päätöksen, ei ole merkitystä, koska kyseessä on 5 artiklan soveltamisala. Vaikka suositukset useimmissa tapauksissa annetaan työsuhteen päättyttyä eli irtisanoutumisen tai irtisanomisen jälkeen, ei ole missään tapauksessa pois suljettua, että niitä annetaan työsuhteen jatkuessa. Voidaan ajatella vaikkapa työntekijää, jonka puoliso on löytänyt työtä toiselta paikkakunnalta tai jonka puolison työnantaja on siirtänyt toiselle paikkakunnalle, vaikka työsuhde onkin säilynyt, ja työntekijä tämän vuoksi suunnittelee itse siirtyvänsä kyseiselle paikkakunnalle ja alkaa siis tutkia työmarkkinoita. Siinä tapauksessa työntekijä varmasti pyytää senhetkiselältä työnantajaltaan suosituksia mahdollisia tulevia työnantajia varten.

14. Olisi täysin perusteetonta, jos sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon periaatteen soveltaminen päätökseen antaa tai olla antamatta suosituksia riippuisi siitä, milloin päätös tehdään tai milloin päätös konkretisoituu joko suositusten antamisena tai nimenomaisena kieltyytymisenä antamasta suosituksia. Lukuunottamatta edellä mainittua tapausta, jossa työntekijä suunnittelee työpaikan vaihtoa, se hetki, jona työntekijä tosiasiallisesti tarvitsee suosituksia, on juuri silloin, kun hän työsuhtensa päätyttyä ryhtyy etsimään uutta työpaikkaa. Olisi erittäin epäasianmukaista ja direktiivin hengen vastaista evätä häneltä juuri sillä hetkellä suoja, jota direktiivillä pyritään hänelle antamaan, sillä perusteella, että kyseessä on aikaisemman työnantajan harjoittama syrjintä eikä hänellä ole tähän enää sopimussuhdetta. On muistettava, että direktiivin 3 artiklan mukaan direktiivillä pyritään suojelemaan työntekijää myös *tulevan* työntekijän harjoittamalta sukupuoleen perustuvalta syrjinnältä, eikä työntekijällä ole lähtökohtaisesti vielä minkäänlaista sopimussuhdetta tällaiseenkaan työnantajaan.

15. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on lisäksi aina katsottu samapalkkaisuuden osalta, että työnantajaan kohdistettu kieltö syrjiä työntekijöitä sukupuolen perusteella ei lakkaa vaikuttamasta työsuhteen päättyttyä. Erityisen selvä on tältä osin asiassa Kowalska annettu tuomio,<sup>4</sup> jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että perustamissopimuksen 119 artiklaa oli sovellettava suorituksiin, jotka oli maksettu työsuhteen päättyttyä. Ei ole mitään perustetta sille, että tilanne olisi toinen tasa-arvodirektiivin osalta.

3 — Asia 19/81, tuomio 16.2.1982 (Kok. 1982, s. 555, 9 kohta).

4 — Asia C-33/89, tuomio 27.6.1990 (Kok. 1990, s. 1-2591).

16. Työnantaja ei siis mielestäni saa harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää, kun on kyse tiettyä työntekijää koskevien suosituksen antamisesta, ja tämä pätee aina, sekä työsuhteen aikana että sen päätyttyä, kun työnantaja tekee tätä koskevan päätöksen ja riippumatta siitä, milloin työnantajalta pyydetään näitä suosituksia.

17. Lisään kolme täsmentävää huomautusta mahdollisten väärinkäsitysten välttämiseksi. Ensimmäisellä haluan korostaa, että työnantajalle asetettu kieltö harjoittaa syrjintää suosituksia antaessaan ei tarkoita sitä, että olisi olemassa velvollisuus antaa suosituksia. Kuten komissio on todennut, direktiivissä itsessään ei säädetä tällaisesta velvollisuudesta. Toisin sanoen työnantajan on noudatettava tasa-arvoperiaatetta ainoastaan silloin, kun työnantajalla on lain tai sopimusmääräyksen nojalla nimenomainen tai implisiittinen velvollisuus antaa suosituksia tai kun työnantaja noudattaa käytäntöä, jonka mukaan suositusten antamista koskeviin pyyntöihin suostutaan.

18. Kuten korostettiin jo asiassa Garland annetussa tuomiossa,<sup>5</sup> joka koski matkakuksia, jotka työnantaja oli antanut entisille työntekijöilleen, vaikka työnantaja ei ollut siihen sopimusperusteisesti velvoitettu, työnantaja ei voida vapauttaa noudattamasta tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, kun ne myöntävät täysin vapaaehtoisesti etuja työntekijöilleen, sillä kaikki sukupuoleen perus-

tuva syrjintä on kielletty työsuhteissa kokonaisuutena tarkastellen.

19. Jotta en jättäisi mitään vaihtoehtoa huomiotta, lisään vielä, että niissä tapauksissa, joissa työnantajalla on vain yksi työntekijä, työnantaja loukkaisi sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon periaatetta kieltäytyessään hänen sukupuolensa perusteella antamasta häntä koskevia suosituksia.

20. Toiseksi on täsmennettävä, että se, että entisiä työntekijöitä koskevien suositusten antaminen kuuluu direktiivin soveltamisalaan, ei missään tapauksessa vaikuta mahdollisiin työnantajan suositustenantovelvollisuuden laajuutta koskeviin kansallisiin oikeussääntöihin, kuten sääntöön, jolla käytännön syistä rajoitettaisiin tätä velvollisuutta ajallisesti säätämällä esimerkiksi siitä, että oikeutteen saada suosituksia voidaan vedota vain työsuhteen päättymistä seuraavan vuoden aikana.

21. Kolmas täsmennys koskee sitä, että työnantaja voi täysin vapaasti arvioida tehtävien hoidon laatua sillä edellytyksellä, että hän noudattaa objektiivisuutta.

22. Jos olisi ainoastaan hälvennettävä kansallisen tuomioistuimen epäilyksiä direktiivissä säädetyn sukupuoleen perustuvan syrjinnän

5 — Asia 12/81, tuomio 9.2.1982 (Kok. 1982, s. 359).

kiellon ajallisesta soveltamisalasta, voisin päättää perusteluni tähän, koska olen tehnyt sen päätelmän, että kiello koskee työntekijää koskevien suositusten antamista, joka kuuluu direktiivin 5 artiklassa määriteltyyn direktiivin soveltamisalaa, riippumatta siitä, onko kyse suositusten antamisesta työsuhteen aikana vai sen päätyttyä. Kansallisen tuomioistuimen esittämä kysymys, sellaisena kuin se on esitetty, ei kuitenkaan anna minulle siihen mahdollisuutta, koska siinä tuodaan esiin se seikka, että kieltäytyminen antamasta suosituksia olisi kustotoimenpide, johon on ryhdytty sen vuoksi, että asianomainen työntekijä on nostanut tuomioistuimessa kanteen saadakseen työnantajan noudattamaan tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, ja tiedustellaan, onko jäsenvaltioilla tällaisessa tilanteessa velvollisuus ottaa kansallisessa oikeudessa käyttöön tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijä, joka katsoo oikeuksiaan loukatun, voi vedota niihin oikeudenkäynnissä.

#### Kieltäytyminen antamasta suosituksia kustotoimenpiteenä

23. Onko velvollisuus tarjota direktiivin 6 artiklassa edellytetyt oikeussuojakeinot toisin sanoen voimassa myös siinä tapauksessa, että työntekijä väittää olevansa paitsi sukupuoleen perustuvan syrjinnän myös kustotoimenpiteen kohteena ja tämän johtuvan siitä, että hän on käyttänyt oikeuttaan ryhtyä oikeudenkäyntiin hänen kohdistuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän toteuttamiseksi?

24. Tähän kysymykseen voidaan mielestäni vastata vain kieltävästi. Direktiivin säännöksiä tarkasteltaessa ilmenee näet selvästi, että vaikka yhteisön lainsäätaja on ollut täysin selvillä siitä, että sukupuolten väliseen tasa-arvoon vetoaminen saattaa ärsyttää joitain työnantaja niin suuresti, että he ryhtyvät kustotoimenpiteisiin, direktiivissä on otettu huomioon vain yksi kustotoimenpide eli irtisanominen, joka on kaikkein vakavin muttei ehkä harvinaisin kustotoimenpiteen muoto.

25. Tämän huomioon ottaminen ilmenee direktiivin 7 artiklasta, jonka mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojaamiseksi sellaiselta palvelussuhteen lakkauttamiselta, joka on työnantajan vastatoimi tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamiseksi tehtyyn yrityksen sisäiseen valitukseen tai virille pantuun oikeudelliseen menettelyyn”.

26. Voidaan katsoa yhteisön lainsäätäjän toimineen arastellen, koska jäsenvaltioita ei velvoiteta suojelemaan työntekijöitä muilta sellaisilta kustotoimenpiteiltä, joihin työnantajat saattavat tuntea houkutusta ryhtyä jouduttuaan vastaamaan tuomioistuimessa omista toimenpiteistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon perusteella.

27. Tämän havainnon ja siitä mahdollisesti aiheutuvan aiheellisenkaan mielipahan perus-

teella ei kuitenkaan voida tehdä sellaisia oikeudellisia päätelmiä, joiden nojalla direktiivistä johdettaisiin sellaisia jäsenvaltioille asetettuja velvollisuuksia, joita siihen ei sisälly.

28. Muu kostotoimenpide kuin irtisanomisen voi olla tuomioistuinkanteen perustana ainoastaan siinä tapauksessa, että ilmenee, että työnantaja ryhtyy kostotoimenpiteisiin sen työntekijän *sukupuolen* perusteella, joka on ”juljennut” vedota oikeuteensa saada tasa-arvoista kohtelua.

29. Tässä tapauksessa on näet jälleen kyseessä *välittömästi* sukupuoleen perustuva syrjintä työsuhteessa, ja direktiivin 6 artiklaa on sovellettava.

30. Cooten tilanne ei kuitenkaan näytä olevan tällainen, mikä on hänen kannaltaan tietysti valitettavaa, tai hän ei ainakaan ole vedonnut siihen, että hänen entisen työnantajansa kostotoimenpiteet olisivat olleet valikoivia ja kohdistuneet siten ainoastaan naisiin.

31. Myönnän auliisti, että jos ei olisi olemassa 7 artiklaa, josta, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus perustellusti korostaa, ilmenee selvä poliittinen valinta, olisi

voitu pohtia sitä, eikö 6 artiklaa pitäisi tulkita siten, että siinä ei edellytetä ainoastaan sitä, että syrjittyjen työntekijöiden on kyettävä kanteen avulla saada tosiasiallinen korvaus, vaan myös sitä, että kanteen nostaminen ei voi aiheuttaa kostotoimenpiteitä, kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa Von Colson ja Kamann antamassaan tuomiossa.<sup>6</sup>

32. Tällainen päättely liittyisi oikeuskäytännön linjaan, joka on täynnä mahdollisuuksia ja jossa vedotaan tehokkaan vaikutuksen käsitteeseen. Olisi voitu katsoa, että 6 artiklassa säädetty kanneoikeus olisi selvästi tehokkaampi, jos uskalias kantaja ei joutuisi elämään kostotoimenpiteiden uhan alaisena, ja siitä voitaisiin johtaa jäsenvaltioille velvollisuus ottaa käyttöön tällaisten toimenpiteiden kohteina olevia henkilöitä koskeva kanneoikeus. Direktiivin 7 artiklan perusteella tällainen ajatuskehitelmiä ei kuitenkaan ole mahdollinen.

33. Asiaa ei voida tulkita myöskään siten, että kostotoimenpiteet merkitsisivät direktiivin 2 artiklassa tarkoitettua välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää; muistutettakoon, että kyseisen artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkin siviilisäädyn tai perheeseän perusteella”.

6 — Asia 14/83, tuomio 10.4.1984 (Kok. 1984, s. 1891). ”[Direktiivin 6 artiklasta] aiheutuu, että jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteitä, jotka ovat riittävän tehokkaita direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi, ja varmistuttava siitä, että henkilöt, joita asia koskee, voivat tosiasiallisesti vedota näihin toimenpiteisiin kansallisissa tuomioistuimissa” (18 kohta).



34. Olen näet vakuuttunut siitä, että käsitteellä "välillisesti" tarkoitetaan kyseisessä artiklassa sitä, että vaikka kulloisellakin säännöllä tai toimenpiteellä ei tarkoitettaisi nimenomaisesti tiettyä sukupuolta olevia työntekijöitä, on kuitenkin todellisuudessa mahdollista paljastaa todellinen tilanne ja määritellä varmuudella kyseinen sukupuoli.

35. Täsmennys "etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella" on minusta sellainen, ettei siinä jätetä tältä osin pienintäkään epäilystä. Cooten tapaus ei näytä kuitenkaan olevan tällainen. Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyissä kysymyksissä korostetaan näet

sitä, että suosistusten antamisesta on kieltäytytty, mikäli näin on todellisuudessa tapahtunut, sen vuoksi, että hän on nostanut kantteen työnantajaansa vastaan, eikä sen vuoksi, että hän on nainen.

36. Ei siis voida katsoa, että direktiivissä velvoitettaisiin jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisessa oikeudessaan tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijä, joka katsoo oikeuksiaan loukatun, voisi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa tämän tapauksen, jossa Cooten entinen työnantaja on selvästi toiminut moraalisesti tuomitavalla tavalla, kaltaisessa tapauksessa.

## Ratkaisuehdotus

37. Ehdotan lopuksi, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Employment Appeal Tribunalin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY säädetty kaiken sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä koskee myös työnantajan antamia työntekijöitä koskevia suosituksia. Tältä osin on merkitykseltä

— onko kieltäytyminen antamasta suosituksia tosiasiallisesti tapahtunut työsuhteen aikana vai sen päätyttyä tai

— onko työnantaja tehnyt tätä koskevan päätöksensä ennen työsuhteen päättymistä vai sen päätyttyä.

- 2) Direktiivissä 76/207/ETY ei kuitenkaan veloiteta jäsenvaltioita toteuttamaan kansallisessa oikeusjärjestyksessään tarvittavia toimenpiteitä, jotta työntekijä voisi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa sellaista aikaisempaa työnantajaansa vastaan, joka on kieltäytynyt antamasta häntä koskevia suosituksia vastatoimena kanteeseen, jonka työntekijä on nostanut työnantajaansa vastaan, jotta tämä veloitettaisiin noudattamaan miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.