# YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
10 päivänä huhtikuuta 1984 *

Asiassa 14/83,

jonka Arbeitsgericht Hamm on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa riita-asiassa

**Sabine von Colson ja Elisabeth Kamann**

vastaan

**Land Nordrhein-Westfalen**

ennakkoratkaisun miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY tulkinnasta (EYVL L 39, s. 40),

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti J. Mertens de Wilmars, jaostojen puheenjohtajat T. Koopmans, K. Bahlmann ja Y. Galmot sekä tuomarit P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling ja C. Kakouris,

julkisasiamies: S. Rozès,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

**tuomion**

PERUSTELUT

1 Arbeitsgericht Hamm on 6.12.1982 tekemällään ja yhteisöjen tuomioistuimeen 24.1.1983 saapuneella päätöksellään esittänyt ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla useita ennakkoratkaisukysymyksiä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY tulkinnasta (EYVL N:o L 39, s. 40).

2 Nämä kysymykset on esitetty riita-asiassa, jossa kantajina on kaksi sosiaalialan tutkinnon suorittanutta henkilöä, Sabine von Colson ja Elisabeth Kamann, sekä vastaajana Land Nordrhein-Westfalen. Ennakkoratkaisupyyntöä koskevan päätöksen perusteluista ilmenee, että Werlissä sijaitseva Land Nordrhein-Westfalenin Werlin miesvankila ei ole palkannut pääasian kantajia heidän sukupuoleensa liittyvien syiden vuoksi. Työhönotosta vastaavat virkamiehet ovat perustelleet päätöstään olla palkkaamatta kantajia viittaamalla ongelmiin ja vaaratekijöihin, jotka liittyvät naishakijoiden palkkaamiseen tällaisiin laitoksiin, ja näiden syiden vuoksi he ovat ottaneet työhön miehiä, jotka eivät kuitenkaan ole olleet yhtä päteviä.

3 Kansallinen tuomioistuin on todennut, että kyseessä on syrjintä ja että saksalaisen lainsäädännön nojalla työhönotossa tapahtuneesta syrjinnästä voi seurata ainoastaan *Vertrauensschaden*-korvaus eli korvaus vahingosta, joka on aiheutunut syrjinnän kohteeksi joutuneille hakijoille siitä, että he ovat luottaneet työhönottamisen tapahtuvan ilman minkäänlaista syrjintää. Tällaisesta vahingonkorvauksesta määrätään *Bürgerliches Gesetzbuchin* 611 a pykälän 2 momentissa.

4 Tämän säännöksen mukaisesti työnantaja on mahdollisuuksia työhön koskevassa syrjintätapauksessa velvollinen "maksamaan vahingonkorvausta vahingosta, joka aiheutuu työntekijälle sen vuoksi, että hän on luottanut siihen, että työhönottaminen tapahtuu loukkaamatta tasa-arvoisen kohtelun periaatetta". Tämän artiklan tarkoituksena on saattaa edellä tarkoitettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY osaksi kansallista lainsäädäntöä.

5 Kansallinen tuomioistuin on siten katsonut, että saksalaisen lainsäädännön nojalla sen oli mahdollista määrätä korvattavaksi ainoastaan kantaja von Colsonille työnhausta koituneet matkakustannukset (7,20 Saksan markkaa) ja että sen oli hylättävä kanne muilta osin.

6 Selvittääkseen oikeudelliset säännöt, joita sovelletaan yhteisön tasolla mahdollisuuksia työhön koskevassa syrjinnässä, kansallinen tuomioistuin on kuitenkin esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kysymykset:

"1) Aiheutuuko miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin (76/207/ETY) säännöksistä, että mahdollisuuksia työhön koskevaan, sukupuoleen perustuvaan syrjintään syyllistynyt työnantaja (jättäessään työsopimuksen tekemättä hakijan sukupuolen vuoksi/asettaessaan etusijalle toisen hakijan tämän sukupuolen vuoksi) on velvoitettava tekemään työsopimus syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan kanssa?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on periaatteessa myöntävä:

a) Onko työnantaja velvollinen tekemään työsopimuksen ainoastaan silloin, kun on todettu, että työnantaja on tosiasiallisesti tehnyt päätöksensä subjektiivisesti sukupuoleen liittyvin perustein ja jos lisäksi voidaan todeta, että syrjinnän kohteeksi joutunut hakija on objektiivisesti ja laillisin perustein pätevämpi kuin hakija, jonka kanssa työsopimus on tehty?

b) Onko työnantaja velvollinen palkkaamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan myös, jos voidaan todeta, että työnantaja on tehnyt päätöksensä subjektiivisesti sukupuoleen liittyvin perustein, mutta syrjinnän kohteeksi joutunut hakija ja etusijalle asetettu hakija ovat objektiivisesti yhtä päteviä?

c) Edelleen, voiko syrjinnän kohteeksi joutunut hakija vedota perustellusti oikeuteen tulla palkatuksi silloinkin, kun syrjinnän kohteeksi joutunut hakija ei objektiivisesti ole yhtä pätevä kuin etusijalle asetettu hakija, jos on selvää, että työnantaja on alusta alkaen jättänyt huomioimatta sukupuolensa vuoksi syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan laillisin perustein tehtävässä valinnassa?

3) Jos ratkaisu riippuu hakijan objektiivisesta pätevyydestä kysymyksissä 2 a–c tarkoitetussa merkityksessä:

Onko pätevyyden arvioiminen täysin tuomioistuimen harkinnassa, ja mitkä ovat ne edellytykset sekä todistus- ja väittämistaakkaa koskevat säännöt, joita sovelletaan pätevyyden määrittämiseksi?

4) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on periaatteessa myöntävä:

Jos samaa työpaikkaa hakee enemmän kuin kaksi hakijaa ja jos enemmän kuin yksi henkilö on sukupuoleensa liittyvien syiden vuoksi jätetty alusta alkaen huomioimatta laillisin perustein tehtävässä valinnassa, voiko kukin näistä henkilöistä vedota oikeuteensa tulla valituksi?

Onko tuomioistuimen tällaisessa tapauksessa mahdollisesti tehtävä oma valintansa syrjinnän kohteeksi joutuneiden hakijoiden joukosta? Jos vastaus ensimmäisessä alakohdassa esitettyyn kysymykseen on kieltävä, mitkä muut seuraamukset ovat oikeudellisesti mahdollisia?

5) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on periaatteessa kieltävä:

Mikä on direktiivin 76/207/ETY säännösten mukainen seuraamus mahdollisuuksia työhön koskevasta syrjinnästä?

Onko tältä osin tehtävä erottelu kysymysten 2 a–c mukaisesti?

6) Sovelletaanko direktiiviä 76/207/ETY, sellaisena kuin yhteisöjen tuomioistuin sitä tulkitsee edellä esitettyihin kysymyksiin antamissaan vastauksissa, sellaisenaan Saksan liittotasavallassa?

7 Näiden kysymysten pääasiallisena tarkoituksena on saada selville, onko jäsenvaltioilla direktiivin 76/207/ETY mukaan velvollisuus säätää mahdollisuuksia työhön koskevaa syrjintää koskevista oikeudellisista seurauksista tai erityisistä seuraamuksista (kysymykset 1–5) ja voivatko yksityiset oikeussubjektit tarvittaessa vedota direktiivin säännöksiin kansallisessa tuomioistuimessa, jos direktiiviä ei ole saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä asetetussa määräajassa (kysymys 6).

a) Ensimmäinen kysymys

8 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin kysyy, edellytetäänkö direktiivissä 76/207/ETY sitä, että mahdollisuuksia työhön koskevaan, sukupuoleen perustuvaan syrjintään syyllistynyt työnantaja on voitava velvoittaa solmimaan työsopimus syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan kanssa.

9 Kansallisen tuomioistuimen mukaan direktiivin perustelukappaleissa ja itse sanamuodossa asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus säätää tehokkaista seuraamuksista syrjintäsäännösten rikkomisen varalta. Kansallisen tuomioistuimen mukaan ainoastaan sellainen luontaissuoritus on tehokas, joka johtaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden henkilöiden palkkaamiseen.

10 Pääasian kantajien mukaan *Bürgerliches Gesetzbuchin* 611 a §:n 2 momentti, joka rajoittaa vahingonkorvauksen ainoastaan *Vertrauensschaden*-korvaukseen, sulkee pois mahdollisuuden saada yleisten vahingonkorvaussäännösten mukaisia korvauksia. Kantajien mukaan direktiivissä 76/207/ETY asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus toteuttaa soveliaat toimenpiteet syrjinnän välttämiseksi tulevaisuudessa. Olisi siis todettava ainakin, että 611 a artiklan 2 kohta on jätettävä huomioimatta. Tämän seurauksena työnantajalla olisi kantajan mukaan velvollisuus tehdä työsopimus syrjinnän kohteeksi joutuneen työnhakijan kanssa.

11 Saksan liittotasavallan hallitus, joka on tietoinen siitä, että direktiivi on tosiasiallisesti saatettava osaksi kansallista oikeusjärjestystä, painottaa sitä, että ETY:n perustamissopimuksen 189 artiklan kolmannen kohdan perusteella jokainen jäsenvaltio voi käyttää omaa harkintaansa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta aiheutuvien oikeudellisten seurausten suhteen. Hallitus esittää edelleen, että saksalaisilla tuomioistuimilla on mahdollisuus tehdä kansalliseen yksityisoikeuteen perustuvia ja direktiivin sisällön mukaisia asianmukaisia ratkaisuja, jotka ovat samalla sekä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen että kaikkien asianosaisten etujen mukaisia. Hallituksen mukaan tuntuva oikeudellinen seuraus riittäisi varmistamaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kunnioittamisen ja sellainen tulisi määrätä ainoastaan, jos syrjinnän kohteeksi joutunut hakija olisi muita pätevämpi kyseisen työpaikan kannalta tarkasteltuna, mutta ei silloin, jos hakijat olisivat yhtä päteviä.

12 Tanskan hallitus katsoo, että direktiivissä tarkoituksellisesti jätetään jäsenvaltioille mahdollisuus valita seuraamukset kansallisten olosuhteiden ja oikeusjärjestysten mukaisesti. Jäsenvaltioiden on annettava sellaisia säännöksiä,

joiden mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta määrättävät seuraamukset ovat samanlaisia kuin kansallisten sääntöjen samankaltaisesta loukkaamisesta määrättävät seuraamukset sellaisilla samankaltaisilla aloilla, jotka eivät kuulu yhteisön oikeuden piiriin.

13 Myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus esittää, että jäsenvaltioiden tehtävänä on valita toimenpiteet, joilla ne katsovat voitavan täyttää direktiivistä niille aiheutuvat velvoitteet. Direktiivissä ei säädetä toimenpiteistä, joita jäsenvaltioiden on toteutettava, ja yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyt kysymykset osoittavat itsessään ja selkeästi soveltuvien toimenpiteiden määrittämisessä ilmenneet vaikeudet.

14 Euroopan yhteisöjen komissio toteaa, että vaikka direktiivi jättää jäsenvaltioiden harkintaan seuraamusten valinnan ja määrittämisen, direktiivin täytäntöönpanon olisi tapahduttava lopputuloksen kannalta tehokkaasti. Direktiivin tehokasta täytäntöönpanoa koskevan periaatteen mukaisesti seuraamukset olisi tehtävä sellaisiksi, että syrjinnän kohteeksi joutunut hakija saa asianmukaisen korvauksen ja että ne ovat työnantajan kannalta vakavasti otettava painostuskeino, joka kannustaisi kunnioittamaan tasa-arvoisen kohtelun periaatetta. Kansallinen säännöstö, jossa oikeutetaan ainoastaan *Vertrauensschaden*-korvaukseen, ei ole riittävä varmistamaan tämän periaatteen kunnioittamista.

15 Perustamissopimuksen 189 artiklan kolmannen kohdan mukaisesti "direktiivi velvoittaa saavutettavaan tulokseen nähden jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu, mutta jättää kansallisten viranomaisten valittavaksi muodon ja keinot". Vaikka tämä määräys jättää jäsenvaltioille vapauden valita tavat ja keinot direktiivin täytäntöönpanon varmistamiseksi, vapauteen sisältyy kuitenkin jokaista jäsenvaltiota, jolle direktiivi on osoitettu, koskeva velvoite toteuttaa osana kansallista oikeusjärjestystä ja direktiivissä asetettujen tavoitteiden mukaisesti kaikki direktiivin täyden vaikutuksen varmistamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

16 On siis tarpeen tarkastella direktiiviä 76/207/ETY, jotta voitaisiin määritellä, velvoitetaanko siinä jäsenvaltioita säätämään oikeudellisista seurauksista tai erityisistä seuraamuksista niiden tapausten varalta, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta loukataan mahdollisuuksissa työhön.

17 Direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate muun muassa varmistamalla sekä nais- että miespuolisille työntekijöille tosiasiallinen tasa-arvo mahdollisuuksissa työhön. Tämän tarkoituksen mukaisesti 2 artiklassa määritellään tasa-arvoisen kohte-

lun periaate ja sen rajoitukset ja 3 artiklan 1 kohdassa täsmennetään periaatteen merkitys erityisesti mahdollisuuksissa työhön. Direktiivin 3 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan.

18 Direktiivin 6 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, voi toteuttaa oikeutensa tuomioistuinteitse. Tästä säännöksestä seuraa, että jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteitä, jotka ovat riittävän tehokkaita direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi, ja huolehdittava siitä, että asianomaiset henkilöt voivat tosiasiallisesti vedota näihin toimenpiteisiin kansallisissa tuomioistuimissa. Tällaiset toimenpiteet voivat olla esimerkiksi säännöksiä, joissa edellytetään työnantajan palkkaavan syrjinnän kohteeksi joutunut hakija tai joissa säädetään riittävästä rahallisesta korvauksesta ja mahdollisesti lisäksi myös sakoista. On kuitenkin tarpeen todeta, että direktiivissä ei edellytetä mitään tiettyä seuraamusta, vaan siinä jätetään jäsenvaltioille vapaus valita seuraamukset tavoitteen toteuttamiseksi soveltuvista erilaisista ratkaisuista.

19 Ensimmäiseen kysymykseen on siten vastattava, että direktiivissä 76/207/ETY ei velvoiteta siihen, että sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä mahdollisuuksissa työhön olisi määrättävä sellainen seuraamus, että syrjintään syyllistyneen työnantajan olisi tehtävä työsopimus syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan kanssa.

b) Kysymykset 2–4

20 Koska kysymykset 2, 3 ja 4 koskevat yksinomaan tapausta, jossa työnantaja olisi velvollinen palkkaamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan, niihin ei enää ole tarpeen vastata.

c) Kysymykset 5–6

21 Viidennessä kysymyksessään kansallinen tuomioistuin kysyy yhteisöjen tuomioistuimelta pääasiallisesti, voiko syrjintätapauksessa direktiivistä johtaa muuta seuraamusta kuin hakijan oikeuden tulla otetuksi työsuhteeseen. Kuudennen kysymyksen tarkoituksena on saada tietää, voivatko loukatuksi tulleet henkilöt vedota kansallisissa tuomioistuimissa direktiiviin, sellaisena kuin sitä on tulkittava.

22 On huomattava, että todellisuudessa yhtäläisiä mahdollisuuksia ei voida saavuttaa ilman asianmukaista seuraamusjärjestelmää. Tämä ei johdu ainoastaan direktiivin tarkoituksesta, vaan erityisesti sen 6 artiklasta, jossa tunnustetaan sellaisten oikeuksien olemassaolo, joihin voidaan vedota tuomioistuimissa, kun siinä annetaan syrjinnän kohteeksi joutuneille työnhakijoille mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi.

23 Vaikka direktiivin täydellinen täytäntöönpano ei edellytä, kuten ensimmäiseen kysymykseen annetussa vastauksessa todettiin, tiettyä seuraamusta syrjintäkiellon loukkaamistapauksessa, täydellinen täytäntöönpano edellyttää kuitenkin sitä, että tämän seuraamuksen on oltava sellainen, että se varmistaa todellisen ja tehokkaan oikeusturvan. Lisäksi seuraamuksella on oltava todellinen työnantajan moitittavaa käyttäytymistä ehkäisevä vaikutus. Tästä johtuu, että jos jäsenvaltio valitsee syrjintäkiellon loukkaamisen seuraamukseksi vahingonkorvauksen, on korvauksen joka tapauksessa oltava riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon.

24 Tästä seuraa, että kansallinen lainsäädäntö, jossa rajoitetaan mahdollisuuksissa työhön syrjinnän kohteeksi joutuneiden henkilöiden oikeus vahingonkorvaukseen puhtaasti symboliseen vahingonkorvaukseen, kuten esimerkiksi työn hakemisesta aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, ei täytä vaatimusta direktiivin tehokkaasta täytäntöönpanosta.

25 Yhteisöjen tuomioistuimelle on esitetty seikkaperäisiä näkemyksiä niistä seuraamuksista, joista on säädetty Saksan liittotasavallassa mahdollisuuksia työhön koskevasta syrjinnästä, ja erityisesti siitä, sulkeeko Bürgerliches Gesetzbuchin 611 a §:n 2 momentti pois mahdollisuuden yleisten vahingonkorvaussäännösten mukaisiin korvauksiin. Saksan liittotasavallan hallitus on suullisen käsittelyn aikana esittänyt, että artiklassa ei välttämättä suljeta pois yleisten vahingonkorvaussäännösten soveltamista. Tämän kansallista oikeutta koskevan tulkintaongelman ratkaiseminen kuuluu yksinomaan kansalliselle tuomioistuimelle.

26 On kuitenkin tarpeen täsmentää, että jäsenvaltioiden direktiivistä johtuva velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tavoite sekä niiden perustamissopimuksen 5 artiklaan perustuva velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, kohdistuu kaikkiin jäsenvaltioiden julkisen vallan käyttäjiin eli myös tuomioistuimiin niiden toimivallan rajoissa. Tästä aiheutuu, että soveltaessaan kansallista lainsäädäntöä ja erityisesti sellaisen kansallisen lain säännöksiä, joka on nimenomaan annettu direktiivin 76/207/ETY täytäntöönpanemiseksi,

kansallisen tuomioistuimen on tulkittava kansallista lainsäädäntöä direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta 189 artiklan kolmannessa kohdassa tarkoitettu tulos saavutettaisiin.

27 Sitä vastoin direktiivi, kuten edellä esitetystä seuraa, ei sisällä mahdollisen syrjinnän seuraamusten osalta mitään sellaista ehdotonta ja riittävän täsmällistä velvoitetta, johon yksityinen oikeussubjekti voisi vedota silloin, kun direktiiviä ei ole täytäntöönpantu asetetussa määräajassa, saadakseen direktiivin mukaisesti määritellyn korvauksen, jos tällaisesta seuraamuksesta ei ole säädetty tai sitä ei ole mahdollistettu kansallisessa lainsäädännössä.

28 On kuitenkin tarpeen täsmentää kansalliselle tuomioistuimelle, että vaikka direktiivissä 76/207/ETY jätetään syrjintäkiellon loukkaamisesta määrättävien seuraamusten osalta jäsenvaltioille vapaus valita jokin tavoitteen toteuttamiseksi soveltuvista erilaisista ratkaisuista, direktiivissä edellytetään kuitenkin, että jos jäsenvaltion valinta kyseisen kiellon loukkaamisesta aiheutuvaksi seuraamukseksi on vahingonkorvaus, korvauksen on joka tapauksessa oltava sen tehokkuuden ja varoittavan vaikutuksen varmistamiseksi asianmukaisessa suhteessa aiheutuneisiin vahinkoihin eikä se saa olla pelkästään symbolinen eli esimerkiksi ainoastaan korvaus työpaikan hakemisesta aiheutuneista kustannuksista. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tulkita ja soveltaa direktiivin täytäntöönpanemiseksi säädettyä kansallista lakia yhteisön oikeuden vaatimusten mukaisesti, siinä määrin kuin sillä on kansallisen lainsäädännön perusteella harkintavaltaa.

## Oikeudenkäyntikulut

29 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan liittotasavallan, Tanskan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksille ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita kuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Arbeitsgericht Hammin 6.12.1982 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Direktiivissä 76/207/ETY ei velvoiteta siihen, että sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä mahdollisuuksissa työhön olisi määrättävä sellainen seuraamus, että syrjintään syyllistyneen työnantajan olisi tehtävä työsopimus syrjinnän kohteeksi joutuneen hakijan kanssa.**

2) **Direktiivi ei sisällä mahdollisen syrjinnän seuraamusten osalta mitään sellaista ehdotonta ja riittävän täsmällistä velvoitetta, johon yksityinen oikeussubjekti voisi vedota silloin, kun direktiiviä ei ole täytäntöönpantu asetetussa määräajassa, saadakseen direktiivin mukaisesti määritellyn korvauksen, jos tällaisesta seuraamuksesta ei ole säädetty tai sitä ei ole mahdollistettu kansallisessa lainsäädännössä.**

3) **Vaikka direktiivissä 76/207/ETY jätetään syrjintäkiellon loukkaamisesta määrättävien seuraamusten osalta jäsenvaltioille vapaus valita jokin tavoitteen toteuttamiseksi soveltuvista erilaisista ratkaisuista, direktiivissä edellytetään kuitenkin, että jos jäsenvaltion valinta kyseisen kiellon loukkaamisesta aiheutuvaksi seuraamukseksi on vahingonkorvaus, korvauksen on joka tapauksessa oltava sen tehokkuuden ja varoittavan vaikutuksen varmistamiseksi asianmukaisessa suhteessa aiheutuneisiin vahinkoihin eikä se saa olla pelkästään symbolinen eli esimerkiksi ainoastaan korvaus työpaikan hakemisesta aiheutuneista kustannuksista. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tulkita ja soveltaa direktiivin täytäntöönpanemiseksi säädettyä kansallista lakia yhteisön oikeuden vaatimusten mukaisesti, siinä määrin kuin sillä on kansallisen lainsäädännön perusteella harkintavaltaa.**

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann

Galmot Pescatore Mackenzie Stuart O'Keeffe

Bosco Due Everling Kakouris

Julistettiin Luxemburgissa 10 päivänä huhtikuuta 1984.

P. Heim
kirjaaja

J. Mertens de Wilmars
presidentti