YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

22 päivänä huhtikuuta 1997 *

Asiassa C-180/95,

jonka Arbeitsgericht Hamburg (Saksa) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Nils Draehmpaehl

vastaan

Urania Immobilienservice OHG

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 (EYVL L 39, s. 40) tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat G. F. Mancini (esittelevä tuomari), J. C. Moitinho de Almeida ja L. Sevón sekä tuomarit C. N. Kakouris, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, G. Hirsch, H. Ragnemalm, M. Wathelet ja R. Schintgen,

julkisasiamies: P. Léger,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Nils Draehmpaehl, edustajanaan asianajaja Klaus Bertelsmann, Hampuri, ja professori Heide M. Pfarr,

— Saksan hallitus, asiamiehinään liittovaltion talousministeriön Ministerialrat Ernst Röder ja saman ministeriön Assessor Gereon Thiele,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamies Marie Wolfcarius ja oikeudellisessa yksikössä toimiva kansallinen virkamies Horstpeter Kreppel,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Nils Draehmpaehlin, edustajanaan Klaus Bertelsmann, Saksan hallituksen, asiamiehenään Ernst Röder, ja komission, asiamiehinään oikeudellinen neuvonantaja Bernhard Jansen ja Marie Wolfcarius, 26.11.1996 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.1.1997 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Arbeitsgericht Hamburg on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 22.5.1995 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 9.6.1995, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla neljä ennakkoratkaisukysymystä 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 (EYVL L 39, s. 40, jäljempänä direktiivi) 2 ja 3 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Draehmpaehl ja Urania Immobilienservice OHG (jäljempänä Urania) ja jossa on kyse sellaisen vahingon korvaamisesta, jota Draehmpaehl väittää kärsineensä työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän takia.

Direktiivi

3 Direktiivin tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa.

4 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että "minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella".

5 Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan tämän periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdoissa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään. Direktiivin 3 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan.

6 Lopuksi direktiivin 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

Kansallinen lainsäädäntö

7 Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa sovellettavat miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työelämässä koskevat kansalliset säännökset ovat *Bürgerliches Gesetzbuch*issa (Saksan siviililaki, jäljempänä BGB).

8 BGB:n 611 a §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa sopimuksin tai toimenpitein syrjiä työntekijää sukupuolen perusteella etenkään työsopimusta tehtäessä tai ylennyksen, koulutuksen tai irtisanomisen yhteydessä. Sukupuoleen perustuva

erilainen kohtelu on kuitenkin sallittua, jos sopimukset tai toimenpiteet koskevat tehtäviä, joita voivat niiden erityisen luonteen takia hoitaa vain jompaakumpaa sukupuolta olevat työntekijät. Todistustaakka siitä, että tehtäviä saattavat hoitaa ainoastaan jompaakumpaa sukupuolta olevat työntekijät, on työnantajalla.

9 BGB:n 611 a §:n 2 momentin mukaan silloin, kun työnantaja työsopimusta tehdessään rikkoo 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa, syrjityksi tullut työnhakija voi vaatia soveliasta vahingonkorvausta, jonka määrä on korkeintaan kolmen kuukauden palkka. Kuukausipalkka vastaa palkkaa ja luontoisetuja, joihin työnhakijalla olisi ollut oikeus säännönmukaisena työaikana siinä kuussa, jolloin työsuhde olisi alkanut.

10 BGB:n 611 b §:n mukaan työnantaja voi tarjota työpaikkaa ainoastaan jompaakumpaa sukupuolta oleville työnhakijoille ainoastaan 611 a §:n 1 momentin toisessa virkkeessä tarkoitetussa tilanteessa.

11 *Arbeitsgerichtsgesetz*in (laki työtuomioistuimista, jäljempänä ArbGG) 61 b §:n 2 momentin mukaan silloin, kun useat henkilöt, joita on työsopimusta tehtäessä kohdeltu heille epäedullisella tavalla, vaativat tuomioistuimessa BGB:n 611 a §:n 2 momentin nojalla vahingonkorvausta, tämän korvauksen määrä on työnantajan niin vaatiessa rajoitettava kuuden kuukauden palkan määrään tai siinä tapauksessa, että useista työsuhteista sopimista varten oli järjestetty yksi työhönottomenettely, kahdentoista kuukauden palkan määrään. Jos työnantaja on jo maksanut korvausta, ensimmäisessä virkkeessä mainittua enimmäismäärää pienennetään vastaavasti. Jos niiden korvausten yhteismäärä, joihin kantajilla olisi oikeus, ylittää kokonaisuudessaan tämän enimmäismäärän, jokaista maksettavaa korvausta pienennetään vastaavasti.

Riidan tosiseikat

12 Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevaa asiaa koskevista asiakirjoista ilmenee, että Draehmpaehl ilmoitti 17.11.1994 päivätyllä kirjeellä hakevansa Uraniassa avoinna olevaa työpaikkaa, josta oli ilmoitettu Hamburger Abendblatt -nimisessä lehdessä seuraavalla tavalla:

"Etsimme kokenutta naispuolista avustajaa myyntiosastollemme. Jos kykenette selviytymään myyntiin suuntautuneen yrityksen kaoottisuudesta, jos haluatte keittää meille kahvia, jos selviätte suuresta työmäärästä vähällä kehumisella, olette etsimämme henkilö. Meillä on osattava työskennellä tietokoneella ja toimia ryhmässä. Jos haluatte todella vastata tähän haasteeseen, odotamme hakemuksianne. Mutta älkää sanoko, ettemme varoittaneet teitä — —".

Urania ei vastannut Draehmpaehlin kirjeeseen eikä myöskään palauttanut hänelle hänen hakemuksiaan.

13 Draehmpaehl väitti olleensa pätevin hakija kyseiseen työpaikkaan ja tulleensa syrjityksi sukupuolen perusteella työhönoton yhteydessä, minkä vuoksi hän nosti kanteen Arbeitsgericht Hamburgissa saadakseen korvauksena kärsimästään vahingosta kolmen ja puolen kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

14 Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian asiakirjoista ilmenee myös, että toisessa kyseisen tuomioistuimen jaostossa on vireillä erään toisen miespuolisen työnhakijan samoilla perusteilla nostama vahingonkorvauskanne Uraniaa vastaan.

15 Kansallinen tuomioistuin katsoi, että Urania oli syrjinyt kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian kantajaa sukupuolen perusteella, koska työpaikkailmoitus oli muotoiltu tavalla, joka ei ollut neutraali, ja se oli selvästi osoitettu naisille. Lisäksi kansallinen tuomioistuin totesi, että kyse ei selvästikään ollut BGB:n 611 a §:n 1 momentissa tarkoitetuista perusteista, joilla poikkeus voidaan hyväksyä, ja totesi, että Urania oli velvollinen maksamaan vahingonkorvausta kantajalle. Arbeitsgericht Hamburg katsoi kuitenkin, että asian ratkaisu riippui yhteisön oikeuden tulkinnasta, ja päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työnantajan on toimittava tuottamuksellisesti ennen kuin sitä voidaan pitää velvollisena korvaamaan sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä aiheutunut vahinko, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia?

2) Ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa mutta jotka eivät olisi saaneet kyseistä paikkaa valituksi tulleen hakijan paremman pätevyyden takia, vaikka valinta olisi tapahtunut ilman syrjintää, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia?

3) Ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavan vahingonkorvauksen enim-

mäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa ja jotka olisivat saaneet kyseisen työpaikan, jos valinta olisi tehty syrjimättä sukupuolen perusteella, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia?

4) Ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavien yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismääräksi usean hakijan vaatiessa vahingonkorvausta on etukäteen vahvistettu kuuden kuukauden palkka kaikille niille hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia?".

Ensimmäinen kysymys

16 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa tietää, ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työnantajan tuottamus on edellytyksenä sille, että työhönotossa tapahtuneesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä saa vahingonkorvausta, direktiivin ja erityisesti sen 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia.

17 Tältä osin on todettava, että asiassa C-177/88, Dekker, 8.11.1990 antamassaan tuomiossa (Kok. 1990, s. I-3941, 22 kohta) yhteisöjen tuomioistuin totesi, että syrjintään syyllistyneen korvausvastuun syntyminen ei direktiivin mukaan millään tavalla edellytä, että olisi osoitettava, että hän on toiminut tuottamuksellisesti, tai että ei olisi olemassa mitään perustetta, jolla hän voisi vapautua vastuusta.

18 Edellä mainitussa asiassa Dekker annetun tuomion 25 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin täsmensi myös, että jos jäsenvaltio valitsee seuraamukseksi työnantajan vahingonkorvausvastuun, syrjintäkiellon rikkomisen sinällään on riitettävä siihen, että kiellon rikkojalla on täysi vahingonkorvausvastuu, eikä kansallisen oikeuden mukaisia perusteita vastuusta vapautumiselle voida hyväksyä.

19 On siis todettava, että direktiivin vastaisia ovat BGB:n 611 a §:n 1 ja 2 momentin kaltaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työhönotossa tapahtuneesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä saa vahingonkorvausta ainoastaan, kun on kyse tuottamuksellisesta syrjinnästä.

20 Tähän päätelmään ei vaikuta Saksan hallituksen esittämä väite siitä, että tuottamus on helppo osoittaa, koska Saksan oikeuden mukaan tekijä on tuottamukseen perustuvassa vastuussa sekä tahallisesta että tuottamuksellisesta menettelystä.

21 Tältä osin on muistettava, kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi edellä mainitussa asiassa Dekker antamansa tuomion 25 kohdassa, että direktiivissä ei säädetä mistään vastuun vapautusperusteesta, johon syrjintään syyllistynyt voisi vedota, eikä aseteta tällaisen vahingon korvaamisen edellytykseksi tuottamusta, vaikka se olisi helppo näyttää toteen.

22 Siten ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että kun jäsenvaltio päättää asettaa vahingonkorvausvastuun seuraamukseksi syrjintäkiellon rikkomisesta, sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työhönotossa tapahtuneesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä saa vahingonkorvausta ainoastaan, jos syrjintä on tuottamuksellista, ovat direktiivin ja erityisesti sen 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia.

Toinen ja kolmas kysymys

23 Näitä kysymyksiä on tarkoituksenmukaista tutkia yhdessä, ja niillä kansallinen tuomioistuin haluaa saada selville, ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa sukupuolen perusteella, maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismäärä on kolmen kuukauden palkka, direktiivin vastaisia. Se tiedustelee lisäksi, onko vastaus tähän kysymykseen sama sekä niiden hakijoiden osalta, joita on syrjitty työhönotossa mutta jotka eivät olisi saaneet kyseistä paikkaa valituksi tulleen hakijan paremman pätevyyden takia, vaikka valinta olisi tapahtunut ilman syrjintää, että niiden hakijoiden osalta, joita on syrjitty työhönotossa ja jotka olisivat saaneet kyseisen työpaikan, jos valinta olisi tapahtunut ilman syrjintää.

24 Tältä osin on ensin todettava, että vaikka direktiivissä ei velvoiteta jäsenvaltioita valitsemaan tiettyä seuraamusta, sen 6 artiklan mukaan niillä on kuitenkin velvollisuus toteuttaa sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat riittävän tehokkaita direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi, ja toimia siten, että kyseiset henkilöt voivat tosiasiallisesti vedota näihin toimenpiteisiin kansallisissa tuomioistuimissa (asia 14/83, Von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984, Kok. 1984, s. 1891, 18 kohta).

25 Lisäksi direktiivin mukaan silloin, kun jäsenvaltio päättää asettaa syrjintäkiellon rikkomisesta seuraamukseksi vahingonkorvausvelvollisuuden, tämän korvauksen on oltava sellainen, että sillä taataan todellinen ja tehokas oikeussuoja, että sillä on todellinen työnantajan moitittavaa käyttäytymistä ehkäisevä vaikutus ja että se on joka tapauksessa riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon. Pelkästään symbolinen vahingonkorvaus ei vastaa vaatimuksia direktiivin tehokkaasta täytäntöönpanosta (em. asia Von Colson ja Kamann, 23 ja 24 kohta).

26 Myöskään ei voida pitää perusteltuna Saksan hallituksen väitettä siitä, että kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvauksen enimmäismäärä on enemmän kuin symbolinen korvaus ja aiheuttaa työnantajalle huomattavia taloudellisia seurauksia, jotka vaikuttavat työnantajan menettelyyn todellisella ja väärinkäytöksiä ehkäisevällä tavalla, samalla kun syrjitty henkilö saa merkittävän vahingonkorvauksen.

27 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on täsmentänyt edellä mainitussa asiassa Von Colson ja Kamann antamansa tuomion 23 kohdassa, jos jäsenvaltio valitsee direktiivillä kielletystä syrjinnästä aiheutuneen vahingon seuraamukseksi työnantajan vahingonkorvausvastuun, korvauksen on oltava riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon.

28 Lisäksi ennakkoratkaisupyynnöstä, yhteisöjen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin annetusta vastauksesta ja suullisen käsittelyn aikana esitetyistä täsmennyksistä ilmenee, että kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevaan asiaan sovellettavissa Saksan oikeuden säännöksissä asetetaan erityinen vahingonkorvauksen enimmäismäärä, josta ei ole säädetty muissa kansallisen siviili- ja työoikeuden säännöksissä.

29 Kun jäsenvaltiot valitsevat soveliaan ratkaisun direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi, niiden on valvottava, että seuraamukset yhteisön oikeuden vastaisesta menettelystä vastaavat aineellisilta ja prosessuaalisilta edellytyksiltään seuraamuksia, joita määrätään laadultaan ja merkittävyydeltään vastaavista kansallisen oikeuden rikkomisista (asia 68/88, komissio v. Kreikka, tuomio 21.9.1989, Kok. 1989, s. 2965, 24 kohta).

30 Edeltävästä seuraa, että kansalliset säännökset, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säädöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka, eivät täytä näitä edellytyksiä.

31 Seuraavaksi on pohdittava, onko vastaus tähän kysymykseen sama sekä niiden hakijoiden osalta, joita on syrjitty työhönotossa mutta jotka eivät olisi saaneet kyseistä paikkaa valituksi tulleen hakijan paremman pätevyyden takia, vaikka valinta olisi tapahtunut ilman syrjintää, että niiden hakijoiden osalta, joita on syrjitty työhönotossa ja jotka olisivat saaneet kyseisen työpaikan, jos valinta olisi tapahtunut ilman syrjintää.

32 Tältä osin on todettava, että, kuten tämän tuomion 25 ja 27 kohdassa todetaan, vahingonkorvauksen on oltava riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon.

33 On kuitenkin niin, että vahingonkorvausta määrättäessä on otettava huomioon, että vaikka valinta olisi tehty ketään syrjimättä, jotkut hakijat olisi jätetty valitsematta avoimeen työpaikkaan sen takia, että valittu hakija on heitä pätevämpi. On kiistämätöntä, että nämä hakijat ovat kärsineet vahinkoa ainoastaan sillä perusteella, että heidät on jätetty hakumenettelystä, joten he eivät voi väittää, että heidän kärsimänsä vahingon määrä vastaisi niiden hakijoiden kärsimän vahingon määrää, jotka olisivat saaneet avoimen työpaikan, jos valinta olisi tehty ketään syrjimättä.

34 Siten hakija, joka kuuluu tämän tuomion 31 kohdassa mainittuun ensimmäiseen ryhmään, on kärsinyt vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen hakemustaan ei ole otettu huomioon sukupuoleen perustuvan syrjinnän takia, kun taas toiseen ryhmään kuuluva hakija on kärsinyt vahinkoa, koska häntä ei ole valittu työpaikkaan sen takia, että työnantaja on arvioinut hänen hakemustaan objektiivisesti arvioiden virheellisesti sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi.

35 Edellä esitetyn perusteella ei vaikuta kohtuuttomalta, että jäsenvaltio asettaa legaalisen presumption, jonka mukaan ensimmäiseen ryhmään kuuluvan hakijan kärsimän vahingon määrä ei voi ylittää kolmen kuukauden palkan suuruista enimmäismäärää.

36 Tältä osin on täsmennettävä, että työnantajan, jonka hallussa kaikki jätetyt hakemukset ovat, asiana on näyttää toteen, että hakija ei olisi saanut avoinna ollutta työpaikkaa, vaikka syrjintää ei olisi harjoitettu.

37 Siten toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että kansalliset säännökset, joiden mukaan hakijalle maksettavan korvauksen enimmäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka, eivät ole direktiivin 76/207/ETY vastaisia silloin, kun työnantaja pystyy näyttämään toteen, että valitun hakijan paremman pätevyyden takia kyseinen hakija ei olisi saanut kyseistä paikkaa, vaikka valinta olisi tapahtunut ketään syrjimättä. Sitä vastoin sellaiset kansalliset säännökset ovat direktiivin vastaisia, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka hakijalle, jota on syrjitty työhönotossa ja joka olisi saanut kyseisen työpaikan, jos valinta olisi tehty syrjimättä sukupuolen perusteella.

Neljäs kysymys

38 Neljännellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, ovatko sellaiset kansalliset säännökset, joissa säädetään työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi usealle hakijalle maksettavien yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismäärästä, direktiivin vastaisia.

39 Kuten yhteisöjen tuomioistuin täsmensi edellä mainitussa asiassa Von Colson ja Kamann antamansa tuomion 23 kohdassa, direktiivissä edellytetään, että jäsenvaltioiden valitsemalla seuraamuksella on oltava todellinen työnantajan moitittavaa toimintaa ehkäisevä vaikutus ja sen on oltava riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon, jotta varmistettaisiin todellinen ja tehokas oikeussuoja.

40 On selvää, että ArbGG:n 61 b §:n 2 momentin kaltainen säännös, jonka mukaan työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavien yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismääräksi usean hakijan vaatiessa vahingonkorvausta on etukäteen vahvistettu kuuden kuukauden palkka kaikille niille hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa, voi aiheuttaa sen, että korvaukset ovat määrältään vähäisiä ja että syrjityt hakijat eivät vetoa oikeuksiinsa. Tällainen seuraus ei ole direktiivin mukaista todellista ja tehokasta oikeussuojaa, eikä sillä ole todellista työnantajan moitittavaa toimintaa ehkäisevää vaikutusta.

41 Lisäksi ennakkoratkaisupyynnöstä, yhteisöjen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin annetusta vastauksesta ja suullisen käsittelyn aikana esitetyistä täsmennyksistä ilmenee, että tällaisesta yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismäärästä ei ole säädetty muissa kansallisen siviili- ja työoikeuden säännöksissä.

42 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut, yksityiskohtaiset säännöt ja edellytykset, jotka koskevat yhteisön oikeuteen perustuvaa oikeutta vahingonkorvaukseen, eivät saa olla epäedullisemmat kuin vastaavassa kansallisessa järjestelmässä on säädetty (em. asia komissio v. Kreikka, tuomion 24 kohta).

43 Siten on vastattava, että sellaiset kansalliset säännökset ovat direktiivin vastaisia, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavien yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismääräksi usean hakijan vaatiessa vahingonkorvausta on etukäteen vahvistettu kuuden kuukauden palkka kaikille niille hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa.

Oikeudenkäyntikulut

44 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Arbeitsgericht Hamburgin 22.5.1995 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Kun jäsenvaltio päättää asettaa vahingonkorvausvastuun seuraamukseksi syrjintäkiellon rikkomisesta, sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työhönotossa tapahtuneesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä saa vahingonkorvausta ainoastaan, jos syrjintä on tuottamuksellista, ovat 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 ja erityisesti sen 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia.

2) Kansalliset säännökset, joiden mukaan hakijalle maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka, eivät ole direktiivin 76/207 vastaisia silloin, kun työnantaja pystyy

näyttämään toteen, että valitun hakijan paremman pätevyyden takia kyseinen hakija ei olisi saanut kyseistä paikkaa, vaikka valinta olisi tapahtunut ketään syrjimättä. Sitä vastoin sellaiset kansalliset säännökset ovat direktiivin vastaisia, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismääräksi on etukäteen vahvistettu kolmen kuukauden palkka hakijalle, jota on syrjitty työhönotossa ja joka olisi saanut kyseisen työpaikan, jos valinta olisi tehty syrjimättä sukupuolen perusteella.

3) Sellaiset kansalliset säännökset ovat direktiivin 76/207/ETY vastaisia, joiden mukaan muista kansallisista siviili- ja työoikeuden säännöksistä poiketen työhönotossa tapahtuneen sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi maksettavien yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismääräksi usean hakijan vaatiessa vahingonkorvausta on etukäteen vahvistettu kuuden kuukauden palkka kaikille niille hakijoille, joita on syrjitty työhönotossa.

Rodríguez Iglesias Mancini Moitinho de Almeida

Sevón Kakouris Kapteyn

Gulmann Hirsch Ragnemalm

Wathelet Schintgen

Julistettiin Luxemburgissa 22 päivänä huhtikuuta 1997.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti