# YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

22 päivänä syyskuuta 1998 *

Asiassa C-185/97,

jonka Employment Appeal Tribunal, London (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

**Belinda Jane Coote**

vastaan

**Granada Hospitality Ltd**

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: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat H. Ragnemalm ja R. Schintgen sekä tuomarit G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (esittelevä tuomari), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann ja K. M. Ioannou,

julkisasiamies: J. Mischo,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies D. Louterman-Hubeau,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Coote, edustajanaan barrister Dinah Rose, Principal Legal Officer Pauline Matthewsin (Equal Opportunities Commission) valtuuttamana,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Lindsey Nicoll, avustajanaan barrister Sarah Moore,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Marie Wolfcarius ja Xavier Lewis,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Cooten, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen ja komission 19.2.1998 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 2.4.1998 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

# tuomion

1 Employment Appeal Tribunal, London on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 20.11.1996 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 12.5.1997, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi 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) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty oikeudenkäynnissä, jossa asianosaisina ovat Coote ja hänen entinen työnantajansa, yksityinen yritys Granada Hospitality Ltd (jäljempänä Granada) ja joka koskee viimeksi mainitun kieltäytymistä antamasta Cootea koskevia suosituksia yrityksille, jotka saattaisivat ottaa hänet palvelukseensa.

## Direktiivi

3 Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan "direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa. Tästä periaatteesta käytetään jäljempänä nimitystä 'tasa-arvoisen kohtelun periaate'."

4 Direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

5 Direktiivin 6 artiklan mukaan "jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa loukatuksi sen vuoksi, että 3, 4 tai 5 artiklassa tarkoitettua tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ei ole noudatettu, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi".

6 Direktiivin 7 artiklan 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 vireille pantuun oikeudelliseen menettelyyn".

## Kansallinen lainsäädäntö

7 Direktiivin säännökset on saatettu osaksi Yhdistyneen kuningaskunnan oikeusjärjestystä *Sex Discrimination Act*illa (sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskeva Yhdistyneen kuningaskunnan laki, jäljempänä SDA), jonka 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1) Henkilö (jäljempänä syrjinnän harjoittaja) syrjii toista henkilöä (jäljempänä syrjitty) tämän lain säännöksissä tarkoitetulla tavalla, jos hän kohtelee syrjit-

tyä epäedullisemmin kuin hän kohtelee tai kohtelisi toista henkilöä vastaavassa tilanteessa, ja menettelee näin siitä syystä, että syrjitty

a) on nostanut kanteen syrjinnän harjoittajaa tai jotakuta toista henkilöä vastaan tämän lain tai vuoden 1970 *Equal Pay Act*in (vuonna 1970 annettu samapalkkaisuutta koskeva Yhdistyneen kuningaskunnan laki) nojalla tai

____"

8 Syrjintä on kiellettyä ainoastaan siinä tapauksessa, että se tapahtuu SDA:n II ja IV luvussa tarkoitetuissa tapauksissa; II luku koskee työsuhteessa tapahtuvaa syrjintää. SDA:n 6 §:ssä säädetään tältä osin seuraavaa:

"1. Työnantaja ei saa täyttäessään avointa työpaikkaa Yhdistyneessä kuningaskunnassa sijaitsevassa toimipaikassa syrjiä naista

a) niillä järjestelyillä, joihin ryhdytään sen ratkaisemiseksi, kenelle paikkaa tarjotaan tai

b) niiden ehtojen osalta, joilla naiselle tarjotaan kyseistä paikkaa, tai

c) kieltäytymällä tai harkitusti pidättymällä tarjoamasta hänelle kyseistä paikkaa.

2. Työnantaja ei saa syrjiä naista, joka on hänen palveluksessaan Yhdistyneessä kuningaskunnassa sijaitsevassa toimipaikassa,

a) tavalla, jolla hänelle tarjotaan ylenemis-, siirto- tai koulutusmahdollisuuksia tai muita etuja, työvälineitä tai palveluja, tai kieltäytymällä antamasta hänelle näitä mahdollisuuksia taikka laiminlyömällä sen harkitusti tai

b) irtisanomalla hänet tai aiheuttamalla hänelle muuta vahinkoa."

**Pääasia**

9 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että Coote on ollut Granadan 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. Osapuolet tekivät kyseisessä asiassa sovinnon, ja Cooten ja Granadan välinen työsopimus loppui yhteisestä sopimuksesta 7.9.1993.

10 Heinäkuussa 1994 Coote käytti uutta työpaikkaa etsiessään kahta työnvälitystoimistoa. Hän katsoo, että työpaikan löytämiseen liittyvät vaikeudet selittyvät sillä, ettei Granada antanut toiselle näistä työnvälitystoimistoista häntä koskevia suosituksia, minkä Granada puolestaan kiistää.

11 Coote nosti tämän jälkeen Industrial Tribunal Stratfordissa uuden kanteen Granadaa vastaan vedoten siihen, että Granadan kieltäytyminen antamasta työnvälitystoimistolle häntä koskevia suosituksia oli aiheuttanut hänelle vahinkoa. Hän

väitti, että kieltäytyminen oli Granadan vastatoimi kanteeseen, jonka Coote oli aikaisemmin nostanut entistä työnantajaansa vastaan.

12 Kanne hylättiin sillä perusteella, että siinä tarkoitettu syrjintä oli tapahtunut sen jälkeen, kun kantajan työsuhde Granadaan oli päättynyt, ja että vahinko oli joka tapauksessa syntynyt kyseisen päivämäärän jälkeen. SDA:ta oli Industrial Tribunalin mukaan näet tulkittava siten, että siinä kielletään ainoastaan kostotoimenpiteet, joiden vahingolliset vaikutukset ilmenevät työsuhteen aikana. Alioikeuden ratkaisusta ilmeni, ettei tuomioistuin olisi mielellään tehnyt tällaista ratkaisua, jonka perusteella kantajalla ei ole mitään oikeussuojakeinoa.

13 Coote valitti tuomiosta Employment Appeal Tribunaliin. Kyseinen tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyynnössään, että SDA:n 4 §:ssä tarkoitettu syrjintä on kyseessä muun muassa siinä tapauksessa, että henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita sen vuoksi, että hän on nostanut kanteen SDA:n perusteella; lisäksi työnantajan harjoittama syrjintä on kuitenkin lainvastaista ainoastaan SDA:n II luvussa mainituissa tilanteissa.

14 Kansallinen tuomioistuin täsmentää tältä osin, että on katsottu, että *Race Relations Act* 1976 (rotujen välisiä suhteita koskeva laki vuodelta 1976), johon sisältyy SDA:n 4 ja 6 §:n kaltaisia säännöksiä, koskee ainoastaan työsuhteen aikana tapahtunutta syrjintää, joten se ei koske niitä tapauksia, joissa työnantaja on aiheuttanut vahinkoa entiselle työntekijälleen. Industrial Tribunal on ilmeisesti soveltanut tätä oikeuskäytäntöä hylätessään Cooten kanteen.

15 Kansallinen tuomioistuin pohtii kuitenkin sitä, että kun otetaan huomioon direktiivi, onko SDA:ta, toisin kuin vuoden 1976 *Race Relations Act*ia tulkittava siten, että siinä kielletään sekä kostotoimenpiteet, joilla aiheutetaan vahinkoa työsuhteen aikana, että kostotoimenpiteet, joista päätetään tai joiden vahingolliset vaikutukset aiheutuvat työsuhteen päätyttyä.

16 Tästä syystä Employment Appeal Tribunal on päättänyt lykätä asian käsittelyä esittääkseen yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"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 jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet, jotta henkilö, joka katsoo joutuneensa loukatuksi, voi esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa, kun seuraavat edellytykset täyttyvät:

a) valittaja oli valituksen vastapuolen palveluksessa;

b) valittaja nosti työsuhteen aikana sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan kanteen valituksen vastapuolta vastaan, ja tässä asiassa tehtiin sovinto;

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 pyydettäessä antanut häntä koskevia suosituksia yrityksille, jotka saattaisivat ottaa hänet palvelukseensa;

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

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

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?"

17 On heti aluksi täsmennettävä, että asiassa 152/84, Marshall, 26.2.1986 annetusta tuomiosta (Kok. 1986, s. 723, 48 kohta) lähtien oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei direktiivillä sellaisenaan voida luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille, tässä tapauksessa yksityiselle työnantajalle, ja ettei direktiiviin voida siis sellaisenaan vedota tällaista oikeussubjektia vastaan.

18 Asiassa 14/83, Von Colson ja Kamann, 10.4.1984 annetusta tuomiosta (Kok. 1984, s. 1891, 26 kohta) lähtien oikeuskäytännössä on kuitenkin vakiintuneesti katsottu, että direktiivistä jäsenvaltioille johtuva velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tavoite sekä EY:n perustamissopimuksen 5 artiklan mukainen velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitoo kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa. Kuten asiassa C-106/89, Marleasing, 13.11.1990 annetusta tuomiosta (Kok. 1990, s. I-4135, 8 kohta) ja asiassa C-334/92, Wagner Miret, 16.12.1993 annetusta tuomiosta (Kok. 1993, s. I-6911, 20 ja 21 kohta) ilmenee, kansallisen tuomioistuimen on kansallista lainsäädäntöä soveltaessaan ja erityisesti soveltaessaan sellaisen lain säännöksiä, jotka on nimenomaan annettu direktiivin täytäntöönpanemiseksi, kuten tässä tapauksessa, tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta perustamissopimuksen 189 artiklan kolmannessa kohdassa tarkoitettu tulos saavutettaisiin.

19 Tästä syystä ennakkoratkaisukysymykset on ymmärrettävä siten, että kansallinen tuomioistuin haluaa direktiivin kansallisten täytäntöönpanosäännösten tulkitsemiseksi saada selville, velvoitetaanko direktiivissä jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet sellaisen työntekijän oikeusturvan varmistamiseksi, jonka työnantaja kieltäytyy työsuhteen päätyttyä antamasta työntekijää koskevia suosituksia vastatoimena kanteeseen, jonka tämä on nostanut direktiivissä tarkoitetun tasa-arvoperiaatteen noudattamisen varmistamiseksi.

20 Tältä osin on muistutettava, että direktiivin 6 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet, jotta jokainen, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, voi "esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa". Tästä säännöksestä seuraa, että jäsenvaltioiden on toteutettava direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi riittävän tehokkaita toimenpiteitä, jotta henkilöt, joita asia koskee, voivat tosiasiallisesti vedota näihin oikeuksiin kansallisissa tuomioistuimissa (ks. mm. em. asia Von Colson ja Kamann, tuomion 18 kohta; asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986, Kok. 1986, s. 1651, 17 kohta ja asia C-271/91, Marshall, tuomio 2.8.1993, Kok. 1993, s. I-4367, 22 kohta).

21 Tuomioistuinten harjoittama valvonta, jota kyseisessä artiklassa edellytetään, ilmaisee kaikille jäsenvaltioille yhteisten valtiosääntöperinteiden taustalla olevan yleisen oikeusperiaatteen, joka on vahvistettu myös ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi 4 päivänä marraskuuta 1950 tehdyn yleissopimuksen 6 artiklassa (ks. mm. em. asia Johnston, tuomion 18 kohta).

22 Kun direktiivin 6 artiklaa tulkitaan edellä mainitun yleisen periaatteen valossa, sen nojalla jokaisella on oikeus nostaa toimivaltaisessa tuomioistuimessa tehokkaasti kanne sellaisista toimista, joiden hän katsoo rikkovan direktiivissä säädetyn miesten ja naisten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatetta. Jäsenvaltioiden on taattava, että tuomioistuimet valvovat tehokkaasti yhteisön oikeuden sovellettavien säännösten ja määräysten sekä sellaisen kansallisen lainsäädännön, jonka tarkoituksena on panna täytäntöön direktiivissä säädetyt oikeudet, noudattamista (em. asia Johnston, tuomion 19 kohta).

23 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on niinikään täsmentänyt (em. asia Marshall, 2.8.1993 annetun tuomion 34 kohta), direktiivin 6 artikla on välttämätön osatekijä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun perustavanlaatuisen tavoitteen saavuttamiseksi, sillä, kuten vakiintuneesta oikeuskäytännöstä (ks. mm. asia C-13/94, P. v. S., tuomio 30.4.1996, Kok. 1996, s. I-2143, 19 kohta) ilmenee, tasa-arvoinen kohtelu on yksi ihmisen perusoikeuksista, ja yhteisöjen tuomioistuimen on varmistettava tämän perusoikeuden kunnioittaminen.

24 Direktiivin 6 artiklassa vahvistettu tehokkaan tuomioistuinvalvonnan periaate menettäisi olennaisen osan tehokkuudestaan, jos siinä annettu oikeussuoja ei koskisi toimenpiteitä, joita, kuten pääasiassa käsiteltävässä tapauksessa, työnantaja saattaa toteuttaa vastatoimena kanteeseen, jonka työntekijä on nostanut varmistaakseen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisen. Tällaisia toimenpiteitä vastaan ei olisi mitään oikeussuojakeinoa, jolloin työntekijät, jotka katsovat joutuneensa syrjinnän kohteeksi, saattaisivat niiden pelossa jättää esittämättä vaatimuksensa tuomioistuimessa, mikä vaarantaisi vakavalla tavalla direktiivissä tavoitellun päämäärän toteutumisen.

25 Tästä syystä ei voida hyväksyä Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen perustelua, jonka mukaan toimenpiteet, joihin työnantaja on ryhtynyt työntekijää vastaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisen varmistamiseksi nostetun kanteen vastatoimena, eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan, jos toimenpiteisiin on ryhdytty työsuhteen päätyttyä.

26 Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vielä korostaa, on totta, että direktiivin 7 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltiot nimenomaisesti toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojaamiseksi sellaiselta palvelussuhteen lakkauttamiselta, joka on työnantajan vastatoimi tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamiseksi vireille pantuun oikeudelliseen menettelyyn.

27 Toisin kuin kyseinen hallitus väittää, on kuitenkin todettava, että kun otetaan huomioon direktiivillä tavoiteltu päämäärä, joka on miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien tosiasiallinen saavuttaminen (em. asia Marshall, 2.8.1993 annetun tuomion 24 kohta), ja tehokasta oikeusturvaa koskevan oikeuden perustavanlaatuisuus, direktiivin 7 artiklasta ei voida päätellä, kun siinä ei selvästi lausuta päinvastaista, että lainsäätäjän tarkoituksena olisi ollut rajoittaa työntekijän oikeussuoja työnantajan kostotoimenpiteiltä koskemaan ainoastaan irtisanomista, joka erityisestä vakavuudestaan huolimatta ei kuitenkaan ole ainoa keino, jolla voidaan tehokkaasti estää työntekijää käyttämästä oikeuttaan saada oikeusturvaa. Tällaisiin estäviin toimenpiteisiin kuuluvat muun muassa sellaiset toimenpiteet, jotka pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella tavalla toteutetaan vastatoimena työnantajaa vastaan nostettuun kanteeseen ja joilla pyritään vaikeuttamaan irtisanotun työntekijän toimenpiteitä hänen etsiessään uutta työpaikkaa.

28 Näin ollen kansalliselle tuomioistuimelle on vastattava, että direktiivin 6 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijälle, jonka työnantaja kieltäytyy työsuhteen päätyttyä antamasta häntä koskevia suosituksia vastatoimena kanteeseen, jonka hän on nostanut direktiivissä tarkoitetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisen varmistamiseksi, taataan oikeusturva.

## Oikeudenkäyntikulut

29 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneelle Yhdistyneen kuningaskunnan 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 Employment Appeal Tribunal, Londonin 20.11.1996 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

**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 6 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijälle, jonka työnantaja kieltäytyy työsuhteen päätyttyä antamasta häntä koskevia suosituksia vastatoimena kanteeseen, jonka hän on nostanut direktiivissä tarkoitetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisen varmistamiseksi, taataan oikeusturva.**

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

Julistettiin Luxemburgissa 22 päivänä syyskuuta 1998.

R. Grass — kirjaaja

G. C. Rodríguez Iglesias — presidentti