

Nils Draehmpaehl
vastaan
Urania Immobilienservice OHG

(Arbeitsgericht Hamburgin
esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Sosiaalipolitiikka — Miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden
tasa-arvoinen kohtelu — Direktiivi 76/207/ETY —
Oikeus saada vahingonkorvausta työhönnotossa tapahtuneen syrjinnän takia —
Jäsenvaltioiden mahdollisuus valita seuraamukset —
Vahingonkorvauksen enimmäismäärän vahvistaminen —
Yhteenlaskettujen vahingonkorvauksien enimmäismäärän vahvistaminen

Julkisasiamies P. Léger'n ratkaisuehdotus 14.1.1997	I - 2198
Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 22.4.1997	I - 2212

Tuomion tiivistelmä

- Sosiaalipolitiikka — Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät — Työhönotto ja työsuhteen ehdot — Tasa-arvoinen kohtelu — Täytäntöönpanon toteuttaminen jäsenvaltioissa — Syrjinnälle asetettujen seuraamusten valinta — Vahingonkorvausvastuun valinta seuraamukseksi — Kansallisen oikeuden mukaisten vapautusperusteiden soveltamatta jättäminen — Tuottamusedellytys, jota ei voida hyväksyä*

(Newoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohta ja 3 artiklan 1 kohta)

2. *Sosiaalipolitiikka — Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät — Työhönotto ja työsuhteen ehdot — Tasa-arvoinen kohtelu — Täytäntöönpanon toteuttaminen jäsenvaltioissa — Syrjinnälle asetettujen seuraamusten valinta — Sellaisen seuraamuksen välttämättömyys, joka on tehokas ja vaikutuksiltaan ehkäisevä ja joka vastaa samankaltaisiin kansallisen oikeuden rikkomisiin sovellettavaa seuraamusta — Vahingonkorvausvelvollisuus — Työhönotossa sukupuolen perusteella syrjitylle hakijalle maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismäärä — Enimmäismäärän hyväksyttävyyden ainoastaan, kun hakija on jäänyt valitsematta muilla kuin syrjintään liittyvillä perusteilla — Yhteenlaskettujen, usealle syrjitylle hakijalle maksettavien vahingonkorvausten enimmäismäärä — Yhteenlaskettujen vahingonkorvausten enimmäismäärä, jota ei voida hyväksyä*
(Neuvoston direktiivi 76/207/ETY)

1. Jos jäsenvaltio päättää asettaa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen syrjintäkiellon rikkomisesta seuraamuksen, joka kuuluu työnantajan vahingonkorvausvastuuta koskevaan järjestelmään, syrjintäkiellon rikkomisen sinällään on riitettävä siihen, että kiellon rikkojalla on täysi vahingonkorvausvastuu, eikä kansallisen oikeuden mukaisia perusteita vastuusta vapautumiselle voida hyväksyä. Tästä seuraa, että sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan työhönotossa tapahtuneesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä saa vahingonkorvausta ainoastaan, jos syrjintä on tuottamuksellista, ovat direktiivin 76/207/ETY ja erityisesti sen 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisia.

2. Silloin, kun jäsenvaltio päättää asettaa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen syrjinnän kiellon 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.

Tällaisen vahingonkorvausjärjestelmän täytyy olla sellainen, että seuraamukset tästä rikkomisesta vastaavat aineellisilta ja prosessuaalisilta edellytyksiltään seuraamuksia, joita määrätään laadultaan ja merkittävyydeltään vastaavista kansallisen oikeuden rikkomisista.

Tästä seuraa, että

- sellaiset kansalliset säännökset ovat direktiivin 76/207/ETY 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; sitä vastoin 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; ja että

— 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.