

DOMSTOLENS DOM
den 22 april 1997 *

I mål C-180/95,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Arbeitsgericht Hamburg (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Nils Draehmpaehl

och

Urania Immobilienservice OHG,

angående tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40),

meddelar

* Rättegångsspråk: tyska.

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G.C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena G.F. Mancini (referent), J.C. Moitinho de Almeida och L. Sevón samt domarna C.N. Kakouris, P.J.G. Kapteyn, C. Gulmann, G. Hirsch, H. Ragnemalm, M. Wathelet och R. Schintgen,

generaladvokat: P. Léger,
justitiesekreterare: biträdande justitiesekreteraren H. von Holstein,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

- Nils Drachmpaehl, genom advokaten Klaus Bertelsmann, Hamburg, och professor Heide M. Pfarr,
- Tysklands regering, genom Ernst Röder, Ministerialrat, förbundssekonoministeriet, och Gereon Thiele, assessor vid samma ministerium, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom Marie Wolfcarius, rättstjänsten, och Horstpeter Kreppel, nationell tjänsteman med förordnande vid denna rättstjänst, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 26 november 1996 av: Nils Drachmpaehl, företrädd av Klaus Bertelsmann, Tysklands regering, företrädd av Ernst Röder, samt av kommissionen, företrädd av juridiske rådgivaren Bernhard Jansen, i egenskap av ombud, och Marie Wolfcarius,

och efter att den 14 januari 1997 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Arbeitsgericht Hamburg har genom beslut av den 22 maj 1995, som inkom till domstolen den 9 juni samma år, begärt att domstolen enligt artikel 177 i EG-fördraget skall meddela ett förhandsavgörande avseende fyra frågor om tolkningen av artiklarna 2 och 3 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40, nedan kallat direktivet).
- 2 Dessa frågor har uppkommit i en tvist mellan Nils Draehmpaehl och Urania Immobilienservice OHG (nedan kallat Urania) angående ersättning för den skada som Nils Draehmpaehl påstår sig ha lidit på grund av könsdiskriminering i samband med ett anställningsförfarande.

Direktivet

- 3 Syftet med direktivet är, enligt artikel 1 i detta, att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning och arbetsvillkor.

4 I detta hänseende anges i artikel 2.1 i direktivet att principen om likabehandling mellan män och kvinnor innebär ”att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus”.

5 Enligt artikel 3.1 i direktivet innebär tillämpningen av likabehandlingsprincipen att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön i fråga om villkor, inbegripet urvalskriterier, för tillgång till arbetsuppgifter eller befattningar. I artikel 3.2 a föreskrivs att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas.

6 Slutligen fastställs i artikel 6 i direktivet att medlemsstaterna är skyldiga att i sina respektive länders rättsordning vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats att göra sina rättigheter gällande vid domstol, efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter.

Tillämpliga nationella lagregler

7 De nationella lagregler om likabehandling av män och kvinnor i arbetslivet som är tillämpliga i målet vid den nationella domstolen återfinns i Bürgerliches Gesetzbuch (tysk civillagsamling, nedan kallad BGB).

Enligt lydelsen av 611 a § första stycket BGB får en arbetsgivare inte genom avtal eller bestämmelser missgynna en arbetstagare på grund av hans eller hennes kön. Detta gäller särskilt upprättandet av ett anställningsförhållande, befordran, utbild-

ning eller uppsägning. Särbehandling på grund av kön är dock tillåten, om avtalet eller bestämmelserna rör en verksamhet som på grund av sin särskilda natur kan utövas endast av arbetstagare av det ena eller det andra könet. Bevisbördan för att verksamheten endast kan utövas av arbetstagare av det ena eller det andra könet åligger arbetsgivaren.

- 9 I 611 a § andra stycket BGB anges att, om en arbetsgivare i samband med upprättandet av ett anställningsförhållande gör sig skyldig till brott mot diskrimineringsförbudet i första stycket, den förfördelade platssökanden kan begära en skälig ekonomisk ersättning om högst tre månadslöner. Månadslönen skall motsvara den ersättning i pengar och in natura som den platssökande skulle ha haft rätt till för regelbundet arbete under den månad då anställningsförhållandet upprättades.
- 10 Enligt 611 b § BGB får en arbetsgivare inte erbjuda anställning enbart åt arbetstagar av det ena eller det andra könet, utom i det fall som avses i 611 a § första stycket.
- 11 I 61 b § andra stycket i Arbeitsgerichtsgesetz (lag om arbetsdomstolarnas organisation, nedan kallad ArbGG) föreskrivs att om flera personer som har missgynnats i samband med upprättandet av ett anställningsförhållande väcker talan i domstol för att göra gällande en rätt till ersättning enligt 611 a § andra stycket BGB skall, om arbetsgivaren begär det, ersättningsbeloppet begränsas till sex månadslöner, eller till tolv månadslöner när arbetsgivaren har organiserat ett enda rekryteringsförfarande för att upprätta flera anställningsförhållanden. Om arbetsgivaren redan har uppfyllt begäran om ersättning, skall det maximibelopp som har fastställts i enlighet med första meningen minskas i proportion härtill. Om de sammanlagda ersättningar som sökandena har rätt till totalt överstiger detta maximibelopp, skall varje enskild ersättning minskas i proportion till detta belopp.

Bakgrunden till tvisten

- 12 Av handlingarna i målet vid den nationella domstolen framgår att Nils Draehmpaehl genom skrivelse av den 17 november 1994 svarade på en annons om anställning hos Urania, som hade publicerats i dagstidningen "Hamburger Abendblatt" och som löd enligt följande:

"Vi söker en erfaren kvinnlig assistent till vår försäljningsledning. Om du har förmåga att finna dig till rätta med den hektiska verksamheten på ett försäljningsriktat företag, om du är beredd att koka kaffe, om du kan tänka dig att arbeta hårt och samtidigt få föga beröm — då är du den rätta för oss. Du måste kunna arbeta med PC och i lag med andra. Om du verkligen törs anta denna utmaning, ser vi fram mot din ansökan. Men kom inte och säg att vi inte har varnat dig ..."

Urania svarade inte på Nils Draehmpaehls ansökan och returnerade inte heller hans ansökningshandlingar.

- 13 Nils Draehmpaehl väckte talan vid Arbeitsgericht Hamburg, varvid han gjorde gällande att han var den sökande som var bäst lämpad för denna tjänst och att han hade utsatts för könsdiskriminering, och yrkade att skadestånd skulle utges med ett ersättningsbelopp motsvarande lön för tre och en halv månad.

- 4 Det framgår vidare av handlingarna i målet vid den nationella domstolen att det vid en annan av den hänskjutande domstolens avdelningar pågår ett parallellt förfarande, i vilket en annan manlig platsökande har väckt skadeståndstalan mot Urania på liknande grunder.

- 15 Den nationella domstolen anser att sökanden vid sagda domstol har utsatts för könsdiskriminering från Uranias sida, eftersom företagets platsannons inte var formulerad på ett neutralt sätt och uppenbarligen var riktad till kvinnor. Den nationella domstolen har vidare funnit att det inte tycks finnas några skäl som kan berättiga ett undantag, i den mening som avses i 611 a § första stycket BGB, och har därav dragit slutsatsen att Urania i princip har skyldighet att utge ersättning till sökanden vid sagda domstol. Arbeitsgericht Hamburg anser dock att tvistens avgörande beror på hur gemenskapsrätten skall tolkas och har därför förklarat målet vilande och ställt följande frågor till EG-domstolen:

- ”1) Skall nationella lagregler, enligt vilka skadestånd på grund av könsdiskriminering vid rekrytering förutsätter att arbetsgivaren har varit vållande, anses strida mot artiklarna 2.1 och 3.1 i rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG)?

- 2) Skall nationella lagregler som — till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler — innebär att skadestånd på grund av könsdiskriminering vid rekrytering a priori begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner för platssökande som har diskriminerats under anställningsförfarandet, men som inte skulle ha fått den lediga platsen även om tillsättningen hade skett utan diskriminering, eftersom den sökande som rekryterades var mer kvalificerad, anses strida mot artiklarna 2.1 och 3.1 i rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG)?

- 3) Skall nationella lagregler som — till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler — innebär att skadestånd på grund av könsdiskriminering vid anställning begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre

månadslöner även i det fall då en sökande skulle ha fått den lediga platsen, om tillsättningen hade skett utan diskriminering, anses strida mot artiklarna 2.1 och 3.1 i rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG)?

- 4) Skall nationella lagregler som — till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler — innebär att de sammanlagda skadestånden för alla personer som har könsdiskriminerats i samband med rekryteringen a priori begränsas till ett totalt belopp motsvarande sex månadslöner, när flera personer gör anspråk på ersättning, anses strida mot artiklarna 2.1 och 3.1 i rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG)?”

Den första frågan

Genom sin första fråga önskar den nationella domstolen i huvudsak få veta om direktivet, och särskilt artiklarna 2.1 och 3.1 i detta, hindrar nationella lagregler, enligt vilka skadestånd på grund av könsdiskriminering vid rekrytering förutsätter att arbetsgivaren har varit vållande.

I detta hänseende bör erinras om att domstolen i sin dom av den 8 november 1990 i mål C-177/88, Dekker (Rec. 1990, s. I-3941, punkt 22) fann att det enligt direktivet inte behöver styrkas att den som har utövat diskriminering har varit vållande, eller att det helt saknas grund för ansvarsfrihet, för att denne skall anses ansvarig.

- 18 I punkt 25 i ovannämnda dom i målet Dekker preciserade domstolen dessutom att, när den sanktion som medlemsstaten har valt omfattas av regler om arbetsgivarens civilrättsliga ansvar, en överträdelse av diskrimineringsförbudet i sig är tillräckligt för att ansvaret helt skall falla på den som har utövat diskriminering, utan hänsynstagande till ansvarsfrihetsgrunder i nationell lagstiftning.
- 19 Det kan således konstateras att direktivet hindrar sådana nationella lagregler som, i likhet med 611 a § första och andra stycket, innebär att arbetsgivaren måste ha varit vållande för att skada på grund av könsdiskriminering vid rekrytering skall ersättas.
- 20 Denna slutsats kullkastas inte av den tyska regeringens argument att det är lätt att styrka ett sådant vållande, eftersom vållande enligt tysk rätt medför ansvar för den som orsakar skada genom uppsåtliga eller vårdslösa handlingar.
- 21 Det är i det avseendet tillräckligt att erinra om att det i punkt 25 i ovannämnda dom i målet Dekker konstaterades att direktivet inte innehåller några ansvarsfrihetsgrunder som kan åberopas av den som har utövat diskriminering och inte något villkor om vållande, hur lätt detta än kan styrkas, för ersättning för en sådan skada.
- 22 Den första frågan skall således besvaras på så sätt att när en medlemsstat väljer att ingripa mot överträdelser av diskrimineringsförbudet, genom sanktioner som omfattas av regler om civilrättsligt ansvar, utgör direktivet, och särskilt artiklarna 2.1 och 3.1 i detta, hinder för nationella lagregler, enligt vilka skadestånd på grund av könsdiskriminering vid rekrytering förutsätter att arbetsgivaren har varit vållande.

Den andra och den tredje frågan

- 23 Genom dessa frågor, som bör vara föremål för en samlad bedömning, önskar den nationella domstolen i huvudsak få veta om direktivet hindrar nationella lagregler, enligt vilka det skadestånd som sökande som har könsdiskriminerats i samband med rekrytering kan göra anspråk på skall begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner. Den nationella domstolen undrar vidare om svaret på denna fråga gäller lika väl för sökande som har diskriminerats under rekryteringen, men som inte skulle ha fått den lediga platsen även om de inte hade diskriminerats eftersom den sökande som rekryterades var mer kvalificerad, som för sökande som har diskriminerats under rekryteringen och som skulle ha fått den lediga platsen om tillsättningen hade skett utan diskriminering.
- 24 I detta hänseende skall det först erinras om att även om det i direktivet inte ställs krav på att medlemsstaterna skall tillämpa en viss sanktion är de enligt artikel 6 inte desto mindre skyldiga att vidta tillräckligt effektiva åtgärder för att uppnå direktivets syfte och se till att berörda personer rent faktiskt kan åberopa dessa åtgärder vid nationella domstolar (dom av den 10 april 1984 i mål 14/83, Van Colson och Kamann, Rec. 1984, s. 1891, punkt 18).
- 25 För övrigt innebär direktivet att om en medlemsstat väljer att ingripa mot överträdelser av diskrimineringsförbudet genom en sanktion i form av skadestånd, skall detta vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd, ha en reell avskräckande verkan på arbetsgivaren och under alla omständigheter stå i rimlig proportion till skadan. Ett rent symboliskt skadestånd uppfyller inte kraven på ett effektivt genomförande av direktivet (se ovannämnda dom i målet Van Colson och Kamann, punkterna 23 och 24).

- 26 Den tyska regeringens ståndpunkt, att ett skadeståndsbelopp motsvarande maximalt tre månadslöner går utöver ett symboliskt skadestånd och ålägger arbetsgivaren en anseelig ekonomisk börda som både är kännbar och avskräckande och att den diskriminerade personen därmed erhåller ett betydande skadestånd, kan således inte anses grundad.
- 27 Som domstolen har preciserat i punkt 23 i ovannämnda dom i målet Von Colson och Kamann förhåller det sig nämligen så att, när medlemsstaterna väljer att låta skada som har förorsakats av en i direktivet förbjuden diskriminering ersättas enligt regler om arbetsgivarens civilrättsliga ansvar, denna ersättning skall stå i rimlig proportion till skadan.
- 28 Det framgår dessutom av begäran om förhandsavgörande, av svaren på domstolens frågor och av de förtydliganden som har gjorts under sammanträdet, att det i de tyska rättsregler som är tillämpliga i målet vid den nationella domstolen fastställs en särskild gräns för ersättning, som inte föreskrivs i övriga nationella civil- eller arbetsrättsliga bestämmelser.
- 29 Medlemsstaterna skall, genom att välja en lämplig metod att säkerställa direktivets syfte, ombesörja att det ingrips mot överträdelser av gemenskapsrätten enligt samma faktiska villkor och förfarande som de som tillämpas på de överträdelser av nationell rätt av liknande art och vikt (dom av den 21 september 1989 i mål 68/88, kommissionen mot Grekland, Rec. 1989, s. 2965, punkt 24).
- 30 Av vad som ovan anförts följer att nationella lagregler, som till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler innebär att skadestånd på grund av könsdiskriminering vid rekrytering a priori begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner, inte uppfyller dessa villkor.

- 31 Det är sedan fråga om huruvida detta svar gäller lika väl för sökande vid rekryteringen som inte skulle ha fått den lediga platsen även om tillsättningen hade skett utan diskriminering, eftersom den sökande som rekryterades var mer kvalificerad, som för sökande som skulle ha fått den lediga platsen om tillsättningen hade skett utan diskriminering.
- 32 Det skall i detta hänseende erinras om påpekandet i punkterna 25 och 27 i denna dom, nämligen att ersättningen skall stå i rimlig proportion till skadan.
- 33 Inte desto mindre kan det vid sådan ersättning tas hänsyn till den omständigheten att vissa sökande inte skulle ha fått den lediga platsen även om tillsättningen hade skett utan diskriminering, eftersom den sökande som rekryterades var mer kvalificerad. Det är obestridligt att sådana sökande som bara har lidit skada på grund av att de har uteslutits från rekryteringsförfarandet inte kan göra anspråk på att ha lidit skada i samma utsträckning som de sökande som skulle ha fått den lediga platsen om tillsättningen hade skett utan diskriminering.
- 34 En sökande ur den första kategori som anges i punkt 31 i denna dom har således bara lidit skada genom att hans ansökan inte har beaktats på grund av könsdiskriminering, medan en sökande ur den andra kategorin har lidit skada genom att han har vägrats anställning just på grund av att arbetsgivaren, beroende på könsdiskriminering, har gjort en objektivt felaktig bedömning av hans ansökan.
- 35 Med hänsyn till dessa överväganden förefaller det inte oskäligt att en medlemsstat inför en lagpresumtion, enligt vilken den skada som har förorsakats en sökande ur den första kategorin inte kan motsvaras av ett belopp som överstiger tre månadslöner.

- 36 Det skall i detta hänseende preciseras att det åligger arbetsgivaren, som har tillgång till alla inkomna ansökningar, att styrka att sökanden inte skulle ha fått den lediga platsen även om det inte hade förekommit någon diskriminering.
- 37 Mot denna bakgrund skall den andra och den tredje frågan besvaras på så sätt att direktiv 76/207 inte hindrar nationella lagregler, enligt vilka det skadestånd som den sökande kan göra anspråk på a priori begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner, när arbetsgivaren kan styrka att den sökande inte skulle ha fått den lediga platsen, även om tillsättningen hade skett utan diskriminering, eftersom den sökande som rekryterades var mer kvalificerad. Direktivet hindrar däremot nationella lagregler som, till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler, innebär att det skadeståndsbelopp som en sökande som har diskriminerats i samband med rekrytering kan göra anspråk på a priori begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner, för det fall att denna sökande skulle ha fått den lediga platsen om tillsättningen hade skett utan diskriminering.

Den fjärde frågan

- 38 Genom sin fjärde fråga önskar den nationella domstolen i huvudsak få veta om direktivet hindrar nationella lagregler enligt vilka de sammanlagda skadestånden till flera personer som har könsdiskriminerats i samband med rekryteringen skall begränsas.
- 39 Som domstolen har preciserat i punkt 23 i ovannämnda dom i målet Von Colson och Kamann innebär direktivet att den sanktion som medlemsstaten väljer skall ha en reell avskräckande verkan på arbetsgivaren och stå i rimlig proportion till skadan, för att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd.

- 40 Det är uppenbart att en sådan bestämmelse som 61 b § andra stycket ArbGG, enligt vilken de sammanlagda skadestånden för alla personer som har könsdiskriminerats i samband med rekryteringen a priori begränsas till ett totalt belopp motsvarande sex månadslöner, när flera personer gör anspråk på ersättning, kan ge upphov till minskade ersättningar och därigenom få till följd att de förfördelade sökandena inte finner någon mening i att göra gällande sina rättigheter. Ett sådant resultat skulle inte överensstämja med ett effektivt rättsskydd och skulle inte ha den reellt avskräckande verkan på arbetsgivaren som krävs enligt direktivet.
- 41 Det framgår dessutom av begäran om förhandsavgörande, av svaren på domstolens frågor och av de förtydliganden som har gjorts under sammanträdet att en sådan begränsning av sammanlagda skadestånd inte föreskrivs i övriga nationella civil- eller arbetsrättsliga bestämmelser.
- 42 Som domstolen redan har konstaterat får formerna och villkoren för en rätt till skadestånd som grundas på gemenskapsrätten inte vara mindre förmånliga än de som föreskrivs inom ramen för liknande nationella regler (ovannämnda dom i målet kommissionen mot Grekland, punkt 24).
- 43 Frågan kan således besvaras på så sätt att direktivet hindrar nationella lagregler som, till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler, innebär att skadestånd, som de personer som har könsdiskriminerats i samband med en rekrytering sammanlagt kan göra anspråk på, a priori begränsas till ett totalt belopp motsvarande sex månadslöner när flera personer gör anspråk på ersättning.

Rättegångskostnader

- 44 De kostnader som har förorsakats av den tyska regeringen samt Europeiska gemenskapernas kommission, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 22 maj 1995 förts vidare av Arbeitsgericht Hamburg — följande dom:

- 1) När en medlemsstat väljer att ingripa mot överträdelser av diskrimineringsförbudet genom sanktioner som omfattas av regler om civilrättsligt ansvar, utgör rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, och särskilt artiklarna 2.1 och 3.1 i detta, hinder för nationella lagregler enligt vilka skadestånd på grund av könsdiskriminering vid rekrytering förutsätter att arbetsgivaren har varit vållande.
- 2) Direktiv 76/207 hindrar inte nationella lagregler, enligt vilka det skadestånd som den sökande kan göra anspråk på a priori begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner, när arbetsgivaren kan styrka att den

sökande inte skulle ha fått den lediga platsen, även om tillsättningen hade skett utan diskriminering, eftersom den sökande som rekryterades var mer kvalificerad. Direktivet hindrar däremot nationella lagregler som, till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler, innebär att det skadeståndsbelopp som en sökande som har diskriminerats i samband med rekrytering kan göra anspråk på a priori begränsas till ett belopp motsvarande maximalt tre månadslöner, för det fall att denna sökande skulle ha fått den lediga platsen om tillsättningen hade skett utan diskriminering.

- 3) Direktiv 76/207 hindrar nationella lagregler som, till skillnad från övriga nationella civil- och arbetsrättsliga regler, innebär att skadestånd, som de personer som har könsdiskriminerats sammanlagt kan göra anspråk på, a priori begränsas till ett totalt belopp motsvarande sex månadslöner när flera personer gör anspråk på ersättning.

Rodríguez Iglesias	Mancini	Moitinho de Almeida
Sevón	Kakouris	Kapteyn
Gulmann	Hirsch	Ragnemalm
Wathelet	Schintgen	

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 22 april 1997.

R. Grass

Justitisekreterare

G.C. Rodríguez Iglesias

Ordförande