

EUROOPA KOHTU OTSUS

22. aprill 1997*

Sotsiaalpoliitika – Mees- ja naistöötajate võrdne kohtlemine – Direktiiv 76/207/EMÜ – Õigus hüvitusele diskrimineerimise eest töö saamisel – Sanktsioonide valik liikmesriikide poolt – Hüvitise ülemmäära seadmine – Hüvitiste kogusumma ülemmäära seadmine

Kohtuasjas C-180/95,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Arbeitsgericht Hamburgi (Hamburgi töökohus) esitatud taotlus, millega soovitakse saada selles kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Nils Draehmpaehl

ja

Urania Immobilienservice OHG,

eelotsust nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president G. C. Rodríguez Iglesias, G. F. Mancini (ettekandja), kodade esimehed J. C. Moitinho de Almeida ja L. Sevón, kohtunikud C. N. Kakouris, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, G. Hirsch, H. Ragnemalm, M. Wathelet ja R. Schintgen,

kohtujurist: P. Léger,

kohtusekretär: kohtusekretäri asetäitja H. von Holstein,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- Nils Draehmpaehl, keda esindasid advokaat Klaus Bertelsmann, Hamburg, ja professor Heide M. Pfarr,

- Saksa valitsus, mida esindasid liidu majandusministeeriumi kõrgem ametnik Ernst Röder ja sama ministeeriumi *Assessor* Gereon Thiele,

- Euroopa Ühenduste Komisjon, keda esindasid õigustalituse ametnik Marie Wolfcarius ja komisjoni juures tegutsev liikmesriigi ametnik Horstpeter Kreppel,

arvestades kohtuistungis ettekannet,

• Kohtumenetluse keel: saksa.

olles 26. novembri 1996. aasta kohtuistungil ära kuulatud suulised märkused, mille esitasid hr Draehmpaehl (esindaja: advokaat Klaus Bertelsmann), Saksa valitsus (esindaja: Ernst Röder) ja komisjon (esindaja: õigusnõunik Bernhard Jansen ja Marie Wolfcarius),

olles 14. jaanuari 1997. aasta kohtuistungil ära kuulatud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Arbeitsgericht Hamburg esitas oma 22. mai 1995. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse sama aasta 9. juunil, EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel neli eelotsuse küsimust nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187 (edaspidi "direktiiv")) artiklite 2 ja 3 tõlgendamise kohta.

2 Need küsimused tõstasid kohtuvaidluses kohtuasjas Draehmpaehl vs. Urania Immobilienservice ohG (edaspidi "Urania") kahju hüvitamise üle, mida hr Draehmpaehl väidetavalt kannatas soolise diskrimineerimise tõttu tööle võtmisel.

Direktiiv

3 Direktiivi artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk liikmesriikides meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte elluviimine seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega.

4 Selleks on direktiivi artikli 2 lõikes 1 sätestatud, et meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab seda, et "ei tohi olla mitte mingisugust otsest või kaudset soolist diskrimineerimist, eriti seoses perekonnaseisuga".

5 Direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine, et puudub igasugune sooline diskrimineerimine nendes tingimustes, kaasa arvatud valikukriteeriumides, mis on seotud töö või ametikoha saamisega. Artikli 3 lõike 2 punktis a on sätestatud, et liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed, tagamaks, et kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse.

6 Viimasena, direktiivi artikkel 6 kohustab liikmesriike võtma oma riiklikes õigussüsteemides meetmeid, et võimaldada isikutel, kes leiavad, et neid on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole.

Siseriiklikud õigusnormid

7 Töösuhetes meeste ja naiste võrdset kohtlemist reguleerivad siseriiklikud õigusnormid sisalduvad Bürgerliches Gesetzbuch-s (Saksa tsiviilseadustik, edaspidi "BGB").

8 BGB § 611 a lõike 1 kohaselt ei tohi tööandja töötajat töölepingu tingimuste osas või meetmete võtmisega seoses, eriti töösuhte loomisel, edutamisel, juhiste andmisel või koondamisel tema soo tõttu, diskrimineerida. Töötajaid võib soo tõttu siiski erinevalt kohelda juhul, kui tööleping või võetavad meetmed puudutavad tööd, mille iseloomust tulenevalt saab seda teha vaid teatud soo esindaja. Tõendamisekoormis, et tööd saab teha vaid teatud soost töötaja, on tööandjal.

9 BGB § 611 a lõikes 2 on sätestatud, et kui tööandja osutub vastutavaks lõikes 1 sätestatud diskrimineerimiskeelu rikkumise eest tööle võtmisel, võib õigusvastaselt koheldud kandidaat nõuda piisavat rahalist hüvitist, mille summa ei tohi ületada kolme kuupalka. Kuupalk vastab rahalisele ja mitterahalisele tasule, mida kandidaadil oleks olnud õigus saada tavalise tööajaga töötamise eest kuu aja jooksul alates töösuhte loomisest.

10 BGB § 611 b kohaselt ei tohi tööandja pakkuda tööd ainult ühest soost töötajatele, välja arvatud BGB § 611 a lõike 1 teises lauses ettenähtud juhtudel.

11 Arbeitsgerichtsgesetz-i (töökohtute korralduse seadus, edaspidi "ArbGG") § 61 b lõikes 2 on sätestatud, et kui kohtusse pöördub mitu tööle võtmisel diskrimineeritud isikut hüvitisenõudega BGB § 611 a lõike 2 alusel ning kui tööandja hüvitise piiramist taotleb, peab hüvitiste summa piirduma kuue kuupalgaga ning juhul, kui tööandja korraldas ühtse töölevõtmise protseduuri, et alustada mitut töösuhet, kaheteistkümne kuupalgaga. Kui tööandja on osa hüvitisenõudeid juba rahuldanud, vähendatakse vastavalt sellele esimeses lauses sätestatud ülemmäära. Kui hüvitiste kogusumma, millele hagejatel oleks õigus, ületab seda ülemmäära, vähendatakse kõiki hüvitisi proportsionaalselt määras, mil see summa ülemmäära ületab.

Vaidluse taust

12 Põhikohtuasja toimikust nähtub, et 17. novembri 1994. aasta kirjaga esitas hr Draehmpaehl oma kandidatuuri ühele Urania tööpakkumisele, mis avaldati päevalehes «Hamburger Abendblatt» ja mille sõnastus oli järgmine:

«Otsime oma müügiosakonda kogenud naisassistenti. Kui te tulete toime turundusettevõtte kaootiliste persoonidega, soovite neile kohvi keeta, kui lepite sellega, et saate vähe kiita ja peate palju tööd tegema, olete te meie jaoks õige inimene. Me vajame inimest, kes oskaks arvutiga töötada ja teistega koostööd teha. Kui olete selleks väljakutseks valmis, ootame teie kandideerimisdokumente. Ärge ainult öelge, et me ei ole teid hoiatanud...»

Urania ei vastanud hr Draehmpaehli kirjale ega saatnud talle dokumente tagasi.

13 Hr Draehmpaehl algatas Arbeitsgericht Hamburgis kohtumenetluse, väites, et ta oli selle töökoha jaoks kõige sobivam kandidaat ning et teda töölevõtmisel sooliselt diskrimineeriti, eesmärgiga saada kantud kahju eest kolme ja poole kuu palga suurune hüvitis.

14 Põhikohtuasja toimikust nähtub samuti, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu teises kojas samal ajal toimunud menetluse raames nõudis ka üks teine meeskandidaat Urania-lt samasugustel asjaoludel hüvitist.

15 Arbeitsgericht Hamburg leidis, et Urania diskrimineeris põhikohtuasja hagejat sooliselt, sest Urania tööpakkumine oli sõnastatud ebaneutraalselt ja oli ilmselgelt mõeldud ainult naistele. Lisaks nentis eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ei ole selget põhjust, mis õigustaks BGB § 611 a lõikes 1 sätestatud erandi tegemist, ning otsustas, et Urania on põhimõtteliselt kohustatud põhikohtuasja hagejale hüvitist maksma. Leides, et kohtuvaidluse tulemus sõltub ühenduse õiguse tõlgendamisest, otsustas Arbeitsgericht Hamburg kohtuliku arutamise peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

«1) Kas siseriiklikud õigusnormid, mis seavad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise tõttu kantud kahju hüvitamise eeltingimuseks tööandja süü olemasolu, on vastuolus nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega) artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1?

2) Kas siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad sellise hüvitise puhul, mida võivad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise eest saada kandidaadid, keda töölevõtmisel küll sooliselt diskrimineeriti, kuid kes ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, sest tööle võetud kandidaadi kvalifikatsioon oli kõrgem, *a priori* ülemmääraks kolme kuu palga, on vastuolus nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega) artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1?

3) Kas siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad *a priori* ülemmääraks kolme kuu palga hüvitise puhul, mida võivad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise eest saada kandidaadid, keda töölevõtmisel sooliselt diskrimineeriti ja kes oleksid pakutava töökoha saanud juhul, kui töötaja valimisel poleks diskrimineerimist toimunud, on vastuolus nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega) artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1?

4) Kas siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad juhul, kui hüvitist nõuab mitu isikut, kõigi töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud isikute hüvitiste kogusumma ülemmääraks *a priori* kuue kuu palga, on vastuolus nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega) artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1?

Esimene küsimus

16 Esimese küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas siseriiklikud õigusnormid, mis seavad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise tõttu kantud kahju eest hüvitise saamise eeltingimuseks tööandja süü, on vastuolus direktiiviga, eriti selle artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1.

17 Oma 8. novembri 1990. aasta otsuses (kohtuasjas C-177/88: Dekker, EKL 1990, lk I-3941, punkt 22) leidis Euroopa Kohus, et direktiiv ei sea diskrimineerija vastutusele

võtmist mingil viisil sõltuvusse süü tõendamisest või vastutusest vabastavate aluste puudumisest.

18 Samuti täpsustas Euroopa Kohus eespool viidatud Dekkeri kohtuotsuse punktis 25, et kui liikmesriigi valitud sanktsioon on nähtud ette tööandja tsiviilvastutust reguleerivates sätetes, peab diskrimineerimiskeelu rikkumine olema piisav, et lugeda keelu rikkujat selle eest täielikult vastutavaks, ilma et saaks tugineda siseriiklikus õiguses sätestatud vastutusest vabastamise alustele.

19 Seega tuleb asuda seisukohale, et sellised siseriiklikud õigusnormid, mis, nagu BGB § 611 a lõiked 1 ja 2, seavad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise tõttu kantud kahju hüvitamise tingimuseks tööandja süü, on direktiiviga vastuolus.

20 Seda järeldust ei saa ümber lükata Saksa valitsuse argument, mille kohaselt oleks sellist süüd kerge tõendada, kuivõrd süü Saksa õiguses toob kaasa vastutuse tahtlikult või hooletuse tõttu toimepandud tegude eest.

21 Sellega seoses tuleb märkida, et nagu järeldati eespool viidatud Dekker kohtuotsuse punktis 25, ei ole direktiivis sätestatud aluseid, millele tuginedes võiks diskrimineerijat vastutusest vabastada, samuti ei sea direktiiv töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise tõttu kantud kahju hüvitamise eeltingimuseks süü olemasolu, hoolimata asjaolust kui lihtne seda oleks tõendada.

22 Seega tuleb esimesele küsimusele vastata, et kui liikmesriik otsustab sanktsioneerida diskrimineerimiskeelu rikkumise tööandja tsiviilvastutust reguleerivate sätete alusel, on siseriiklikud õigusnormid, mis seavad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise tõttu kantud kahju hüvitamise eeltingimuseks tööandja süü, direktiiviga, eriti selle artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1 vastuolus.

Teine ja kolmas küsimus

23 Nende küsimustega, mida tuleb vaadelda koos, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas siseriiklikud õigusnormid, mis seavad hüvitise ülemmääraks, mida töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud kandidaadid võivad nõuda, kolme kuu palga, on direktiiviga vastuolus. Lisaks tahab ta teada, kas selle küsimuse vastus kohaldub võrdselt nii kandidaatide suhtes, keda töölevõtmisel küll sooliselt diskrimineeriti, kuid kes ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, sest tööle võetud kandidaadi kvalifikatsioon oli kõrgem, kui ka kandidaatide suhtes, keda töölevõtmisel sooliselt diskrimineeriti ja kes oleksid siis, kui kandidaadi valimisel poleks diskrimineerimist toimunud, pakutava töökoha saanud.

24 Siinkohal tuleb kõigepealt märkida, et isegi kui direktiiv ei nõua liikmesriikidelt kindla sanktsiooni võtmist, kohustab selle artikkel 6 neid siiski võtma meetmeid, mis oleksid direktiivi eesmärgi saavutamiseks piisavalt tõhusad, nii et asjaomased isikud saaksid liikmesriikide kohtutes neile tõepoolest tugineda (10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: Von Colson ja Kamann vs. Land Nordrhein-Westfalen, EKL 1984, lk 1891, punkt 18).

25 Veelgi enam, direktiiv näeb ette, et kui liikmesriik otsustab sanktsioneerida diskrimineerimiskeelu rikkumise kahju hüvitamisega, peab see sanktsioon suutma tagada

tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitse, avaldama tööandjale tegelikku hoiatavat mõju ja olema tekitatud kahju hüvitamiseks igal juhul piisav. Üksnes minimaalne hüvitis ei vastaks direktiivi tõhusa ülevõtmise nõuetele (eespool viidatud kohtuotsuse Von Colson ja Kamann punktid 23 ja 24).

26 Samuti ei saa põhjendatuks pidada Saksa valitsuse väidet, mille kohaselt kuni kolme kuupalga suurune hüvitis ei ole minimaalne ning seab tööandjale märkimisväärse, tuntava ja hoiatava finantskohustuse, andes seega diskrimineeritule märgatava hüvitise.

27 Nagu Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Von Colson ja Kamann punktis 23 täpsustas, peab juhul, kui liikmesriigid otsustavad direktiivis keelatud diskrimineerimise tõttu kantud kahju hüvitamist reguleerida tööandja tsiviilvastutuse sätete alusel, vastama see hüvitis tegelikult kantud kahjule.

28 Lisaks selgub eelotsuse küsimusest, Euroopa Kohtu esitatud küsimustele antud vastustest ja kohtuistungil tehtud täpsustustest, et põhikohtuasjas kohaldatavates Saksa õigusnormides on kehtestatud kindel hüvitise ülemmäär, mis ei ole teistes liikmesriigi tsiviil- ja tööõigusnormides ette nähtud.

29 Liikmesriigid on kohustatud direktiivi eesmärgi saavutamiseks kohast meedet valides tagama, et ühenduse õiguse rikkumisi karistataks samadel sisulistel ja menetluslikel tingimustel, mida kohaldatakse samalaadsete ja sarnase tähtsusega siseriikliku õiguse rikkumiste suhtes (21. septembri 1989. aasta otsus kohtuasjas 68/88: komisjon vs. Kreeka, EKL 1989, lk 2965, punkt 24).

30 Eelnevast järeldub, et siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise eest saadava hüvitise ülemmääraks *a priori* kolme kuu palga, ei vasta neile tingimustele.

31 Seega tuleb küsida, kas see vastus kohaldub võrdselt nii kandidaatide suhtes, kes ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, sest tööle võetud kandidaadi kvalifikatsioon oli kõrgem, kui ka kandidaatide suhtes, kes oleksid pakutava töökohta saanud juhul, kui töötaja valimisel poleks diskrimineerimist toimunud.

32 Selles osas tuleb pidada silmas, et nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 25 ja 27 täpsustati, peab hüvitis vastama tegelikult kantud kahjule.

33 Sellest hoolimata võib kahju hüvitamisel arvesse võtta asjaolu, et mõni kandidaat ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, sest tööle võetud kandidaadi kvalifikatsioon oli kõrgem. Ei ole vaidlust, et sellised kandidaadid, kes on kahju kandnud ainult seetõttu, et nad töölevõtmise protseduurist välja arvati, ei saa väita, et neile tekkinud kahju oleks sama suur kui nendel kandidaatidel, kes oleks pakutava töökohta saanud, kui valimisprotsessis ei oleks diskrimineerimist toimunud.

34 Seega on käesoleva kohtuotsuse punktis 31 nimetatud esimese kategooria kandidaat kandnud kahju üksnes seetõttu, et tema kandidatuuri ei ole soolise diskrimineerimise tõttu arvesse võetud, samas kui teise kategooria kandidaat kandis kahju, sest teda keelduti tööle võtmast just sellepärast, et tööandja hindas soolise diskrimineerimise tõttu tema dokumente objektiivselt valesti.

35 Neid kaalutlusi arvesse võttes tundub mõistlik, et liikmesriik kehtestab õigusliku eelduse, mille järgi esimese kategooria kandidaadi kantud kahju ei saa ületada kolme kuupalga määra.

36 Seetõttu tuleb täpsustada, et tõendamiskoormus, et kandidaat ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, lasub tööandjal, kelle käsutuses on kõik esitatud kandideerimisdokumendid.

37 Neil asjaoludel tuleb teisele ja kolmandale küsimusele vastata, et siseriiklikud õigusnormid, mis seavad hüvitise ülemmääraks, mida kandidaat võib nõuda, *a priori* kolme kuu palga, ei ole direktiiviga 76/207 vastuolus, kui tööandja suudab tõendada, et kandidaat ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, sest tööle võetud kandidaadi kvalifikatsioon oli kõrgem. Siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad hüvitise puhul, mida töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud kandidaat võib nõuda, *a priori* ülemmääraks kolme kuu palga, on aga direktiiviga vastuolus, kui see kandidaat oleks pakutava töökohta saanud juhul, kui töötaja valimisel poleks diskrimineerimist toimunud.

Neljas küsimus

38 Oma neljanda küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas siseriiklikud õigusnormid, mis seavad mitme töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud kandidaadi hüvitiste kogusumma ülemmääraks kuue kuu palga, on direktiiviga vastuolus.

39 Nagu Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Von Colson ja Kamann punktis 23 täpsustas, näeb direktiiv ette, et liikmesriikide valitud sanktsioonid peavad avaldama tööandjale tegelikku hoiatavat mõju ja olema piisavad tekitatud kahju hüvitamiseks, et tagada tegelikku ja tõhusat kohtulikku kaitset.

40 On ilmne, et selline säte nagu ArbGG § 61 b lõige 2, mis seab juhul, kui hüvitist nõuab mitu isikut, kõigi töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud isikute hüvitiste kogusumma ülemmääraks *a priori* kuue kuu palga, võib põhjustada väiksemate hüvitiste maksmist ja järelikult takistada õigusvastaselt koheldud kandidaate nende õiguste kaitsmisel. Niisugune tulemus ei ole kooskõlas tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitsega ning sellel ei ole tööandjale tegelikku hoiatavat mõju, mis on direktiivi alusel nõuata.

41 Lisaks selgub eelotsuse küsimusest, Euroopa Kohtu esitatud küsimustele antud vastustest ja kohtuistungil tehtud täpsustustest, et sellist hüvitiste kogusumma ülemmäära ei ole ette nähtud teistes Saksa tsiviil- ja tööõigusnormides.

42 Nagu Euroopa Kohus juba tões, ei tohi eeskirjad ja tingimused, mis puudutavad ühenduse õigusel põhinevat õigust hüvitisele, olla vähem soodsad kui need, mis on sätestatud samalaadse riigisisese regulatsioonis (eespool viidatud kohtuotsuse komisjon vs. Kreeka punkt 24).

43 Eelnevast järeldub, et liikmesriigi õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad juhul, kui hüvitist nõuab mitu kandidaati, kõigi töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud isikute hüvitiste kogusumma ülemmääraks *a priori* kuue kuu palga, on direktiiviga vastuolus.

Kohtukulud

44 Euroopa Kohtule märkusi esitanud Saksa valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse see kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastates Arbeitsgericht Hamburgi 22. mai 1995. aasta määrusega esitatud küsimustele, otsustab:

1) Kui liikmesriik otsustab sanktsioneerida diskrimineerimiskeelu rikkumise tööandja tsiviilvastutust reguleerivate sätete alusel, on siseriiklikud õigusnormid, mis seavad töölevõtmisel toimunud soolise diskrimineerimise tõttu kantud kahju hüvitamise eeltingimuseks tööandja süü, nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiviga 76/207/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega), eriti selle artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1 vastuolus.

2) Siseriiklikud õigusnormid, mis seavad hüvitise ülemmääraks, mida kandidaat võib nõuda, *a priori* kolme kuu palga, ei ole direktiiviga 76/207 vastuolus, kui tööandja suudab tõendada, et kandidaat ei oleks pakutavat töökohta saanud ka ilma diskrimineerimiseta, sest tööle võetud kandidaadi kvalifikatsioon oli kõrgem. Siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad hüvitise puhul, mida töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud kandidaat võib nõuda, *a priori* ülemmääraks kolme kuu palga, on aga direktiiviga vastuolus, kui see kandidaat oleks pakutava töökoha saanud juhul, kui töötaja valimisel poleks diskrimineerimist toimunud.

3) Siseriiklikud õigusnormid, mis – erinevalt selle liikmesriigi teistest tsiviil- ja tööõigusnormidest – seavad juhul, kui hüvitist nõuab mitu kandidaati, kõigi töölevõtmisel sooliselt diskrimineeritud isikute nõutavate hüvitiste kogusumma ülemmääraks *a priori* kuue kuu palga, on direktiiviga 76/207 vastuolus.

Rodríguez Iglesias

Mancini

Moitinho de Almeida

Sevón

Kakouris

Kapteyn

Gulmann

Hirsch

Ragnemalm

Wathelet

Schintgen

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 22. aprillil 1997 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias