

PRESUDA SUDA

22. travnja 1997. (*)

„Socijalna politika – Jednako postupanje prema radnicima i radnicama – Direktiva Vijeća 76/207/EEZ – Pravo na naknadu štete u slučaju diskriminacije u pristupu zapošljavanju – Odabir sankcija od strane država članica – Utvrđenje gornje granice naknade štete – Utvrđenje gornje granice kumulativne naknade štete”

U predmetu C-180/95,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. UEZ-a, koji je uputio Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Njemačka), u postupku koji se vodi pred tim sudom između

Nilsa Draehmpaehla

i

društva Urania Immobilienservice OHG,

o tumačenju Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.),

SUD,

u sastavu G. C. Rodríguez Iglesias, predsjednik, G. F. Mancini (izvjestitelj), J. C. Moitinho de Almeida i L. Sevón, predsjednici vijeća, C. N. Kakouris, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, G. Hirsch, H. Ragnemalm, M. Wathelet i R. Schintgen, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Léger,

tajnik: H. von Holstein, zamjenik tajnika,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za N. Draehmpaehla, Klaus Bertelsmann, *avocat* u Hamburgu i Heide M. Pfarr, *professeur*,
- za njemačku vladu, Ernst Röder, *Ministerialrat* u Saveznom ministarstvu gospodarstva i Gereon Thiele, *Assessor* u istom ministarstvu, u svojstvu agenata,
- za Komisiju Europskih zajednica Marie Wolfcarius, članica pravne službe i Horstpeter Kreppel, upućeni dužnosnik države članice u toj službi, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja N. Draehmpaehla kojeg zastupa Klaus Bertelsmann, njemačke vlade koju zastupa Ernst Röder i Komisije, koju zastupa Bernhard Jansen, pravni savjetnik, u svojstvu agenta i Marie Wolfcarius, na raspravi održanoj 26. studenoga 1996.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 14. siječnja 1997.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 22. svibnja 1995. koje je Sud zaprimio 9. lipnja 1995. Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) uputio je, na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u, zahtjev za prethodnu odluku o četiri pitanja o tumačenju članaka 2. i 3. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40., u daljnjem tekstu: Direktiva),
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između N. Draehmpaehla i društva Urania Immobilienservice OHG (u daljnjem tekstu: Urania) zbog naknade štete koju je zbog diskriminacije na temelju spola u postupku zapošljavanja navodno pretrpio N. Draehmpaehl.

Direktiva
- 3 Svrha je Direktive, na temelju njezinog članka 1., primjena načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada.
- 4 S tim ciljem, članak 2. stavak 1. Direktive određuje da načelo jednakog postupanja podrazumijeva „nepostojanje svake izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, a posebno pozivanjem na nečije bračno stanje ili obiteljsku situaciju.” [neslužbeni prijevod]
- 5 Na temelju članka 3. stavka 1. Direktive, primjena tog načela podrazumijeva nepostojanje svake diskriminacije na temelju spola pri utvrđivanju uvjeta pristupa zapošljavanju ili radnom mjestu, uključujući i kriterije za odabir. Članak 3. stavak 2. točka (a) određuje da su države članice dužne poduzeti sve nužne mjere kako bi osigurale da svi zakoni i drugi propisi protivni načelu jednakog postupanja budu stavljani izvan snage.
- 6 Konačno, članak 6. Direktive obvezuje države članice da u svoje nacionalne pravne sustave uvedu mjere koje su nužne kako bi se osobama koje smatraju da im je nanesena šteta zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja omogućilo da svoja prava ostvare sudskim putem nakon što je pravno sredstvo eventualno iskorišteno pred drugim nadležnim tijelima.

Nacionalno pravo

- 7 Nacionalne zakonske odredbe o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u poslovnom životu primjenjive u glavnom postupku nalaze se u Bürgerliches Gesetzbuch (njemački građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB).
- 8 U skladu s člankom 611.a stavkom 1. BGB-a, u okviru nekog ugovora ili usvajanja odredaba, a osobito u pogledu zasnivanja radnog odnosa, profesionalnog napredovanja, osposobljavanja ili otkaza, poslodavac ne može radnika oštetiti na temelju spola. Razlika u postupanju na temelju spola ipak je dopuštena ako se ugovor ili usvojene odredbe odnose na aktivnost koju, zbog njezine posebne prirode, mogu obavljati samo radnici jednog ili drugog spola. Na poslodavcu je teret dokaza da su aktivnost mogli obavljati samo radnici jednog ili drugog spola.
- 9 Članak 611.a stavak 2. BGB-a određuje da, ako je kod zasnivanja radnog odnosa poslodavac odgovoran za povredu zabrane diskriminacije iz stavka 1., oštećeni kandidat može tražiti odgovarajuću novčanu naknadu štete čiji iznos ne može prelaziti iznos tri mjesečne plaće. Mjesečna plaća odgovara davanjima u novcu i naravi na koja bi kandidat imao pravo za redoviti rad u mjesecu zasnivanja radnog odnosa.
- 10 Na temelju članka 611.b BGB-a poslodavac ne može ponuditi posao isključivo radnicima jednog ili drugog spola, osim u slučaju iz članka 611.a stavka 1. druge rečenice.
- 11 U skladu s člankom 61.b stavkom 2. Arbeitsgerichtsgesetzes (Zakon o ustrojstvu radnih sudova, u daljnjem tekstu: ArbGG), ako više oštećenih osoba u okviru zasnivanja radnog odnosa ostvari pred sudom svoje pravo na naknadu štete na temelju članka 611.b stavka 2. BGB-a, iznos naknada šteta treba ograničiti, kad to traži poslodavac, na šest mjeseci plaće, ili na dvanaest mjeseci plaće kada je organiziran jedinstveni postupak zapošljavanja radi zasnivanja više radnih odnosa. Kad je poslodavac već udovoljio zahtjevima za naknadu štete, najviši iznos kako je utvrđen u prvoj rečenici proporcionalno se smanjuje. Ako kumulativna naknada štete na koju bi imali pravo podnositelji zahtjeva prelazi taj najviši iznos, svaka se naknada štete proporcionalno smanjuje za taj iznos.

Okolnosti spora

- 12 Iz spisa glavnog postupka proizlazi da je N. Draehmpaehl pismom od 17. studenoga 1994. poslao molbu za posao na oglas koji je društvo Urania objavilo u dnevnim novinama „Hamburger Abendblatt“, koji je ovako glasio:

„Tražimo asistenticu s iskustvom za našu Upravu za prodaju. Ako ste u stanju izaći na kraj s kaotičnim osobljem poduzeća koje se bavi prodajom, ako ste spremni napraviti im kavu, ako možete prihvatiti malo pohvala, a pritom puno raditi, mjesto vam je kod nas. Kod nas se treba znati raditi na računalu i u timu s drugima. Želite li doista prihvatiti taj izazov, očekujemo vašu ponudu za posao. Ali nemojte reći da vas nismo upozorili ...”

Društvo Urania nije odgovorilo na pismo N. Draehmpaehla i nije mu vratilo njegove dokumente za prijavu.

- 13 Ističući da je bio najkvalificiraniji kandidat za to radno mjesto i da je u postupku zapošljavanja pretrpio diskriminaciju na temelju spola, N. Draehmpaehl je na Arbeitsgerichtu Hamburg (Radni sud u Hamburgu) pokrenuo postupak radi ishođenja naknade za štetu koju je pretrpio, u iznosu plaće za tri i pol mjeseca.
- 14 Iz spisa glavnog postupka proizlazi i to da je u usporednom postupku koji se vodi pred drugim vijećem suda koji je uputio zahtjev još jedan kandidat muškog spola protiv društva Urania također podnio zahtjev za naknadu štete zbog istih razloga.
- 15 Sud koji je uputio zahtjev smatrao je da je tužitelj u glavnom postupku od strane Uranije pretrpio diskriminaciju na temelju spola budući da je oglas za zapošljavanje ovog potonjeg bio sastavljen na način koji nije bio neutralan i očito je bio namijenjen ženama. Osim toga, sud koji je uputio zahtjev utvrdio je da očito nisu postojali razlozi koji bi opravdali takav izuzetak, u smislu članka 611.a stavka 1. BGB-a i zaključio je da je društvo Urania, u načelu, bilo dužno tužitelju u glavnom postupku nadoknaditi štetu. Ipak, smatrajući da ishod spora ovisi o tumačenju prava Zajednice, Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Jesu li nacionalne zakonske odredbe, koje postojanjem krivnje poslodavca uvjetuju naknadu štete koja je pretrpljena kao posljedica diskriminacije na temelju spola kod zapošljavanja, protivne članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1. Direktive Vijeća od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (76/207/EEZ)?
2. Jesu li nacionalne zakonske odredbe koje – za razliku od drugih nacionalnih odredaba iz građanskog i radnog prava – *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tromjesečne plaće za naknadu štete koja se može ishoditi u slučaju diskriminacije na temelju spola kod zapošljavanja za kandidate/kandidatkinje koji su u postupku zapošljavanja pretrpjeli štetu kao posljedicu diskriminacije, ali koji zbog toga što je odabrani kandidat, ili kandidatkinja, kvalificiraniji, ne bi bili primljeni na radno mjesto čak i da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije, protivne članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1. Direktive Vijeća od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (76/207/EEZ)?
3. Jesu li nacionalne zakonske odredbe koje – za razliku od drugih nacionalnih odredaba iz građanskog i radnog prava – *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tromjesečne plaće za naknadu štete koja se može ishoditi u slučaju diskriminacije na temelju spola kod zapošljavanja za kandidate/kandidatkinje koji su u postupku zapošljavanja pretrpjeli štetu kao posljedicu diskriminacije, a koji bi bili primljeni na radno mjesto da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije, protivne članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1. Direktive Vijeća od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (76/207/EEZ)?

4. Jesu li nacionalne zakonske odredbe koje – za razliku od drugih nacionalnih odredaba iz građanskog i radnog prava – *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu šestomjesečne plaće za kumulativnu naknadu štete koju su pretrpjele sve oštećene osobe kao posljedicu diskriminacije na temelju spola kod zapošljavanja, kada više osoba zahtijeva naknadu štete, protivne članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1. Direktive Vijeća od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (76/207/EEZ)?”

Prvo pitanje

- 16 Svojim prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev u biti pita protive li se Direktivi, a osobito njezinom članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1., nacionalne zakonske odredbe koje ishodenje naknade za štetu koja je kod zapošljavanja pretrpljena kao posljedica diskriminacije na temelju spola uvjetuju krivnjom poslodavca.
- 17 U tom pogledu valja podsjetiti da je presudom od 8. studenoga 1990., Dekker (C-177/88, Zb., str. I-3941., t. 22.), Sud smatrao da direktiva utvrđivanje odgovornosti počinitelja diskriminacije nipošto ne uvjetuje dokazom o postojanju krivnje ili nepostojanjem svakog razloga oslobođenja od odgovornosti.
- 18 Sud je u gore navedenoj presudi Dekker, u točki 25., također precizirao da kada je sankcija koju odabere država članica dio sustava građanske odgovornosti poslodavca, sama povreda zabrane diskriminacije mora biti dovoljna za utvrđivanje pune odgovornosti njezinoga počinitelja, bez mogućnosti pozivanja na razloge oslobođenja od odgovornosti koje predviđa nacionalno pravo.
- 19 Stoga valja utvrditi da se direktivi protive nacionalne zakonske odredbe poput onih iz članka 611.a stavaka 1. i 2. BGB-a koje ishodenje naknade za štetu koja je u postupku zapošljavanja pretrpljena kao posljedica diskriminacije na temelju spola uvjetuju postojanjem krivnje poslodavca.
- 20 Taj se zaključak ne može opovrgnuti argumentom njemačke vlade prema kojem je takvu krivnju lako dokazati, jer u smislu njemačkog zakona krivnja počinitelja dovodi do njegove odgovornosti za djela koja su počinjena namjerno ili iz nehaja.
- 21 S tim u vezi valja podsjetiti, kako je utvrđeno u gore navedenoj presudi Dekker, točki 25., da Direktiva ne predviđa nijedan razlog za oslobođenje od odgovornosti na koji bi se počinitelj diskriminacije mogao pozvati, a naknadu štete ne uvjetuje postojanjem krivnje, ma kako lako ju je bilo dokazati.
- 22 Stoga na prvo pitanje valja odgovoriti da se, kada je sankcija koju odabire država članica dio sustava građanske odgovornosti, Direktivi, a osobito njezinom članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1., protive nacionalne zakonske odredbe koje naknadu štete koja je u postupku zapošljavanja pretrpljena kao posljedica diskriminacije na temelju spola uvjetuju postojanjem krivnje.

Drugo i treće pitanje

- 23 Tim pitanjima, koja valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita jesu li Direktivi protivne nacionalne zakonske odredbe koje utvrđuju gornju granicu u iznosu tromjesečne plaće za naknadu štete koju kandidati mogu zahtijevati zbog spolne diskriminacije u postupku zapošljavanja. Sud također pita odnosi li se odgovor na to pitanje na isti način na kandidate koji su pretrpjeli diskriminaciju u postupku zapošljavanja, ali koji zbog toga što je kandidat primljen na radno mjesto kvalificiraniji, ne bi bili primljeni na radno mjesto čak i da je postupak odabira kandidata bio proveden bez diskriminacije, kao i na one koji su u postupku zapošljavanja pretrpjeli diskriminaciju i koji bi bili primljeni na radno mjesto da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije.
- 24 S tim u vezi valja najprije podsjetiti da, iako Direktiva državama članicama ne propisuje određenu sankciju, članak 6. ih ipak obvezuje da uvedu mjere koje su dostatno djelotvorne za postizanje cilja Direktive kako bi se dotične osobe na njih mogle učinkovito pozvati pred nacionalnim sudovima (presuda od 10. travnja 1984., Von Colson i Kamann, 14/83, Zb., str. 1891., t. 18.).
- 25 Štoviše, Direktiva pretpostavlja da ako država članica dosuđivanjem naknade štete odluči sankcionirati povredu zabrane diskriminacije, naknada mora biti takva da može osigurati stvarnu i djelotvornu sudsku zaštitu i na poslodavca mora imati stvarni odvraćajući učinak te u svakom slučaju mora biti proporcionalna pretrpljenoj šteti. Samo simbolična naknada štete ne bi bila u skladu sa zahtjevima djelotvornog prenošenja Direktive (gore navedena presuda Von Colson i Kamann, t. 23. i 24.).
- 26 Isto tako, ne može se smatrati osnovanom tvrdnja njemačke vlade prema kojoj naknada štete u najvišem iznosu tri mjesecne plaće prelazi okvir simbolične naknade štete i poslodavcu nameće znatan financijski teret, pozamašan i odvraćajući, dodjeljujući tako diskriminiranoj osobi znatnu naknadu štete.
- 27 Naime, kako je to pojasnio Sud u prethodno navedenoj presudi Von Colson i Kamann, točki 23., kada se za nadoknadu štete pretrpljene zbog diskriminacije koju Direktiva zabranjuje države članice odluče u okviru sustava građanske odgovornosti poslodavca, ta naknada štete mora biti proporcionalna pretrpljenoj šteti.
- 28 Osim toga, iz zahtjeva za prethodnu odluku, iz odgovora danog na pitanja koja je uputio Sud i iz pojašnjenja koja su dana na raspravi proizlazi da odredbe njemačkoga prava koje se primjenjuju u glavnom postupku utvrđuju specifičnu gornju granicu naknade štete koja nije predviđena drugim nacionalnim odredbama građanskog i radnog prava.
- 29 Kada biraju odgovarajuće rješenje kako bi zajamčile svrhu Direktive, države članice moraju voditi računa o tome da se povrede prava Zajednice sankcioniraju materijalnopравnim i procesnopравnim uvjetima koji su istovrsni onima mjerodavnima za povrede nacionalnog prava slične naravi i važnosti (presuda od 21. rujna 1989., Komisija/Grčka, 68/88, Zb., str. 2965., t. 24.).
- 30 Iz prethodno navedenog proizlazi da nacionalne zakonske odredbe koje, za razliku od drugih nacionalnih odredaba građanskog i radnog prava, *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tromjesečne plaće za naknadu štete koja se može ishoditi u slučaju diskriminacije na temelju spola u postupku zapošljavanja ne ispunjavaju te uvjete.

- 31 Prema tome valja se zapitati odnosi li se odgovor na to pitanje na isti način kako na kandidate u postupku zapošljavanja koji zbog toga što je odabrani kandidat kvalificiraniji ne bi bili primljeni na to radno mjesto čak i da je postupak odabira kandidata bio proveden bez diskriminacije, tako i na one koji bi bili primljeni na radno mjesto da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije.
- 32 S tim u vezi valja podsjetiti da, kako je pojašnjeno u točkama 25. i 27. ove presude, naknada štete mora biti proporcionalna pretrpljenoj šteti.
- 33 Ipak, pri naknadi štete može se uzeti u obzir činjenica da čak i da se postupak odabira proveo bez diskriminacije, neki kandidati ne bi bili primljeni na radno mjesto jer je odabrani kandidat bio kvalificiraniji. Neosporno je da takvi kandidati, budući da su štetu pretrpjeli samo zato što su isključeni iz postupka zapošljavanja, ne mogu očekivati da opseg štete koju su pretrpjeli bude isti kao kod onih kandidata koji bi bili primljeni na radno mjesto da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije.
- 34 Stoga je kandidat koji pripada prvoj kategoriji spomenutoj u točki 31. ove presude, pretrpio štetu koja proizlazi samo iz toga što njegova prijava nije uzeta u obzir zbog diskriminacije na temelju spola, dok je kandidat koji pripada drugoj kategoriji pretrpio štetu koja proizlazi iz odbijanja da ga se zaposli upravo zato što je poslodavac zbog diskriminacije na temelju spola objektivno pogrešno ocijenio njegove dokumente za prijavu.
- 35 Uzimajući u obzir ta razmatranja, očito je da nije nerazumno da država članica ustanovi pravnu pretpostavku na temelju koje šteta koju je pretrpio kandidat koji pripada prvoj kategoriji ne može prelaziti gornju granicu u iznosu tri mjesečne plaće.
- 36 U tom pogledu valja precizirati da je obveza poslodavca, koji raspolaže svim dokumentima prijave kandidata, da iznese dokaz da kandidat ne bi bio primljen na radno mjesto čak i da nije bilo diskriminacije.
- 37 Pod tim okolnostima na drugo i treće pitanje valja odgovoriti da Direktivi 76/207 nisu protivne nacionalne zakonske odredbe koje *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tri mjesečne plaće za naknadu štete koju može zahtijevati kandidat, kad poslodavac može dokazati da zbog toga što je odabrani kandidat kvalificiraniji, ovaj prvi ne bi mogao biti primljen na radno mjesto čak i da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije. Nasuprot tomu, Direktivi jesu protivne nacionalne zakonske odredbe koje, za razliku od drugih nacionalnih odredaba građanskog i radnog prava, *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tri mjesečne plaće za naknadu štete koju može zahtijevati kandidat koji je u postupku zapošljavanja bio diskriminiran na temelju spola, u slučaju kada bi kandidat bio primljen na radno mjesto da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije.

Četvrto pitanje

- 38 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita jesu li Direktivi protivne nacionalne zakonske odredbe koje predviđaju gornju granicu kumulativne naknade štete kada ima više kandidata koji su u postupku zapošljavanja diskriminirani na temelju spola.

- 39 Kao što je to Sud pojasnio u prethodno navedenoj presudi Von Colson i Kamann, točki 23., Direktiva podrazumijeva da sankcija koju su odabrale države članice mora imati stvaran odvratajući učinak na poslodavca i mora biti proporcionalna pretrpljenoj šteti kako bi se osigurala stvarna i učinkovita sudska zaštita.
- 40 Očito je da odredba kao ona iz članka 61.b stavka 2. ArbGG, koja *a priori* utvrđuje gornju granicu u iznosu šest mjesečnih plaća za kumulativnu naknadu štete koju su pretrpjeli svi kandidati koji su u postupku zapošljavanja pretrpjeli štetu zbog diskriminacije na temelju spola, kada više kandidata zahtijeva naknadu štete, može dovesti do odobravanja smanjenih naknada štete, a posljedica toga može biti da se oštećeni kandidati odvrte od ostvarivanja svojih prava. Takva posljedica ne bi odgovala stvarnoj i učinkovitoj sudskoj zaštiti i ne bi imala stvarno odvratajući učinak na poslodavca kako to zahtijeva Direktiva.
- 41 Osim toga, iz zahtjeva za prethodnu odluku, iz odgovora danog na pitanja koja je postavio Sud i iz pojašnjenja koja su dana na raspravi proizlazi da gornja granica kumulativne naknade štete nije predviđena drugim nacionalnim odredbama građanskog i radnog prava.
- 42 Ali, kako je to Sud već utvrdio, načini i uvjeti prava na naknadu štete zasnovanog na pravu Zajednice ne smiju biti nepovoljniji od onih predviđenih u okviru usporedivog nacionalnog sustava (prethodno navedena presuda Komisija/Grčka, t. 24.)
- 43 Stoga valja odgovoriti da su Direktivi protivne nacionalne zakonske odredbe koje, za razliku od drugih nacionalnih odredaba građanskog i radnog prava, kada više kandidata zahtijeva naknadu štete, *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu šest mjesečnih plaća za kumulativne naknade štete koje mogu zahtijevati kandidati koji su u postupku zapošljavanja bili diskriminirani na temelju spola.

Troškovi

- 44 Troškovi njemačke vlade i Komisije, koje su Sudu podnijele očitovanja, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD,

o pitanjima koja je rješenjem od 22. svibnja 1995. uputio Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu), odlučuje:

- 1. Kada država članica odluči sankcionirati povredu zabrane diskriminacije u okviru sustava građanske odgovornosti, Direktivi Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada, a osobito njezinom članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1. protivne su nacionalne zakonske odredbe**

koje naknadu štete koja je u postupku zapošljavanja pretrpljena kao posljedica diskriminacije na temelju spola uvjetuju postojanjem krivnje.

2. Direktivi 76/207 nisu protivne nacionalne zakonske odredbe koje *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tri mjesečne plaće za naknadu štete koju može zahtijevati kandidat, kad poslodavac može dokazati da zbog toga što je odabrani kandidat kvalificiraniji, ovaj prvi ne bi mogao biti primljen na radno mjesto čak i da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije. Nasuprot tomu Direktivi jesu protivne nacionalne zakonske odredbe koje, za razliku od drugih nacionalnih odredaba građanskog i radnog prava, *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu tri mjesečne plaće kao naknadu za štetu koju mogu zahtijevati kandidati koji su u postupku zapošljavanja bili diskriminirani na temelju spola, u slučaju kada bi kandidat bio primljen na radno mjesto da je postupak odabira bio proveden bez diskriminacije.
3. Direktivi 76/207 protivne su nacionalne zakonske odredbe koje, za razliku od drugih nacionalnih odredaba građanskog i radnog prava, *a priori* utvrđuju gornju granicu u iznosu šest mjesečnih plaća za kumulativnu naknadu štete koje mogu zahtijevati kandidati koji su u postupku zapošljavanja bili diskriminirani na temelju spola, u slučaju kada više kandidata zahtijeva naknadu štete.

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg, 22. travnja 1997.

[Potpisi]

* Jezik postupka: njemački