TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2015. gada 17. decembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un darba jautājumos — Diskriminējoša atlaišana no darba — 18. pants — Kompensācija vai reparācija par faktiski radīto kaitējumu — Preventīvs raksturs — 25. pants — Sankcijas — Zaudējumi ar soda raksturu

Lieta C-407/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba* (Kordobas Sociālo lietu tiesa Nr. 1, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 1. augustā un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 27. augustā, tiesvedībā

María Auxiliadora Arjona Camacho

pret

Securitas Seguridad España SA .

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: trešās palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], kas pilda ceturtās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*], M. Safjans [*M. Safjan*] (referents), A. Prehala [*A. Prechal*] un K. Jirimēe [*K. Jürimäe*],

ģenerāladvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *M. A. Arjona Camacho* vārdā – *R. Alcaide Aranda*, *abogado*,

— Spānijas valdības vārdā – *L. Banciella Rodríguez-Miñón* un *A. Rubio González Alejandro*, pārstāvji,

— Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *J. Kraehling*, pārstāve, kurai palīdz *A. Bates*, *barrister*,

— Eiropas Komisijas vārdā – *D. Roussanov* un *E. Adsera Ribera*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2015. gada 3. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.), 18. pantu.

2 Šis lūgums radās tiesvedībā starp *M. A. Arjona Camacho* un *Securitas Seguridad España SA* (turpmāk tekstā – "*Securitas Seguridad España*") saistībā ar zaudējumu ar soda raksturu atlīdzināšanu *M. A. Arjona Camacho* par viņas diskriminējošo atlaišanu dzimuma dēļ.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 76/207/EEK

3 Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, (OV L 39, 40. lpp.), 6. pantā tā sākotnējā redakcijā bija noteikts šādi:

"Dalībvalstis savās valsts tiesību sistēmās ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visas personas, kas uzskata, ka viņām nodarīts kaitējums, jo nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips saskaņā ar 3., 4. un 5. pantu, varētu celt prasību tiesā pēc tam, kad tās izmantojušas iespēju vērsties pēc palīdzības citās kompetentajās iestādēs."

4 Direktīva 76/207 tika grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.). Saskaņā ar Direktīvas 2002/73 astoņpadsmito apsvērumu:

"Tiesa ir nolēmusi, ka efektivitātes labad vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka ik reizi, kad to neievēro, kompensācijai, ko piešķir diskriminētajam darbiniekam, jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam; turklāt tā precizējusi, ka galīgā ierobežojuma iepriekšēja noteikšana var nepieļaut efektīvu kompensāciju un ka atteikšanās no procentu piešķiršanas, lai atlīdzinātu ciestos zaudējumus, nav atļauta."

5 Direktīvas 76/207 6. pants pēc tam ar Direktīvu 2002/73 tika grozīts šādi:

"1. Dalībvalstis nodrošina to, lai visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās, iespējams, ir notikusi diskriminācija, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi, ir pieejamas tiesas un/vai administratīvās procedūras, to skaitā samierināšanas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām.

2. Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas dēļ, kas ir pretrunā 3. pantam, un lai tie būtu

preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu; šādu kompensāciju vai atlīdzību nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas nodarīts pretendentam diskriminācijas dēļ šīs direktīvas nozīmē, ir atteikums ņemt vērā viņa/viņas darba pieteikumu.

[..]"

6 Ar Direktīvu 2002/73 Direktīvā 76/207 ir arī pievienots 8.d pants, kura formulējums ir šāds:

"Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu.

Sankcijām, kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2005. gada 5. oktobrim par šādiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt ziņo tai par jebkuriem turpmākiem grozījumiem, kas tos skar."

7 Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 34. panta 1. punktu Direktīva 76/207 ar to no 2009. gada 15. augusta ir atcelta.

Direktīva 2006/54

8 Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 preambulas 1., 33. un 35. apsvērumu:

"(1) [..] Direktīva 76/207/[..] un Padomes Direktīva 86/378/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā [OV L 255, 40. lpp.] ir nozīmīgi grozītas. [..] Tā kā tagad minētajās direktīvās tiek izdarīti turpmāki grozījumi, attiecīgos noteikumus ir vēlams pārstrādāt, vienā tekstā apkopojot šajā jomā esošos noteikumus, kā arī jauninājumus atbilstīgi Eiropas Kopienu Tiesas [..] judikatūrai.

[..]

(33) Tiesa ir skaidri noteikusi, ka efektivitātes labad vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka kompensācijai, ko piešķir par jebkuru pārkāpumu, jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam. Turklāt ir atbilstoši nepieļaut šādas kompensācijas galīgā ierobežojuma iepriekšēju noteikšanu, izņemot, ja darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas ir nodarīts pieteikuma iesniedzējam diskriminācijas rezultātā šīs direktīvas nozīmē, bija atteikšanās izskatīt viņa/viņas darba pieteikumu.

[..]

(35) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu."

9 Šīs direktīvas 1. pantā ir norādīts:

"Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

[..]

b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;

[..].

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras."

10 Minētās direktīvas 14. panta "Diskriminācijas aizliegums" 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts:

"Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [LESD 157. pantā]."

11 Tās pašas direktīvas 18. pantā "Kompensācija vai reparācija" ir noteikts:

"Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi no tādas diskriminācijas dzimuma dēļ, un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu. Šādu kompensāciju vai atlīdzību nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas nodarīts pretendentam/-ei diskriminācijas dēļ šīs direktīvas nozīmē, ir atteikums ņemt vērā viņa/-s darba pieteikumu."

12 Direktīvas 2006/54 25. pants "Sankcijas" ir formulēts šādi:

"Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu. Sankcijām, kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2005. gada 5. oktobrim par šādiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt ziņo tai par jebkuriem turpmākiem grozījumiem, kas tos skar."

13 Šīs direktīvas 27. panta "Obligātās prasības" 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi."

Spānijas tiesības

14 2007. gada 22. marta Konstitutīvā likuma Nr. 3/2007 sieviešu un vīriešu faktiskas līdztiesības nodrošināšanai (*Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y* hombres, *BOE* nº 71, 2007. gada 23. marts, 12611. lpp.) 10. pantā "Diskriminējošu rīcību tiesiskās sekas" ir noteikts:

"Darbības un tiesisku darījumu noteikumus, kas rada vai izraisa diskrimināciju dzimuma dēļ, uzskata par spēkā neesošiem un tiesiskas sekas neradošiem, un to dēļ rodas [to autora] atbildība atbilstoši tādu reparāciju vai kompensāciju sistēmai, kuras ir reālas, efektīvas un samērīgas ar ciesto kaitējumu, kā arī vajadzības gadījumā atbilstoši tādai iedarbīgai un atturošai sankciju sistēmai, ar kuru tiek novērsta diskriminējošu darbību veikšana."

15 2011. gada 10. oktobra Likuma Nr. 36/2011 par darba un sociālo lietu tiesām (*Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social*, *BOE* nº 245, 2011. gada 11. oktobris, 106584 lpp.), 183. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Ja spriedumā ir atzīta pārkāpuma esamība, tiesai ir jāspriež par apmēru, kādā attiecīgajā gadījuma prasītājam pienākas kompensācija par to, ka tas cietis no diskriminācijas vai cita savu pamattiesību un pamatbrīvību aizskāruma, atbilstoši gan ar pamattiesību pārkāpumu saistītajam morālajam kaitējumam, gan no tā izrietošajiem papildu zaudējumiem un kaitējumam.

2. Tiesa spriež par zaudējuma apmēru, to nosakot apdomīgi, ja tā precīzu apjomu noteikt ir pārlieku grūti vai dārgi, lai cietušajam sniegtu pietiekamu atlīdzinājumu un tam, cik vien iespējams, pilnībā atjaunotu stāvokli, kāds tas bija pirms aizskāruma, kā arī sekmētu zaudējuma novēršanas mērķi."

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

16 2012. gada 1. jūlijā *M. A. Arjona Camacho* tika pieņemta pilna laika darbā sabiedrībā *Securitas Seguridad España* par drošības uzraudzi Kordobas (Spānija) audzināšanas iestādē nepilngadīgajiem. Viņa tika atlaista no darba 2014. gada 24. aprīlī.

17 Nepiekrītot atlaišanai, *M. A. Arjona Camacho* 2014. gada 6. maijā Kordobas Starpniecības, šķīrējtiesas un samierināšanās centram iesniedza pieteikumu izlīgumam ar darba devēju. Samierināšanās nenotika.

18 2014. gada 26. maijā *M. A. Arjona Camacho* cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba* (Kordobas Sociālo lietu tiesa Nr. 1) atlaišanas apstrīdēšanai, uzskatot, ka tā ir uzskatāma par spēkā neesošu.

19 Šai sakarā *M. A. Arjona Camacho* primāri norāda, ka tās atlaišanā no darba ir pieļauta diskriminācija dzimuma dēļ. Viņa prasa zaudējumu atlīdzību EUR 6000 apmērā par viņai nodarītajiem zaudējumiem.

20 Iesniedzējtiesa norāda, ka tā uzskata, ka *M. A. Arjona Camacho* atlaišanā no darba ir pieļauta diskriminācija dzimuma dēļ, un ka spriedumā, ko tā pasludinās pēc tam, kad no Tiesas būs saņemta atbilde, tā paskaidros argumentus, uz kuriem šāds secinājums ir balstīts.

21 Iesniedzējtiesa piebilst, ka tās pasludināmajā spriedumā tā arī precizēs iemeslus, kuru dēļ tā uzskata, ka zaudējumu summa EUR 3000 apmērā ir pilnīgi pietiekama *M. A. Arjona Camacho* radušos zaudējumu atlīdzībai, kas tai nodarīti atlaišanā pieļautās diskriminācijas, pamatojoties uz dzimumu, dēļ.

22 Tai pat laikā iesniedzējtiesa jautā, vai, piemērojot Direktīvas 2006/54 18. pantu, saskaņā ar kuru radītie zaudējumi ir jāatlīdzina preventīvā nolūkā, tai *M. A. Arjona Camacho* atlīdzināmie zaudējumi ar soda raksturu ir jāpiespriež tādā apmērā, kas pārsniedz pilnīgu tās ciesto zaudējumu atlīdzinājumu, tādējādi noderot par pamācošu piemēru viņas bijušajam darba devējam un citiem.

23 Iesniedzējtiesa precizē, ka Spānijas tiesībās nav atrodams jēdziens "zaudējumi ar soda raksturu".

24 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba* (Kordobas Sociālo lietu tiesa Nr. 1) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas 2006/54 18. pants, kurā noteikts, ka no diskriminācijas dzimuma dēļ cietušajai personai maksājamajai kompensācijai ir jābūt preventīvai (kā arī efektīvai un samērīgai ar radīto kaitējumu), ir interpretējams tādējādi, ka tajā valsts tiesai ir atļauts noteikt papildu pienākumu maksāt saprātīgu zaudējumu ar soda raksturu atlīdzību – proti, papildu summu, kas, lai arī pārsniedzot pilnīgu

atlīdzinājumu par cietušajam reāli radīto kaitējumu, ir pamācošs piemērs (ne tikai pašam zaudējumu nodarītājam, bet arī) pārējiem, – ja vien šī summa nepārsniedz samērīguma robežas, un pat tad, ja šo zaudējumu ar soda raksturu institūts attiecīgās valsts tiesas juridiskajai tradīcijai ir svešs?"

Par prejudiciālo jautājumu

25 Uzdodama prejudiciālo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2006/54 18. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai personai preventīvā nolūkā faktiski tiktu atlīdzināti zaudējumi, kas radīti personai, kura cietusi no tādas diskriminācijas dzimuma dēļ, šai personai papildus zaudējumu atlīdzībai būtu atlīdzināmi arī zaudējumi ar soda raksturu.

26 Saskaņā ar 18. pantu dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi no tādas diskriminācijas dzimuma dēļ, un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu, un šādu kompensāciju nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs ir atteicies ņemt vērā viņa/-s darba pieteikumu.

27 Minētajā tiesību normā ir pārņemts Direktīvas 76/207, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73, 6. panta 2. punkta formulējums.

28 Kā izriet no Direktīvas 2002/73 preambulas 18. apsvēruma, ar to tika grozīts Direktīvas 76/207 6. pants, lai ņemtu vērā Tiesas judikatūru, it īpaši spriedumus *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335), kā arī *Draehmpaehl* (C-180/95, EU:C:1997:208).

29 Šai sakarā ir jāatgādina, ka Direktīvas 76/207, kas tika atcelta un aizstāta ar Direktīvu 2006/54, 6. panta interpretācijā Tiesa norādīja, ka dalībvalstīm ir jāveic pasākumi, kas vajadzīgi, lai visas personas, kas uzskata, ka to tiesības, pretēji šai direktīvai, ir aizskartas tādas diskriminācijas dēļ, varētu celt prasību tiesā. Šāds pienākums nozīmē, ka attiecīgajiem pasākumiem ir jābūt pietiekami efektīviem, lai sasniegtu Direktīvas 76/207 mērķi un lai attiecīgās personas uz tiem varētu efektīvi balstīties valsts tiesās (skat. spriedumus *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, 22. punkts, un *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 43. punkts).

30 Saskaņā ar Tiesas judikatūru minētajā 6. pantā dalībvalstīm nav noteikts neviens konkrēts pasākums diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā, bet tām ir ļauts izvēlēties no vairākiem risinājumiem, kas ir piemēroti, lai sasniegtu Direktīvas 76/207 mērķi, atkarībā no dažādām situācijām, kas var rasties (skat. spriedumus *von Colson* un *Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 18. punkts; *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, 23. punkts, kā arī *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 44. punkts).

31 Tomēr pasākumiem ar mērķi panākt reāli vienlīdzīgas iespējas ir jānodrošina reāla un efektīva tiesas aizsardzība un tiem jābūt tādiem, lai darba devēju reāli atturētu no nelikumīgas darbības (skat. spriedumus *von Colson* un *Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 23. un 24. punkts; *Draehmpaehl*, C-180/95, EU:C:1997:208, 25. punkts, kā arī *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 45. punkts).

32 Šādas prasības nozīmē, ka ir obligāti jāņem vērā katra vienlīdzības principa pārkāpuma iezīmes. Diskriminējošas atlaišanas gadījumā vienlīdzīgas situācijas atjaunošana nav iespējama, jo nav iespējams no jauna integrēt diskriminēto personu vai, alternatīvi, noteikt finansiālu atlīdzību par radīto kaitējumu (spriedums *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, 25. punkts).

33 Visbeidzot, saskaņā ar Tiesas judikatūru, ja mērķa atjaunot faktiskas vienlīdzīgas iespējas sasniegšanai izvēlētais pasākums ir finansiāla atlīdzība, tai ir jābūt piemērotai tādā ziņā, ka ar to atbilstoši piemērojamajām valsts normām ir jāatlīdzina kaitējums, kas faktiski ir radīts diskriminējošas atlaišanas no darba dēļ (spriedumi *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, 26. punkts, un *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 46. punkts).

34 Tādējādi no Direktīvas 76/207 6. panta noteikumiem to sākotnējā un arī grozītajā redakcijā un arī no iepriekš šī sprieduma 29.–33. punktā minētās Tiesas judikatūras izriet, ka ar minēto 6. pantu panākamā faktiskā preventīvā iedarbība nenozīmē, ka personai, kas ir diskriminēta dzimuma dēļ, būtu atlīdzināmi zaudējumi ar soda raksturu, kas pārsniegtu faktiski radītā kaitējuma apmēru un kas būtu pasākums ar sankcijas raksturu.

35 Šo secinājumu – kā norādīts šī sprieduma 32. punktā – apstiprina kaitējuma atlīdzināšanas kā finansiālas atlīdzības alternatīvā daba diskriminējošas atlaišanas no darba gadījumā.

36 Kā to savu secinājumu 32. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts – Savienības tiesībās nav notikušas nekādas būtiskas pārmaiņas, kuru dēļ Direktīvas 2006/54 18. pants varētu tikt interpretēts atšķirīgi no Direktīvas 76/207 6. panta.

37 Tādējādi ir jāsecina, ka tieši tāpat kā ar Direktīvas 76/207 6. pantu un tādēļ, lai diskriminācijas dzimuma dēļ radītā kaitējuma atlīdzināšana notiktu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu, arī Direktīvas 2006/54 18. pantā dalībvalstīm, kuras izvēlas finansiālas atlīdzības veidu, ir noteikts pienākums savā iekšējā tiesiskajā kārtībā ieviest pasākumus, paredzot cietušajai personai saskaņā ar dalībvalstu noteiktu īpašu kārtību atlīdzināt zaudējumus, kas pilnībā sedz radīto kaitējumu, bet neparedzēt zaudējumu ar soda raksturu atlīdzību.

38 Turklāt Direktīvas 2006/54 25. pantā ir minēts, ka dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts normu pārkāpumiem, kuras pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu. Šajā pantā ir arī paredzēts, ka sankcijām, "kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim", ir jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām.

39 Tādējādi, lai gan Direktīvas 2006/54 18. panta mērķis ir paredzēt atlīdzību par kaitējumu, kas cietušajai personai ir radīts, no šīs direktīvas 25. panta formulējuma izriet, ka ar to dalībvalstīm ir paredzēta iespēja ieviest pasākumus diskriminācijas dzimuma dēļ sodīšanai, upurim izmaksājot kompensāciju.

40 Tādējādi ar Direktīvas 2006/54 25. pantu tiek pieļauts, bet ne uzlikts par pienākumu dalībvalstīm ieviest pasākumus, paredzot zaudējumu ar soda raksturu atlīdzību upurim, kas cietis no diskriminācijas dzimuma dēļ.

41 Šādā pašā kontekstā šīs direktīvas 27. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.

42 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa norāda, ka jēdziens "zaudējumi ar soda raksturu" Spānijas tiesībās nav sastopams.

43 Šajos apstākļos, ja valsts tiesībās nav tiesību normas, kas ļauj personai, kas cietusi no diskriminācijas dzimuma dēļ, atlīdzināt zaudējumus ar soda raksturu, Direktīvas 2006/54 25. pantā nav paredzēts, ka tiesa pati var piespriest šīs diskriminācijas īstenotājam atlīdzināt šādus zaudējumus.

44 Jāpiebilst, ka, ja dalībvalsts nolemj ieviest pasākumus, kas diskriminētajai personai ļauj atlīdzināt zaudējumus ar soda raksturu, tādā gadījumā ikkatras dalībvalsts iekšējā tiesību sistēmā ir jānosaka kritēriji, kas ļauj noteikt sankcijas apmēru, ja vien tiek ievēroti vienlīdzības un efektivitātes principi

(skat. pēc analoģijas spriedumus *Manfredi* u.c., no C-295/04 līdz C-298/04, EU:C:2006:461, 92. punkts; *Donau Chemie* u.c., C-536/11, EU:C:2013:366, 25.–27. punkts, kā arī *Hirmann*, C-174/12, EU:C:2013:856, 40. punkts).

45 Ņemot vērā visu iepriekšminēto, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 18. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai diskriminācijas dzimuma dēļ radītā kaitējuma atlīdzināšana notiktu preventīvi un samērīgi, ar šo pantu dalībvalstīm, kuras izvēlas finansiālas atlīdzības veidu, ir noteikta prasība savā iekšējā tiesiskajā kārtībā ieviest pasākumus, paredzot cietušajai personai saskaņā ar dalībvalstu noteiktu īpašu kārtību atlīdzināt zaudējumus, kas pilnībā atbilst radītajam kaitējumam.

Par tiesāšanās izdevumiem

46 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 18. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai diskriminācijas dzimuma dēļ radītā kaitējuma atlīdzināšana notiktu preventīvi un samērīgi, ar šo pantu dalībvalstīm, kuras izvēlas finansiālas atlīdzības veidu, ir noteikta prasība savā iekšējā tiesiskajā kārtībā ieviest pasākumus, paredzot cietušajai personai saskaņā ar dalībvalstu noteiktu īpašu kārtību atlīdzināt zaudējumus, kas pilnībā atbilst radītajam kaitējumam.

[Paraksti]