Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 17 grudnia 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2006/54/WE — Równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy — Dyskryminujące zwolnienie — Artykuł 18 — Odszkodowanie z tytułu rzeczywiście poniesionej szkody lub naprawienie rzeczywiście poniesionej szkody — Odstraszający charakter — Artykuł 25 — Sankcje — Odszkodowanie o charakterze sankcji

W sprawie C-407/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba (sąd pracy i zabezpieczenia społecznego nr 1 w Kordobie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 1 sierpnia 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 sierpnia 2014 r., w postępowaniu:

María Auxiliadora Arjona Camacho

przeciwko

Securitas Seguridad España SA,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes trzeciej izby, pełniący obowiązki prezesa czwartej izby, J. Malenovský, M. Safjan (sprawozdawca), A. Prechal i K. Jürimäe, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Mengozzi,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu M.A. Arjony Camacho przez R. Alcaidego Arandę, abogado,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez L. Banciellę Rodrígueza-Miñóna i A. Rubia Gonzáleza Alejandra, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez J. Kraehling, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez A. Batesa, barrister,

* Język postępowania: hiszpański.

— w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Roussanova i E. Adserę Riberę, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 3 września 2015 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między M.A. Arjoną Camacho a Securitas Seguridad España SA (zwaną dalej „Securitas Seguridad España") dotyczącego przyznania M.A. Arjonie Camacho odszkodowania o charakterze sankcji w następstwie jej zwolnienia stanowiącego dyskryminację ze względu na płeć.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 76/207

3 W pierwotnej wersji art. 6 dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 187), stanowił:

„Państwa członkowskie wprowadzą do [swoich] krajowych systemów prawnych środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania w stosunku do niej zasady równego traktowania w rozumieniu art. 3, 4 i 5, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem, po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami".

4 Dyrektywa 76/207 została zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 255). Zgodnie z motywem 18 dyrektywy 2002/73:

„Trybunał Sprawiedliwości orzekał, że w celu [zapewnienia swojej] skuteczności [zasada] równego traktowania [wymaga, aby] w każdym przypadku jej naruszenia rekompensata przyznawana dyskryminowanemu pracownikowi [była] odpowiednia w stosunku do poniesionej szkody. Trybunał stwierdził także, że uprzednie ustalenie górnej granicy może wykluczać skuteczną rekompensatę oraz że wyłączenie przyznania odsetek w celu zrekompensowania straty jest niedopuszczalne".

5 Artykuł 6 dyrektywy 76/207 został zmieniony przez dyrektywę 2002/73 w następujący sposób:

„1. Państwa członkowskie zapewniają, aby procedury sądowe lub administracyjne, jak również, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu kontaktów, w których przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja.

2. Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich dotyczącymi strat i szkód poniesionych przez osobę pokrzywdzoną w wyniku dyskryminacji sprzecznej z art. 3, w sposób, który ma charakter zniechęcający, a jednocześnie jest proporcjonalny do wyrządzonej szkody; taka rekompensata lub odszkodowanie nie mogą być ograniczone poprzez wcześniejsze ustalenie górnego limitu, z wyjątkiem przypadków, kiedy pracodawca może udowodnić, że jedyną szkodą, jaką ubiegający się [o pracę] poniósł w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy jest odmowa rozpatrzenia podania o pracę tej osoby.

[…]”.

6 Na mocy dyrektywy 2002/73 dodano do dyrektywy 76/207 także art. 8d o następującym brzmieniu:

„Państwa członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących [w wypadkach] naruszeń przepisów krajowych przyjętych z zastosowaniem niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia [stosowania tych sankcji].

Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadomią o tych przepisach Komisję nie później niż do dnia 5 października 2005 r. i powiadamiają ją bezzwłocznie o kolejnych dotyczących ich zmianach.

7 Zgodnie z art. 34 ust. 1 dyrektywy 2006/54 uchyliła ona dyrektywę 76/207 ze skutkiem od dnia 15 sierpnia 2009 r.

Dyrektywa 2006/54

8 Zgodnie z motywami 1, 33 i 35 dyrektywy 2006/54:

„(1) Dyrektywa […] 76/207 […] oraz dyrektywa Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników [Dz.U. L 225, s. 40 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 327] zostały w znacznym stopniu zmienione. […] Z uwagi na to, że wprowadza się dalsze zmiany do tych dyrektyw, należy je przeredagować [przekształcić] w celu zachowania przejrzystości, tak aby w jednym tekście ująć główne przepisy istniejące w tej dziedzinie, a także niektóre rozwiązania wywodzące się z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości […].

[…]

(33) Trybunał Sprawiedliwości wyraźnie stwierdził, że zasada równego traktowania, aby mogła być skuteczna, wymaga, by [odszkodowanie] przyznawane za jakiekolwiek naruszenie było odpowiednie w stosunku do poniesionej szkody. Właściwe jest zatem wykluczenie wszelkiej uprzednio ustalonej górnej granicy dla takiego [odszkodowania], z wyjątkiem przypadków,

w których pracodawca może udowodnić, że jedyną szkodą, jaką starający się o pracę poniósł w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, była odmowa rozpatrzenia jego podania o pracę.

[…]

(35) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy".

9 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

[…]

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

[…]

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur".

10 Artykuł 14 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji", w ust. 1 lit. c) stanowi:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. [157 TFUE]".

11 Artykuł 18 tej dyrektywy, zatytułowany „[Odszkodowanie lub naprawienie szkody w naturze]", stanowi:

„Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego [naprawienia szkody w naturze lub odszkodowania z tytułu szkody] doznanej przez osobę w wyniku [dyskryminacji ze względu na płeć], zgodnie z przepisami państw członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody. Maksymalna wysokość takiego [naprawienia szkody w naturze lub odszkodowania] może być ustalona jedynie w przypadkach, w których pracodawca może dowieść, że szkoda doznana przez starającego się o pracę powstała w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, polega jedynie na tym, że nastąpiła odmowa uwzględnienia jego podania o pracę".

12 Artykuł 25 dyrektywy 2006/54, zatytułowany „Sankcje", ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych [w wypadkach] naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia [stosowania tych sankcji]. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie

odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadomią o tych przepisach Komisję najpóźniej do dnia 5 października 2005 r. i powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich ich kolejnych zmianach".

13 Artykuł 27 tej dyrektywy, zatytułowany „Minimalne wymogi", w ust. 1 stanowi:

„Państwa członkowskie mogą wprowadzać lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zapewnienia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie".

Prawo hiszpańskie

14 Artykuł 10 Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawy organicznej nr 3/2007 w sprawie rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611), zatytułowany „Skutki prawne zachowań dyskryminujących", stanowi:

„Akty i postanowienia umowne, które stanowią lub powodują dyskryminację ze względu na płeć, są nieważne i bezskuteczne i prowadzą do powstania odpowiedzialności [sprawcy] poprzez system naprawienia szkody w naturze lub odszkodowań, które są rzeczywiste, skuteczne i proporcjonalne do poniesionej szkody, jak również, w stosownym wypadku, poprzez skuteczny i odstraszający system sankcji zapobiegający zachowaniom dyskryminującym".

15 Artykuł 183 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (ustawy nr 36/2011 dotyczącej ustroju sądów pracy i zabezpieczenia społecznego) z dnia 10 października 2011 r. (BOE nr 245 z dnia 11 października 2011 r., s. 106584), zatytułowany „Odszkodowanie", w ust. 1 i 2 stanowi:

„1. W razie stwierdzenia w wyroku, że istnieje naruszenie, sąd określi wysokość odszkodowania należnego w stosownym wypadku stronie powodowej z tytułu doznanej dyskryminacji lub innego naruszenia jej praw podstawowych i swobód publicznych, biorąc pod uwagę zarówno szkodę związaną z naruszeniem prawa podstawowego, jak i dodatkowe szkody, które wynikają z owego naruszenia.

2. Sąd określi wysokość odszkodowania – ustalając je rozsądnie, jeżeli przeprowadzenie dowodu na jego dokładną wysokość okaże się nadmiernie utrudnione lub kosztowne – tak, aby wystarczająco zaspokoić osobę poszkodowaną i przywrócić w miarę możliwości jej sytuację poprzedzającą naruszenie, a także przyczynić się do osiągnięcia celu polegającego na zapobieganiu szkodom".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

16 W dniu 1 lipca 2012 r. M.A. Arjona Camacho została zatrudniona przez Securitas Seguridad España w charakterze pracownika ochrony w celu wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu w zakładzie poprawczym dla nieletnich w Kordobie (Hiszpania). W dniu 24 kwietnia 2014 r. została zwolniona.

17 M.A. Arjona Camacho nie zgodziła się ze zwolnieniem i w dniu 6 maja 2014 r. wniosła do centrum mediacji, arbitrażu i koncyliacji w Kordobie wniosek o przeprowadzenie postępowania pojednawczego z pracodawcą. Postępowanie pojednawcze nie powiodło się.

18 W dniu 26 maja 2014 r. M.A. Arjona Camacho wniosła do Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba (sądu pracy i zabezpieczenia społecznego nr 1 w Kordobie) pozew, w którym zakwestionowała dokonane rozwiązanie umowy, wnosząc o stwierdzenie jego nieważności.

19 W tym względzie tytułem żądania głównego M.A. Arjona Camacho podniosła, że dokonane zwolnienie stanowi w szczególności dyskryminację ze względu na płeć. Wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 6 000 EUR tytułem wyrządzonej szkody.

20 Sąd odsyłający wskazuje, iż uznaje za ustalone, że zwolnienie M.A. Arjony Camacho stanowi dyskryminację ze względu na płeć oraz że w wyroku, który wyda po udzieleniu odpowiedzi przez Trybunał, przedstawi dowody, na których opiera się to stwierdzenie.

21 Sąd odsyłający dodaje, że w wyroku, który zapadnie, uściśli także względy, dla których jest on zdania, że kwota 3 000 EUR tytułem odszkodowania wystarcza, aby w pełni naprawić szkodę doznaną przez M.A. Arjonę Camacho z powodu zwolnienia ze względu na płeć.

22 Niemniej sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy na mocy art. 18 dyrektywy 2006/54, zgodnie z którym szkoda powinna być naprawiona w sposób odstraszający, powinien on przyznać M.A. Arjonie Camacho odszkodowanie przekraczające wysokość poniesionej szkody, w formie odszkodowania o charakterze sankcji, tak aby stanowiło ono przykład dla jej poprzedniego pracodawcy oraz dla innych osób.

23 Sąd odsyłający uściśla, że pojęcie „odszkodowania o charakterze sankcji" nie istnieje w prawie hiszpańskim.

24 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba (sąd pracy i zabezpieczenia społecznego nr 1 w Kordobie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 18 dyrektywy 2006/54, który ustanawia odstraszający (oprócz faktycznego, skutecznego i proporcjonalnego) charakter odszkodowania z tytułu szkody doznanej przez osobę poszkodowaną w wyniku dyskryminacji ze względu na płeć, może być interpretowany w ten sposób, że pozwala sądowi krajowemu na zasądzenie rzeczywiście dodatkowego, rozsądnego odszkodowania o charakterze sankcji – mianowicie kwoty dodatkowej, która, nawet jeżeli wykracza poza pełne naprawienie rzeczywiście odniesionej przez osobę poszkodowaną szkody, to służy jako przykład dla innych (oprócz samego sprawcy szkody) – lecz pod warunkiem, że nie jest ono nieproporcjonalne, i to również w sytuacji, gdy koncepcja odszkodowania mającego charakter sankcji jest obca tradycji prawnej sądu krajowego?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

25 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 18 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że aby szkoda doznana przez poszkodowanego z powodu dyskryminacji ze względu na płeć została rzeczywiście naprawiona w sposób odstraszający, osoba ta powinna otrzymać – obok odszkodowania tytułem naprawienia szkody – odszkodowanie o charakterze sankcji.

26 Zgodnie ze wspomnianym art. 18 państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego naprawienia szkody w naturze lub odszkodowania z tytułu szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z przepisami państw członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do doznanej szkody, a maksymalna wysokość takiego naprawienia szkody w naturze lub odszkodowania może być ustalona jedynie w wypadkach, w których szkoda polega jedynie na tym, że nastąpiła odmowa uwzględnienia podania o pracę.

27 We wspomnianym przepisie odtworzono brzmienie art. 6 ust. 2 dyrektywy 76/207, zmienionej dyrektywą 2002/73.

28 Jak wynika zaś z motywu 18 dyrektywy 2002/73, zmieniła ona art. 6 dyrektywy 76/207 w celu uwzględnienia orzecznictwa Trybunału, a w szczególności wyroków Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) i Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).

29 W tym względzie należy przypomnieć, że w ramach wykładni art. 6 dyrektywy 76/207, która została uchylona i zastąpiona dyrektywą 2006/54, Trybunał wskazał, iż państwa członkowskie zobowiązane są wprowadzić środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu dyskryminacji niezgodnej ze wspomnianą dyrektywą, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem. Obowiązek taki oznacza, że środki, o których mowa, są wystarczająco skuteczne dla osiągnięcia celu dyrektywy 76/207 i mogą być skutecznie powołane przed sądami krajowymi przez osoby, do których się odnoszą (zob. wyroki: Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 22; Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 43).

30 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału wspomniany art. 6 nie narzuca państwom członkowskim określonego środka w razie naruszenia zakazu dyskryminacji, lecz pozostawia im wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji celu dyrektywy 76/207, w zależności od różnych sytuacji, które mogą się pojawić (zob. wyroki: von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 18; Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 23; a także Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 44).

31 Jednakże środki właściwe dla przywrócenia rzeczywistej równości szans powinny zapewniać faktyczną i skuteczną ochronę sądową i mieć w stosunku do pracodawcy prawdziwie odstraszające działanie (zob. wyroki: von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 23, 24; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, pkt 25; a także Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 45).

32 Tego rodzaju względy wymagają bezwzględnie uwzględnienia szczególnych okoliczności każdego wypadku naruszenia zasady równości. Tymczasem w wypadku dyskryminującego zwolnienia przywrócenie sytuacji równości nie może zostać zrealizowane, gdy nie przywrócono dyskryminowanej osoby do pracy lub, alternatywnie, gdy brak jest pieniężnego naprawienia doznanej szkody (wyrok Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 25).

33 Wreszcie zgodnie z orzecznictwem Trybunału, gdy pieniężne odszkodowanie jest środkiem, który ma zrealizować cel w postaci przywrócenia rzeczywistej równości szans, powinno ono być odpowiednie w tym znaczeniu, by mogło pozwolić na całkowite naprawienie faktycznie poniesionej w związku z dyskryminującym zwolnieniem szkody, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami krajowymi (zob. wyroki: Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, pkt 26; Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 46).

34 W konsekwencji z przepisów art. 6 dyrektywy 76/207, zarówno w brzmieniu pierwotnym, jak i zmienionym, a także z orzecznictwa Trybunału wskazanego w pkt 29–33 niniejszego wyroku wynika, że zamierzony przez wspomniany art. 6 rzeczywisty skutek odstraszający nie wymaga przyznania poszkodowanemu z powodu dyskryminacji ze względu na płeć odszkodowania o charakterze sankcji, które przekracza pełne naprawienie rzeczywiście doznanej szkody i stanowi środek o charakterze sankcji.

35 Powyższe stwierdzenie znajduje potwierdzenie w alternatywnym charakterze – w wypadku dyskryminującego zwolnienia – przyznawanego w formie pieniężnej odszkodowania za szkodę, jak wskazano w pkt 32 niniejszego wyroku.

36 Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 32 opinii, nie nastąpiła żadna istotna zmiana w prawie Unii, aby w tym względzie dokonywać wykładni art. 18 dyrektywy 2006/54 w sposób odmienny niż wykładni art. 6 dyrektywy 76/207.

37 A zatem należy stwierdzić, że – podobnie jak art. 6 dyrektywy 76/207 i aby w sposób odstraszający i proporcjonalny zapewnić rzeczywiste naprawienie szkody doznanej z powodu dyskryminacji ze względu na płeć – art. 18 dyrektywy 2006/54 nakłada na państwa członkowskie, które wybrały

wprowadzenie formy pieniężnej do swojego krajowego porządku prawnego, środki przewidujące zapłatę poszkodowanemu odszkodowania pokrywającego w pełni doznaną szkodę, zgodnie z określonymi przez te państwa szczegółowymi zasadami, lecz nie przewiduje zapłaty odszkodowania o charakterze sankcji.

38 Ponadto art. 25 dyrektywy 2006/54 stanowi, że państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych w wypadkach naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie tej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia stosowania tych sankcji. Przepis ten stanowi również, że sankcje, które „mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze", muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

39 W konsekwencji o ile art. 18 dyrektywy 2006/54 ma na celu nałożenie wymogu naprawienia szkody doznanej przez osobę, o tyle z brzmienia art. 25 tej dyrektywy wynika, że przepis ten przyznaje państwom członkowskim możliwość przyjęcia środków mających na celu sankcjonowanie dyskryminacji ze względu na płeć w formie odszkodowania przyznawanego poszkodowanemu.

40 A zatem art. 25 dyrektywy 2006/54 zezwala, lecz nie wymaga, aby państwa członkowskie przyjęły środki przewidujące zapłatę odszkodowania o charakterze sankcji poszkodowanemu z powodu dyskryminacji ze względu na płeć.

41 Podobnie art. 27 ust. 1 tej dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie mogą wprowadzać lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zapewnienia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych we wspomnianej dyrektywie.

42 W niniejszym wypadku sąd odsyłający wskazuje, że pojęcie „odszkodowania o charakterze sankcji" nie istnieje w prawie hiszpańskim.

43 W tych okolicznościach, wobec braku przepisu prawa krajowego zezwalającego na zapłatę poszkodowanemu z powodu dyskryminacji ze względu na płeć odszkodowania o charakterze sankcji, art. 25 dyrektywy 2006/54 nie przewiduje, aby sąd krajowy mógł sam zasądzić takie odszkodowanie od sprawcy tej dyskryminacji.

44 Należy dodać, że – przyjmując założenie, iż państwo członkowskie postanowi przyjąć środki zezwalające na przyznanie dyskryminowanej osobie odszkodowania o charakterze sankcji – do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy ustalenie kryteriów pozwalających określić zakres sankcji, przy czym przestrzegane muszą być zasady równoważności i skuteczności (zob. analogicznie wyroki: Manfredi i in., od C-295/04 do C-298/04, EU:C:2006:461, pkt 92; Donau Chemie i in., C-536/11, EU:C:2013:366, pkt 25–27; a także Hirmann, C-174/12, EU:C:2013:856, pkt 40).

45 W świetle powyższych rozważań na przedstawione pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 18 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że aby szkoda doznana z powodu dyskryminacji ze względu na płeć została rzeczywiście naprawiona w sposób odstraszający i proporcjonalny, przepis ten nakłada na państwa członkowskie, które wybrały formę pieniężną, obowiązek wprowadzenia do ich krajowego porządku prawnego, zgodnie z określonymi przez nie szczegółowymi zasadami, środków przewidujących zapłatę poszkodowanemu odszkodowania pokrywającego w pełni poniesioną szkodę.

W przedmiocie kosztów

46 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że aby szkoda doznana z powodu dyskryminacji ze względu na płeć została rzeczywiście naprawiona w sposób odstraszający i proporcjonalny, przepis ten nakłada na państwa członkowskie, które wybrały formę pieniężną, obowiązek wprowadzenia do ich krajowego porządku prawnego, zgodnie z określonymi przez nie szczegółowymi zasadami, środków przewidujących zapłatę poszkodowanemu odszkodowania pokrywającego w pełni poniesioną szkodę.

Podpisy