



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

17. detsember 2015\*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2006/54/EÜ — Meeste ja naiste võrdne kohtlemine  
tööhõive ja elukutse küsimustes — Diskrimineeriv töölepingu ülesütlemine — Artikkel 18 —  
Tegelikult tekitatud kahju hüvitamine või heastamine — Hoiatav mõju — Artikkel 25 —  
Sanktsioonid — Karistuslik kahjuhüvitis

Kohtuasjas C-407/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba (Córdoba töövaidluskohus nr 1, Hispaania) 1. augusti 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. augustil 2014, menetluses

**María Auxiliadora Arjona Camacho**

*versus*

**Securitas Seguridad España SA,**

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: kolmanda koja president L. Bay Larsen neljanda koja presidendi ülesannetes, kohtunikud J. Malenovský, M. Safjan (ettekandja), A. Prechal ja K. Jürimäe,

kohtujurist: P. Mengozzi,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- M. A. Arjona Camacho, esindaja: *abogado* R. Alcaide Aranda,
- Hispaania valitsus, esindajad: L. Banciella Rodríguez-Miñón ja A. Rubio González Alejandro,
- Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,
- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: J. Kraehling, keda abistas *barrister* A. Bates,
- Euroopa Komisjon, esindajad: D. Roussanov ja E. Adsera Ribera,

olles 3. septembri 2015. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

\* Kohtumenetluse keel: hispaania.

on teinud järgmise

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, lk 23) artiklit 18.
- 2 Taotlus on esitatud M. A. Arjona Camacho ja Securitas Seguridad España SA (edaspidi „Securitas Seguridad España“) vahelises vaidluses seoses M. A. Arjona Camachole karistusliku kahjuhüvitise määramisega pärast tema töölepingu ülesütlemist, mis kujutab endast soolist diskrimineerimist.

### Õiguslik raamistik

#### *Liidu õigus*

#### Direktiiv 76/207/EMÜ

- 3 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) artikli 6 algredaktsioonis oli sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed võimaldamaks 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.”

- 4 Direktiivi 76/207 muudeti Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (ELT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255). Direktiivi 2002/73 põhjenduse 18 kohaselt:

„Euroopa Kohus on otsustanud, et tõhususe tagamiseks eeldab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et rikkumise korral peab diskrimineeritud töötajale antav hüvitis olema piisav võrreldes tekitatud kahjuga. Lisaks sellele on kohus täpsustanud, et eelnevalt kokkulepitud ülemmäär võib välistada tõhusa hüvitamise ning intresside väljajätmine tekitatud kahju hüvitamisel on lubamatu.”

- 5 Direktiivi 76/207 artiklit 6 muudeti direktiiviga 2002/73 järgmiselt:

„1. Liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ette nähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.

2. Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud kannatanule artikli 3 vastaselt toimunud diskrimineerimise tulemusel tekitatud kahju tegelikult ja tõhusaks hüvitamiseks või, kui liikmesriigid nii määravad, heastamiseks viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne; hüvitamist või heastamist ei tohi piirata eelnevalt kokkulepitud ülemmäär, välja arvatud juhtudel, kui tööandja suudab tõestada, et avalduse esitaja ainus käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimise tulemusel kantud kahju on tema töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmine.

[...]”.

- 6 Direktiiviga 2002/73 lisati direktiivi 76/207 artikkel 8d järgmises sõnastuses:

„Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida rakendatakse kooskõlas käesoleva direktiiviga vastu võetud riigisiseste õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks.

Karistused, milleks võib olla kannatanule kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 5. oktoobriks 2005 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.”

- 7 Direktiivi 2006/54 artikli 34 lõike 1 kohaselt tunnistati direktiiv 76/207 alates 15. augustist 2009 kehtetuks.

Direktiiv 2006/54

- 8 Direktiivi 2006/54 põhjendused 1, 33 ja 35 on sõnastatud järgmiselt:

„(1) [...] [D]irektiivi 76/207[...] ning nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides [EÜT L 225, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 327] on oluliselt muudetud. [...] Nüüd, kui kõnealustesse direktiividesse tehakse täiendavaid muudatusi, on selguse huvides soovitatav kõnealused sätted uuesti sõnastada, et koondada ühte teksti kõik selles valdkonnas kehtivad peamised sätted ning Euroopa [...] Kohtu [...] praktikast tulenevad teatavad suundumused.

[...]

(33) Euroopa Kohus on selgelt määranud, et tõhususe tagamiseks eeldab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et rikkumise korral antav hüvitis peab olema piisav, võrreldes tekitatud kahjuga. Seetõttu on asjakohane välistada eelnevad kokkulepped nimetatud hüvitiste ülemmäära suhtes, välja arvatud juhtudel, kui tööandja suudab tõendada, et avalduse esitaja ainus käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimise tulemusel kantud kahju on tema töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmine.

[...]

(35) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta.”

- 9 Selle direktiivi artiklis 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

[...]

b) töötingimused, sealhulgas töötasu;

[...]

See sisaldab ka sätteid, millega tagatakse asjakohaste menetluste kehtestamine nimetatud põhimõtte tõhusamaks rakendamiseks.”

- 10 Kõnealuse direktiivi artikli 14 „Diskrimineerimise keeld” lõike 1 punktis c on ette nähtud:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsesest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[...]

- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu [ELTL artikli 157] kohaselt”.

- 11 Sama direktiivi artikkel 18 „Kahjude hüvitamine või heastamine” sätestab:

„Liikmesriigid võtavad oma riigisisestes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud kannatanule soolise diskrimineerimise tulemusel tekitatud kahju tegelikuks ja tõhusaks hüvitamiseks või, kui liikmesriigid nii määravad, heastamiseks viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne. Hüvitamist või heastamist ei tohi piirata eelnevalt kokku lepitud ülemmäär, välja arvatud juhtudel, kui tööandja suudab tõendada, et avalduse esitaja ainus käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimise tulemusel kantud kahju on tema töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmine.”

- 12 Direktiivi 2006/54 artikkel 25 „Karistused” on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida rakendatakse kooskõlas käesoleva direktiiviga vastu võetud riigisiseste õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Karistused, milleks võib olla kannatanule kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 5. oktoobriks 2005 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.”

- 13 Selle direktiivi artikli 27 „Miinimumnõuded” lõige 1 sätestab:

„Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada õigusnorme, mis kaitsevad võrdse kohtlemise põhimõtet enam kui käesoleva direktiivi sätteid.”

#### *Hispaania õigus*

- 14 22. märtsi 2007. aasta konstitutsioonilise seaduse 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdsuse kohta (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; *Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „BOE,” nr 71, 23.3.2007, lk 12611) artikkel 10 „Diskrimineerimise õiguslikud tagajärjed” sätestab:

„Sellised toimingud ja tingimused õiguskäibes, mis kujutavad endast soolist diskrimineerimist või põhjustavad seda, on algusest peale tühised ning nende alusel tekib [nende autori] vastutus tegeliku, tõhusa ja tekitatud kahjuga proportsionaalse heastamise või hüvitamise korra alusel ning vajaduse korral diskrimineerimist ennetava tõhusa ja hoiatava sanktsioonide korra alusel.”

- 15 11. oktoobri 2011. aasta seaduse 36/2011 kohtumõistmise kohta sotsiaalasjades (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social; BOE nr 245, 11.10.2011, lk 106584) artikli 183 „Hüvitis” lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Kui kohtulahendiga tuvastatakse rikkumine, peab kohus määrama kindlaks hüvitise suuruse, mis tuleb vajaduse korral hagejale välja mõista diskrimineerimise või tema põhiõiguste ja -vabaduste muul moel riivamise eest, võttes seejuures arvesse nii põhiõiguse riivest tulenevat mittevaralist kahju kui ka täiendavat kaudset kahju.

2. Kohus teeb otsuse kahju suuruse kohta, määrates selle kindlaks umbkaudselt, kui selle täpse suuruse tõendamine osutub liiga keeruliseks või kulukaks, et hüvitada kannatanule piisavalt talle tekitatud kahju ning taastada võimaluste piires täielikult rikkumisele eelnev olukord, samuti selleks, et ennetada kahju.”

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus**

- 16 Securitas Seguridad España võttis 1. juulil 2012 M.A. Arjona Camacho tööle täistööajaga turvatöötajana Córdoba (Hispaania) asuvas alaealiste kinnipidamisasutuses. Tema tööleping öeldi üles 24. aprillil 2014.
- 17 Kuivõrd M.A. Arjona Camacho ei olnud töölepingu ülesütlemisega nõus, esitas ta 6. mail 2014 Córdoba töövaidluskomisjonile avalduse, et jõuda tööandjaga kokkuleppelisele lahendusele. Lepitamine tulemusi ei andnud.
- 18 M. A. Arjona Camacho esitas 26. mail 2014 Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba (Córdoba töövaidluskohus nr 1) töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks hagi, milles ta väitis, et töölepingu ülesütlemine tuleb tühistada.
- 19 M. A. Arjona Camacho põhiväide oli see, et tema töölepingu ülesütlemine kujutab endast eelkõige soolist diskrimineerimist. Ta nõudis tekitatud kahju eest 6000 euro suurust kahjuhüvitist.
- 20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ta peab kindlalt tõendatuks, et M. A. Arjona Camacho töölepingu ülesütlemine oli sooline diskrimineerimine, ning et ta selgitab pärast Euroopa Kohtult vastuse saamist tehtavas otsuses, millised tõendid on sellise järelduse aluseks.
- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et tema langetatavas otsuses täpsustatakse ka põhjuseid, miks ta leiab, et 3000 euro suurune kahjuhüvitis on M.A. Arjona Camachole soolise diskrimineerimisega tekitatud kahju täielikuks heastamiseks piisav.
- 22 Samas on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kahtlusi, kas vastavalt direktiivi 2006/54 artiklile 18, mille kohaselt tuleb kahju heastada või hüvitada hoiataval viisil, peab ta määrama M. A. Arjona Camachole kahjuhüvitise karistusliku kahjuhüvitisena, mis läheb viimasele tekitatud kahju täielikust hüvitamisest kaugemale, et olla hoiatavaks eeskujuks M. A. Arjona Camacho endisele tööandjale kui ka teistele.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et Hispaania õiguses ei eksisteeri mõistet „karistuslik kahjuhüvitis”.
- 24 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba (Córdoba töövaidluskohus nr 1) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2006/54 artiklit 18 saab osas, milles see näeb ette, et soolise diskrimineerimise tõttu kannatanud isikule peab kahju hüvitamine (lisaks sellele, et see peab olema tegelik, tõhus ja tekkinud kahjuga proportsionaalne) toimuma viisil, mis on hoiatav, tõlgendada nii, et see lubab siseriiklikul kohtul mõista välja mõistliku karistusliku kahjuhüvitise, mis on tõeliselt täiendavat laadi: see tähendab

mõista välja täiendava summa, mis läheb küll kaugemale kannatanule tegelikult tekitatud kahju täielikust heastamisest, kuid on samas hoiatav eeskuju (lisaks kahju tekitajale endale) ka teistele; seda siiski tingimusel, et selline summa on proportsionaalne, ning isegi juhul, kui sellist laadi karistav kahjuhüvitis on siseriikliku kohtu õigustraditsioonile võõras?”

### Eelotsuse küsimuse analüüs

- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tahab sisuliselt teada, kas direktiivi 2006/54 artiklit 18 tuleb tõlgendada nii, et kannatanule soolise diskrimineerimisega tekitatud kahju tegelikult ja tõhusaks heastamiseks või hüvitamiseks viisil, mis on hoiatav, tuleb sellele isikule määrata karistuslik kahjuhüvitis, mis ületab heastamiseks makstava hüvitise.
- 26 Artiklis 18 on sätestatud, et liikmesriigid võtavad oma riigisisestes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud kannatanule soolise diskrimineerimise tulemusel tekitatud kahju tegelikult ja tõhusaks hüvitamiseks või, kui liikmesriigid nii määravad, heastamiseks viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne, kusjuures niisugust hüvitamist ei tohi piirata eelnevalt kokku lepitud ülemmäär, välja arvatud töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmise juhtudel.
- 27 Selles sättes korratakse direktiiviga 2002/73 muudetud direktiivi 76/207 artikli 6 lõike 2 sõnastust.
- 28 Kuid nagu direktiivi 2002/73 põhjendusest 18 tuleneb, muudeti selle direktiiviga direktiivi 76/206 artiklit 6, et võtta arvesse Euroopa Kohtu praktikad ning eelkõige kohtuotsuseid Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) ja Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).
- 29 Sellega seoses tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on direktiivi 76/207 – mis tunnistati kehtetuks ja asendati direktiiviga 2006/54 – artikli 6 tõlgendamisel leidnud, et liikmesriigid on kohustatud võtma vajalikud meetmed võimaldamaks isikutel, kes leiavad, et neid on selle direktiivi vastaselt diskrimineeritud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu. See kohustus tähendab, et kõnealused meetmed peavad olema piisavalt tõhusad direktiivi 76/207 eesmärgi saavutamiseks ning sellised, et asjassepuutuvad isikud võiksid neile siseriiklikus kohtus tegelikult tugineda (vt kohtuotsused Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punkt 22, ja Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 43).
- 30 Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei pane kõnealune artikkel 6 liikmesriikidele diskrimineerimiskeelu rikkumise korral konkreetse meetme võtmise kohustust, vaid jätab neile ettetulevast olukorrast lähtudes vabaduse valida erinevate lahenduste vahel, mis on direktiivi 76/207 eesmärgi saavutamiseks kohased (vt kohtuotsused von Colson ja Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punkt 18; Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punkt 23, ning Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 44).
- 31 Võimaluste tegeliku võrdsuse taastamiseks kohased meetmed peavad siiski tagama tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitse ning neil peab olema tööandjale tegelik hoiatav mõju (vt kohtuotsused von Colson ja Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punkt 23 ja 24; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, punkt 25, ning Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 45).
- 32 Selline nõue hõlmab endas tingimata kohustust arvestada asjaolusid, mis on omased võrdse kohtlemise põhimõtte igakordsele rikkumisele. Töölepingu diskrimineeriva ülesütlemise korral ei saa aga võrdõiguslikkuse olukorda taastada ilma diskrimineeritud isikut tööle ennistamata või teise võimalusena tekitatud kahju rahalise hüvitamiseta (kohtuotsus Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punkt 25).



- 33 Lõpetuseks tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et kui võimaluste tegeliku võrdsuse taastamise eesmärgi saavutamiseks valitud meetmeks on rahaline hüvitis, peab see olema piisav, võimaldamaks vastavalt kehtivale siseriiklikule õigusele täielikult hüvitada töölepingu diskrimineeriva ülesütlemisega tegelikult tekitatud kahju (vt kohtuotsused Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punkt 26, ja Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 46).
- 34 Järelikult tuleneb nii direktiivi 76/207 artikli 6 algedraktsioonist kui ka muudetud redaktsioonist ning käesoleva kohtuotsuse punktides 29–33 osutatud Euroopa Kohtu praktikast, et artiklis 6 taotletud tegelik hoiatav mõju ei eeldanud, et soolise diskrimineerimise tõttu kannatanud isikule määratakse karistuslik kahjuhüvitis, mis läheb tegelikult tekitatud kahju täielikust heastamisest kaugemale ja kujutab endast karistusmeedet.
- 35 Seda järeldust kinnitab töölepingu diskrimineeriva ülesütlemise korral alternatiivne kahju hüvitamine rahalise hüvitise maksmisega, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 32.
- 36 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 32 märkis, ei ole liidu õiguses toimunud mingit sisulist muutust selleks, et direktiivi 2006/54 artikli 18 tõlgendus erineks direktiivi 76/207 artikli 6 tõlgendusest.
- 37 Seega tuleb tõdeda, et soolise diskrimineerimisega tekitatud kahju tegelikuks ja tõhusaks heastamiseks või hüvitamiseks viisil, mis on hoiatav ja proportsionaalne, kohustab direktiivi 2006/54 artikkel 18 sarnaselt direktiivi 76/206 artiklile 6 liikmesriike, kes valivad rahalise hüvitamise, võtma oma siseriiklikus õiguskorras vastavalt nende poolt kindlaks määratud tingimustele meetmed, millega nähakse ette kannatanule kahjuhüvitise maksmine, mis hõlmab kogu tekitatud kahju, kuid ei näe ette karistusliku kahjuhüvitise maksmist.
- 38 Lisaks on direktiivi 2006/54 artiklis 25 sätestatud, et liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida rakendatakse kooskõlas nimetatud direktiiviga vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Samas artiklis on ka sätestatud, et karistused, milleks „võib olla kannatanule kahju hüvitamine”, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.
- 39 Järelikult, kuigi direktiivi 2006/54 artikli 18 eesmärk on kohustada kannatanule tekitatud kahju hüvitama või heastama, tuleneb selle direktiivi artikli 25 sõnastusest, et selle artikliga antakse liikmesriikidele võimalus kehtestada soolise diskrimineerimise eest karistamiseks meetmed kannatanule makstava hüvitise vormis.
- 40 Seega direktiivi 2006/54 artikkel 25 võimaldab liikmesriikidel võtta meetmeid, millega nähakse ette karistusliku kahjuhüvitise maksmine soolise diskrimineerimise tõttu kannatanud isikule, kuid ei kohusta neid selleks.
- 41 Samamoodi on kõnealuse direktiivi artikli 27 lõikes 1 sätestatud, et liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada õigusnorme, mis kaitsevad võrdse kohtlemise põhimõtet enam kui direktiivi sätteid.
- 42 Käesoleval juhul märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Hispaania õiguses ei eksisteeri mõistet „karistuslik kahjuhüvitis”.
- 43 Neil asjaoludel, juhul kui puudub siseriiklik õigusnorm, mis võimaldab maksta soolise diskrimineerimise tõttu kannatanud isikule karistuslikku kahjuhüvitist, ei ole direktiivi 2006/54 artiklis 25 ette nähtud, et liikmesriigi kohus võiks ise niisuguse kahjuhüvitise diskrimineerijalt välja mõista.

- 44 Olgu lisatud, et kui oletada, et liikmesriik otsustab võtta meetmeid, mis lubavad määrata diskrimineeritud isikule karistusliku kahjuhüvitise, on iga liikmesriigi ülesanne oma siseriiklikus õiguskorras kehtestada kriteeriumid, mille alusel määrata kindlaks karistuse ulatus, tingimusel et võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtetest on kinni peetud (vt analoogia alusel kohtuotsused Manfredi jt, C-295/04–C-298/04, EU:C:2006:461, punkt 92; Donau Chemie jt, C-536/11, EU:C:2013:366, punktid 25–27, ning Hirmann, C-174/12, EU:C:2013:856, punkt 40).
- 45 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2006/54 artiklit 18 tuleb tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega tekitatud kahju tegelikult ja tõhusaks heastamiseks või hüvitamiseks viisil, mis on hoiatav ja proportsionaalne, kohustab see artikkel liikmesriike, kes valivad rahalise hüvitamise, võtma oma siseriiklikus õiguskorras vastavalt nende poolt kindlaks määratud tingimustele meetmed, millega nähakse ette kannatanule kahjuhüvitise maksmine, mis hõlmab kogu tekitatud kahju.

### Kohtukulud

- 46 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

**Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artiklit 18 tuleb tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega tekitatud kahju tegelikult ja tõhusaks heastamiseks või hüvitamiseks viisil, mis on hoiatav ja proportsionaalne, kohustab see artikkel liikmesriike, kes valivad rahalise hüvitamise, võtma oma siseriiklikus õiguskorras vastavalt nende poolt kindlaks määratud tingimustele meetmed, millega nähakse ette kannatanule kahjuhüvitise maksmine, mis hõlmab kogu tekitatud kahju.**

Allkirjad