



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA PAOLO MENGOCI [PAOLO MENGOZZI]
SECINĀJUMI,
sniegti 2015. gada 3. septembrī¹

Lieta C-407/14

María Auxiliadora Arjona Camacho
pret
Securitas Seguridad España SA

(Kordovas Darba lietu tiesas Nr. 1 (Juzgado de lo Social número 1 de Córdoba, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēji — Nodarbināšanas nosacījumi —
Diskriminējoša atļaišana — Vienlīdzīga attieksme — Pārkāpums — Direktīvas 2006/54/EK 6. pants —
Prasība par preventīvu atlīdzinājumu vai kompensāciju — Pilnīgs atlīdzinājums —
Atbilstīgs atlīdzinājums — Sankcijas — Valsts tiesas pilnvaras noteikt pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību

1. Vai dalībvalsts izpilda prasību par preventīvu atlīdzinājumu vai kompensāciju, kas noteikta Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos², ja tā aprobežojas ar to, ka diskriminējošas atļaišanas gadījumā paredz vien cietušajam nodarītā kaitējuma pilnīgu atlīdzinājumu, un ja tās valsts tiesībās šādā gadījumā nav paredzēta iespēja noteikt pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību? Tāds ir jautājums, kas ir uzdots šajā iesniedzējtiesas nolēmumā.

2. Lai gan Tiesai Direktīvas 2006/54 18. pants, kurā dalībvalstīm ir noteikts pienākums īstenot pasākumus, kas ir vajadzīgi, lai preventīvi un samērīgi atlīdzinātu nodarīto kaitējumu, ir jāinterpretē pirmo reizi, tās iepriekšējā judikatūra saistībā ar līdzīgiem jautājumiem varētu man palīdzēt sniegt lietderīgu skaidrojumu par minētā panta iedarbību.

I – Atbilstošās tiesību normas

A – Direktīva 2006/54

3. Direktīvas 2006/54 preambulas 33. apsvērumā ir atgādināts, ka “Tiesa ir skaidri noteikusi, ka efektivitātes labad vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka kompensācijai, ko piešķir par jebkuru pārkāpumu, jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam”.

¹ — Oriģinālvaloda – franču.

² — OV L 204, 23. lpp.

4. Direktīvā 2006/54 ir “ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz [...] darba nosacījumiem”³, un “tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras”⁴.

5. Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir noteikts, ka “ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [...] nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba [...]”.

6. Direktīvas 2006/54 18. pantā 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.”

7. Direktīvas 2006/54 25. pantā ir noteiktas sankcijas. Tajā ir noteikts:

“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.”

8. Direktīvas 2006/54 27. panta 1. punktā ir precizēts, ka “dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā [minētajā] direktīvā paredzētie noteikumi”.

B – Spānijas tiesības

9. Direktīva 2006/54 Spānijas tiesībās ir transponēta it īpaši ar 2007. gada 22. marta Konstitutīvo likumu 3/2007 par faktisku sieviešu un vīriešu vienlīdzību (*Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*)⁵. Minētā likuma 10. pantā ir noteikts, ka “ligumu noteikumus, kas ir diskriminējoši vai kas rada diskrimināciju dzimuma dēļ, uzskata par spēkā neesošiem un tiesiskas sekas neradošiem, un to dēļ [to autoram] rodas atbildība atbilstoši tādu atlīdzinājumu vai kompensāciju sistēmai, kuras ir reālas, efektīvas un samērīgas ar nodarīto kaitējumu, kā arī vajadzības gadījumā atbilstoši tādai iedarbīgai un preventīvai sankciju sistēmai, ar kuru tiek novērsta diskriminējošu darbību veikšana”.

3 — Direktīvas 2006/54 1. panta otrās daļas b) apakšpunkts.

4 — Direktīvas 2006/54 1. panta trešā daļa.

5 — 2007. gada 23. marta BOE Nr. 71, 12611. lpp.

10. 2011. gada 10. oktobra Likuma 36/2011 par sociālās jurisdikcijas regulējumu (*Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social*)⁶ 183. pants ir formulēts šādi:

“1. Ja spriedumā ir atzīta pārkāpuma esamība, tiesai ir jāspriež par apmēru, kādā attiecīgajā gadījumā prasītājam pienākas kompensācija par to, ka tas cietis no diskriminācijas vai cita viņa pamattiesību un pamatbrīvību aizskāruma, atkarībā gan no morālā kaitējuma un pamattiesību pārkāpuma, gan no tā izrietošajiem papildu zaudējumiem.

2. Tiesa spriež par kaitējuma atlīdzības summu, to nosakot apdomīgi, ja tās precīzu summu noteikt ir pārlietu grūti vai dārgi, lai cietušajam sniegtu pietiekamu atlīdzinājumu un lai cik vien iespējams pilnībā atjaunotu stāvokli, kāds tas bija pirms pārkāpuma izdarīšanas, kā arī sekmētu mērķi novērst turpmāku kaitējumu.”

II – Pamatlieta, prejudiciālais jautājums un tiesvedība Tiesā

11. Darba devējs prasītāju pamatlietā atlaida no darba 2014. gadā. Beidzoties samierināšanas procedūrai, kura neizdevās, viņa vērsās iesniedzējtiesā, lai, pirmkārt, tiktu konstatēts, ka viņas atlaišana nav spēkā, ciktāl tā uzskatāma par diskrimināciju dzimuma dēļ, un, otrkārt, lai saņemtu par to kompensāciju, pieprasot kaitējuma atlīdzināšanu EUR 6000 apmērā par nodarīto morālo kaitējumu.

12. Iesniedzējtiesa ir uzskatījusi, ka šī atlaišana ir bijusi diskriminējoša dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Spānijas tiesību aktiem, ar kuriem ir transponēti Direktīvā 2006/54 paredzētie nosacījumi. Ņemot vērā Spānijas tiesības, prasītājas pamatlietā atlaišana esot uzskatāma par spēkā neesošu⁷.

13. Tā kā tas nav skaidri norādīts iesniedzējtiesas nolēmumā, valsts tiesa informē Tiesu, ka tā grasās noteikt kaitējuma atlīdzību prasītājai pamatlietā EUR 3000 apmērā, kas, pēc iesniedzējtiesas domām un piemērojot valsts tiesību normas, esot pietiekama summa, lai atlīdzinātu nodarīto kaitējumu.

14. Tomēr iesniedzējtiesai ir šaubas, vai šāda kompensācija ir pietiekama, ņemot vērā, ka kaitējuma atlīdzināšana ir paredzēta, lai īstenotu atlīdzinājumu, bet Direktīvā 2006/54, precīzāk, tās 18. pantā, šķiet, ir noteikts, ka dalībvalstīm esot jāpiemēro arī pasākumi, kas paredzēti, lai personas, kuras ir rīkojušās diskriminējoši, turpmāk atturētu no šādas rīcības.

15. Iesniedzējtiesa uzskata, ka šāds preventijas mērķis tiktu sasniegts, ja tā varētu darba devējam piespriest samaksāt vēl EUR 3000 kā “pāraudzinošu” kaitējuma atlīdzību. Tomēr Spānijas juridiskajai tradīcijai šāds jēdziens ir svešs. Tādēļ atbilstoši valsts tiesībām šai tiesai nav tiesību piespriest šādu sodu.

16. Tādējādi, apšaubot Spānijas tiesību aktu atbilstību Direktīvas 2006/54 noteiktajām prasībām, Kordovas Darba lietu tiesa Nr. 1 (*Juzgado de lo Social número 1 de Córdoba*, Spānija) nolēma apturēt tiesvedību un savā iesniedzējtiesas nolēmumā, kurš Tiesas kancelejā saņemts 2014. gada 27. augustā, pamatojoties uz LESD 267. pantu, uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas [2006/54] 18. pants, kurā noteikts, ka no diskriminācijas dzimuma dēļ cietušajai personai maksājamajai kompensācijai jābūt preventīvai (kā arī efektīvai un samērīgai ar ciesto kaitējumu), ir interpretējams tādējādi, ka ar to patiesi valsts tiesai ir atļauts piespriest papildu pienākumu maksāt saprātīgu pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību – proti, papildu summu, kas, lai arī

6 — 2011. gada 11. oktobra *BOE* Nr. 245.

7 — Atbilstoši Likuma 36/2011 108. panta 2. punktam.

pārsniedz pilnīgu atlīdzinājumu par cietušajam reāli nodarīto kaitējumu, ir pamācošs piemērs citiem (ne tikai pašam zaudējumu nodarītājam), ja vien šī summa nepārsniedz samērīguma robežas un arī tad, ja šāds pāraudzinošas kaitējuma atlīdzināšanas jēdziens ir svešs attiecīgās valsts tiesas juridiskajai tradīcijai?”

17. Prasītāja pamatlietā, Spānijas un Apvienotās Karalistes valdības, kā arī Komisija Tiesai iesniedza savus rakstveida apsvērumus.

III – Juridiskā analīze

18. Savu prejudiciālo jautājumu balstot uz Direktīvas 2006/54 18. pantu, iesniedzējtiesa vaicā, vai ar pilnīgu prasītājam pamatlietā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu ir pietiekami, lai atlīdzinājums vai kompensācija minētā panta izpratnē būtu uzskatāma par preventīvu, vai arī, gluži pretēji, no šīs prasības par preventīvo raksturu var secināt, ka valsts tiesai ir jāpiespriež darba devējam, kurš atzīts par vainīgu diskriminējošā rīcībā dzimuma dēļ, maksāt pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību, lai gan Spānijas tiesībās katrā ziņā nav paredzēta iespēja piemērot ko vairāk par pilnīgu kaitējuma atlīdzinājumu cietušajam.

19. Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir svarīgi vispirms norādīt, ka Direktīvas 2006/54 18. pants ir formulēts tāpat kā ekvivalentas normas iepriekšējās direktīvās, kuras Direktīvā 2006/54 tika papildinātas un konsolidētas. Pēc tam būs jāanalizē Tiesas judikatūra, kas radusies, pamatojoties uz minētajām direktīvām, – judikatūra, kas joprojām ir būtiska pamatlietas risināšanai. Secinājumi, kas izdarīti no gramatiskās, teleoloģiskās un judikatūras analīzes, liek man domāt, ka uz Tiesai uzdoto prejudiciālo jautājumu ir jāsniedz noliedzoša atbilde. Es izklāstīšu divus pretējus nobeiguma piezīmju kopumus, kas pamato šādu atbildi un kas ir saistīti, pirmkārt, ar to, ka atlīdzinājuma vai kompensācijas nosacījumi nav saskaņoti, un, otrkārt, ar Direktīvas 2006/54 18. panta tiešās iedarbības problemātiku.

A – Gramatiskā un teleoloģiskā analīze

20. Panākt vīriešu un sieviešu vienlīdzību ir vienlaikus gan uzdevums, gan mērķis, kuru paredz Eiropas Savienības līgumi⁸. Tādējādi Direktīvā 2006/54 tiek atgādināts, ka šādai vienlīdzībai Savienības tiesībās ir “pamatprincipa” statuss⁹. Tāpēc ir loģiski, ka Savienības likumdevējs, arī formulējumā, kāds ir direktīvas pārstrādātajā versijā¹⁰, ir aizliedzis jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ.

21. Tā kā šajā jautājumā nevar samierināties vien ar principu deklarēšanu, bet, gluži pretēji, ir jāsasniedz konkrēti primārajās tiesībās noteikti rezultāti, tiek uzskatīts, ka tieši tas, ka “dalībvalstīm jāievieš piemērotas procedūras”¹¹, lai tiktu ievērotas ar Direktīvu 2006/54 noteiktās saistības, ir svarīgākais, “lai efektīvi īstenotu vienlīdzības principu”¹².

8 — Skat. Direktīvas 2006/54 preambulas 2. apsvērumu. Vīriešu un sieviešu vienlīdzība ir paredzēta arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā (OV 2007, C 303, 1. lpp.).

9 — Skat. Direktīvas 2006/54 preambulas 2. apsvērumu.

10 — Faktiski Direktīva 2006/54 ir apvienojusi vienā tekstā galvenās normas, kas pastāv šajā jomā [un kas līdz šim bija atrodamas Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.)], Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīvā 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā (OV L 225, 40. lpp.), Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvā 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), un Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvā 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV L 14, 6. lpp.)].

11 — Direktīvas 2006/54 preambulas 28. apsvērumus.

12 — Direktīvas 2006/54 preambulas 29. apsvērumus. Slēpējums mans.

22. Taču ar procedūru īstenošanu vien nav pietiekami, lai garantētu efektīvu tiesību aizsardzību tiesā, kādu personas var izmantot atbilstoši Direktīvas 2006/54 18. pantam, kas pievienots sadaļā “Aizsardzības līdzekļi” nodaļā, kas ir veltīta tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un izpildei, kas atkārtro jauninājumu, kurš tika ieviests ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, ar kuru groza Direktīvu 76/207¹³, precizējot, ar ko šīm procedūrām ir jābeidzas, proti, ar cietušam radītā kaitējuma atlīdzinājumu vai kompensēšanu¹⁴.

23. Te dalībvalstīm ir pienākums sasniegt rezultātu (“nodrošināt reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību [...] par zaudējumiem un kaitējumu”), taču Direktīva 2006/54 būtībā ļauj tām¹⁵ izvēlēties līdzekļus (“kurus dalībvalstis noteikušas [...], lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu”). No Direktīvas 2006/54 18. panta izriet, ka ar to dalībvalstīm netiek uzlikts nekāds noteikts pasākums un tās var brīvi izvēlēties starp dažādiem risinājumiem, kas paredzēti, lai īstenotu Direktīvas 2006/54 izvirzīto mērķi¹⁶. Tādējādi etalons, pēc kura tiks vērtēta dalībvalstu rīcība cīņā pret diskrimināciju dzimuma dēļ, joprojām būs minētās direktīvas izvirzītais mērķis un tā lietderīgās iedarbības garantēšana, aizstāvot attiecīgo personu tiesības.

24. Direktīvas 2006/54 18. pantu nevar analizēt, neņemot vērā minētās direktīvas 25. pantu, kurš leksikoloģiski ir saistīts ar šo 18. pantu, jo likumdevējs tajā apgalvo, ka sankcijas, kas dalībvalstīm jāpiemēro, “var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim” un tām, tāpat kā atlīdzinājumam vai kompensācijai, kas paredzēta minētajā 18. pantā, ir jābūt “efektīvām, samērīgām un preventīvām”. Tādā veidā rīkojoties, Savienības likumdevējs ir noteicis pienākumu dalībvalstīm ieviest “efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar [Direktīvu 2006/54]”¹⁷. Tādēļ šī prasība ir konkretizēta Direktīvas 2006/54 25. pantā ar virsrakstu “Sankcijas”¹⁸ un ir iekļauta III sadaļas nodaļā, kas veltīta vispārējiem horizontāliem noteikumiem. Minētajā 25. pantā arī ir noteikts pienākums dalībvalstīm informēt Komisiju par pasākumiem, kuri pieņemti uz tā pamata.

25. Rezumējot, Direktīvas 2006/54 18. pantā ir tikai prasīts, lai atlīdzinājums vai kompensācija būtu efektīva, samērīga un preventīva. Lasot šo pantu, ir skaidrs, ka likumdevējs kompensāciju vai atlīdzinājumu pašu par sevi nav paredzējis kā sankciju. Pasākumu, kas dalībvalstīm būtu jāveic, pāraudzinošā rakstura apmērs skaidri ir paredzēts vienīgi Direktīvas 2006/54 25. pantā¹⁹.

26. Vēl ir jāpārbauda, vai judikatūras analīze apstiprina šo pirmo iespaidu, kāds rodas no Direktīvas 2006/54 18. panta gramatiskās un teleoloģiskās analīzes, ja minētā direktīva ir jāinterpretē, ņemot vērā visu judikatūras kopumu, kāds bijis pirms tās pieņemšanas un uz kuru tajā reizēm skaidri ir izdarīta atsauce²⁰.

13 — OV L 269, 15. lpp.

14 — “Indemnización o reparación” Direktīvas 2006/54 redakcijā spāņu valodā, “Schadenersatz oder Entschädigung” Direktīvas 2006/54 redakcijā vācu valodā, “Compensation or reparation” Direktīvas 2006/54 redakcijā angļu valodā, “Risarcimento o riparazione” Direktīvas 2006/54 redakcijā itāļu valodā un “indemnização ou reparação” Direktīvas 2006/54 redakcijā portugāļu valodā.

15 — Skat. spriedumus *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 15. punkts), *Harz* (79/83, EU:C:1984:155, 15. punkts), kā arī *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 17. un 18. punkts).

16 — *Mutatis mutandis* skat. spriedumus *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 18. punkts), *Harz* (79/83, EU:C:1984:155, 18. punkts), kā arī *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, 44. punkts).

17 — Direktīvas 2006/54 preambulas 35. apsvērums.

18 — “Sanciones” Direktīvas 2006/54 redakcijā spāņu valodā, “Sanktionen” Direktīvas 2006/54 redakcijā vācu valodā, “Penalties” Direktīvas 2006/54 redakcijā angļu valodā, “Sanzioni” Direktīvas 2006/54 redakcijā itāļu valodā un “Sanções” Direktīvas 2006/54 redakcijā portugāļu valodā.

19 — Protams, Direktīvas 2006/54 25. pantā ir arī paredzēts, ka minētās sankcijas var īstenoties cietušajam izmaksātās kompensācijas veidā. Taču tas rodas no semantiskas neskaidrības, kura cēlusies no Tiesas judikatūras, skat. turpmāk šo secinājumu 35. punktu.

20 — Skat. it īpaši Direktīvas 2006/54 preambulas 33. apsvērumu. Tāpat ir jāatzīmē, ka gan Direktīvas 2006/54 18. pants, gan 25. pants, kuru es vērtēju nedaudz vēlāk, atbilst tiesību normām, kas ieviestas ar Direktīvu 2002/73.

B – Pastāvošās judikatūras stāvoklis

27. Lai gan Tiesa nekad nav spriedusi tieši par Direktīvas 2006/54 18. panta interpretāciju, tai tomēr vairākkārt ir bijusi iespēja paust nostāju par attiecīgajām direktīvu, kuras pastāvējušas pirms Direktīvas 2006/54, normām, tostarp, pirmkārt, ir Direktīvas 76/207 6. pantu²¹.

28. Analizējot Tiesas judikatūru, var secināt, ka, lai gan tā kompensācijas pasākumu jau ir kvalificējusi kā “sankcijas”, tā nekad nav uzstājusi, lai tas būtu kaut kas vairāk par “atbilstīgu” atlīdzinājumu. Arī Spānijas tiesības, kādas tās apraksta valsts tiesa, manuprāt, nodrošina visas šāda atlīdzinājuma garantijas.

1) Tiesas judikatūrā norādītā prasība par preventīvo iedarbību ir izpildīta, ja paredzētā atlīdzība ir “atbilstīga”.

29. Līdzekļu cīņai pret diskriminējošu rīcību dzimuma dēļ darba attiecībās problemātika nav jauna. Tiesai jau vairākkārt ir uzdots jautājums par šo tēmu. Es uzskatu, ka secinājums, ko tā ir izdarījusi²², interpretējot Direktīvas 76/207 6. pantu, *mutatis mutandis* noder arī Direktīvas 2006/54 18. panta, ar kuru tas tika aizstāts un precizēts, interpretēšanai, turklāt arī pēdējais minētais pants ļauj dalībvalstīm brīvi izvēlēties piemērojamā pasākuma veidu, kā tas savā laikā ir bijis ar Direktīvas 76/207 6. pantu.

30. Ņemot vērā to, ko Tiesa ir lēmusi par Direktīvas 76/207 6. pantu, ir jākonstatē, ka ar Direktīvas 2006/54 18. pantu dalībvalstīm ir noteikts pienākums savās iekšējās tiesību sistēmās ieviest pasākumus, kas ir nepieciešami, lai ikvienai personai, kura uzskata, ka ir tikusi diskriminēta, ļautu saņemt atlīdzinājumu. Minētajām valstīm ir jāīsteno pasākumi, kurus tās uzskata par pietiekami efektīviem, lai sasniegtu minētās direktīvas izvirzīto mērķi, un pasākumiem ir jābūt pietiekamiem, lai attiecīgās personas varētu uz tiem lietderīgi atsaukties valstu tiesās, lai gan Savienības tiesībās ir noteikta konkrēta forma, kādā šiem pasākumiem ir jābūt. Tādēļ minētie pasākumi var būt dažādās formās, piemēram, pienākums pieņemt darbā diskriminēto kandidātu, atjaunot darbā diskriminējošu iemeslu dēļ atlaisto personu vai arī izmaksāt atbilstīgu naudas kompensāciju²³.

31. 1984. gadā, kad Tiesa pasludināja spriedumus *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153), kā arī *Harz* (79/83, EU:C:1984:155), tā nevēlējās Direktīvas 76/207 6. pantu interpretēt tā, ka tas uzliktu dalībvalstīm pienākumu pieņemt konkrētu pasākumu, tajā gadījumā noteikt darba devējam, kurš īstenojis diskrimināciju dzimuma dēļ, pienākumu noslēgt darba līgumu ar amata kandidātu, kura kandidatūra ir tikusi noraidīta diskriminējoša iemesla dēļ.

32. 2015. gadā, kad Tiesai tika iesniegts šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, Savienības tiesībās nav notikušas nekādas būtiskas pārmaiņas, kuru dēļ Tiesa varētu nonākt pie cita rezultāta, proti, lai tā dalībvalstīm noteiktu pienākumu pieņemt konkrētus pasākumus, piemēram, nosakot pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību.

21 — Tajā ir noteikts, ka “dalībvalstis savās valsts tiesību sistēmās ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visas personas, kas uzskata, ka viņām nodarīts kaitējums, jo nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips [...], varētu celt prasību tiesā pēc tam, kad tās izmantojušas iespēju [vērsties] pēc palīdzības citās kompetentajās iestādēs”. Direktīvas 76/207 6. pants tika grozīts ar Direktīvas 2002/73 1. panta 5. punktu, izsakot to redakcijā, kas ir līdzīgāka tai, kāda turpmāk tika izmantota Direktīvas 2006/54 18. panta redakcijā (konkrētāk skat. Direktīvas 76/207 konsolidētās versijas 6. panta 3. punktu). Direktīva 2002/73 ir pamatā arī tam, ka Savienības regulējumā par cīņu pret diskrimināciju dzimuma dēļ saistībā ar darba apstākļiem tika ieviests atsevišķs punkts par sankcijām (skat. Direktīvas 76/207 konsolidētās versijas 8.d pantu, kas pēc pārstrādāšanas kļuva par Direktīvas 2006/54 25. pantu).

22 — Saskaņā ar šo secinājumu “no [Direktīvas 76/207 6. panta] izriet, ka dalībvalstīm ir jāveic pietiekami efektīvi pasākumi, lai sasniegtu direktīvas mērķi un nodrošinātu, lai attiecīgās personas varētu faktiski atsaukties uz šiem pasākumiem valstu tiesās. Šādi pasākumi var būt, piemēram, noteikumi, kas paredz, ka darba devējam ir jāpieņem darbā iepriekš diskriminētais kandidāts vai jānodrošina atbilstīga naudas kompensācija [...]. Tomēr ir jākonstatē, ka direktīvā nav paredzētas nekādas noteiktas sankcijas, bet dalībvalstis var brīvi izvēlēties starp dažādiem risinājumiem, kas ir piemēroti mērķa sasniegšanai” (spriedumi *von Colson* un *Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 18. punkts, kā arī *Harz*, 79/83, EU:C:1984:155, 18. punkts).

23 — Tiesa arī ir paredzējusi, ka dažādos pasākumus var “pastiprināt, vajadzības gadījumā izmantojot naudas sodu sistēmu” (skat. spriedumu *von Colson* un *Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, 18. punkts). Manuprāt, Direktīvā 2006/54 šāda sistēma izriet no prasībām, kādas ir paredzētas minētās direktīvas 25. pantā (skat. turpmāk šo secinājumu 53. punktu).

33. Atsauce uz preventīvo raksturu, kas ir ietverta Direktīvas 2006/54 18. pantā, nav tāda, kas varētu mainīt šo konstatējumu.

34. Direktīvas 2006/54 18. panta teksts faktiski ir papildināts ar atsauci uz atlīdzinājuma vai kompensācijas, kāda ir paredzēta valstu tiesību sistēmās, preventīvo iedarbību. Taču, lai gan Direktīvas 76/207 6. panta formulējumā preventīvais raksturs nav paredzēts, Tiesa to jau bija ņēmusi vērā, veicot tā interpretāciju, spriežot, ka, “lai gan Direktīvas [76/207] pilnīga piemērošana gadījumā, ja tiek pārkāpts diskriminācijas aizliegums, neparedz [...] konkrētu sankciju formu, tā tomēr nosaka, ka sankcijai ir jābūt tādai, lai nodrošinātu faktisku un efektīvu tiesisko aizsardzību. Turklāt tai ir jābūt reālai preventīvai iedarbībai uz darba devēju. No tā izriet, ka, ja dalībvalsts izvēlas piemērot sodu par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, nosakot kompensāciju, tai katrā ziņā ir jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam”²⁴.

35. No šīs judikatūras var gūt divas mācības. Pirmkārt, atsauces uz atlīdzību kā sankciju formu, kas ietverta Direktīvas 2006/54 25. pantā, izcelsme ir skaidri meklējama šajā judikatūras klāstā. Otrkārt, raugoties no Tiesas viedokļa, atbilstīgs atlīdzinājums katrā ziņā ir tāds, kas attiecīgajām personām var garantēt piešķirto tiesību efektīvu tiesisko aizsardzību cīņā pret diskrimināciju dzimuma dēļ. Tieši tādēļ, ka Tiesa aprobežojas ar atbilstīgu atlīdzību, kas ir samērīga ar nodarīto kaitējumu, tā nav uzskatāma par īstu “sankciju” jēdziena pāraudzinošās nozīmes izpratnē²⁵.

36. Turklāt, tā kā efektīvas tiesiskās aizsardzības un preventīvas iedarbības prasības “noteikti liek ņemt vērā katram vienlīdzības principa pārkāpumam raksturīgās iezīmes”²⁶, Tiesa katrā atsevišķā gadījumā ir lēmusi par to, vai dalībvalstis ir īstenojušas pietiekamus pasākumus, lai īstenotu Direktīvas 76/207 6. pantu un lai attiecīgi nodrošinātu efektīvu minētās direktīvas transponēšanu.

37. Tādējādi valsts tiesību akti, kas personām, kuras, meklējot darbu, ir cietušas no diskriminācijas, tiesības uz atlīdzinājumu ierobežo līdz tīri simboliskai kompensācijai, neatbilst šādas transponēšanas prasībām²⁷. Ja atlīdzinājums ir naudā, ir izslēgts, ka dalībvalstis *a priori* nosaka maksimālo ierobežojumu kaitējuma atlīdzināšanai²⁸.

38. Saistībā ar diskriminējošu atlaišanu Tiesa vēl ir spriedusi, ka “agrākās vienlīdzības situācijas atjaunošanu ir iespējams īstenot vienīgi tad, ja diskriminētā persona tiek atjaunota darbā vai *alternatīvi* tai tiek finansiāli atlīdzināts nodarītais kaitējums”²⁹, ar noteikumu, ka minētais atlīdzinājums ir atbilstīgs, proti, “ka tas atbilstoši piemērojamajiem valsts noteikumiem [ļauj] pilnībā kompensēt diskriminējošās atlaišanas dēļ faktiski nodarīto kaitējumu”³⁰.

39. No iepriekš minētā izriet, ka valsts tiesību aktus, kuri paredz nodarītā kaitējuma atbilstīgu finansiālu atlīdzinājumu, atzīstot par atbilstošiem Direktīvas 76/207 6. pantam, Tiesa ir uzskatījusi, ka minētā atlīdzība atbilst prasībai par preventīvu raksturu, kāda, pēc tās domām, esot aplēpta likumdevēja nolūkā, kas pausts Direktīvas 76/207 6. pantā. Citiem vārdiem sakot, spriežot pēc Tiesas judikatūras saistībā ar atlīdzinājumu vai kompensāciju, preventīvā iedarbība ne vienmēr ir saistīta ar tieša pāraudzinoša elementa iekļaušanu.

24 — Spriedumi *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 23. punkts), kā arī *Harz* (79/83, EU:C:1984:155, 23. punkts). Par preventīvo raksturu skat. arī spriedumu *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 24. punkts). Par atlīdzinājuma atbilstīgumu skat. arī spriedumus *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 28. punkts), *Harz* (79/83, EU:C:1984:155, 28. punkts), *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 26. punkts), kā arī *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, 46. un 49. punkts).

25 — Daži komentētāji diemžēl saskata neskaidrību starp juridiskajiem jēdzieniem, skat. Van Gerven, W., “Of rights, remedies and procedures”, *Common Market Law Review* 2000, 530. lpp. un 11. piezīme.

26 — Spriedumi *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 25. punkts) un *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, 45. punkts).

27 — Skat. spriedumus *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 24. punkts), kā arī *Harz* (79/83, EU:C:1984:155, 24. punkts).

28 — Spriedums *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 30. un 32. punkts). Likumdevējs ir pienācīgi ņēmis vērā šo judikatūru, skat. Direktīvas 2006/54 preambulas 33. apsvērumu un 18. panta otro teikumu.

29 — Spriedums *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 25. punkts). Slipinājums mans.

30 — Spriedums *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335, 26. punkts).

2) Piemērošana šajā gadījumā

40. Šobrīd, lai gan prasība par preventīvo raksturu Direktīvā 2006/54 ir skaidri noteikta, manuprāt, nav pamata Tiesai atteikties no šī judikatūras virziena. Tāpēc ir jāpārbauda, vai Spānijas tiesības prasītājam pamatlietā piedāvā visas atbilstīga atlīdzinājuma garantijas.

41. Šajā ziņā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Spānijas tiesībās ir paredzēts, ka tiesa pasludina, ka akti, kuri ir pieņemti, pārkāpjot vienlīdzīgas attieksmes starp vīriešiem un sievietēm principu, ir spēkā neesoši³¹ un ka šādu spēkā neesamības pasludināšanu vēl papildina kaitējuma atlīdzinājuma mehānisms, jo Spānijas tiesu sistēmā kā līdzeklis, lai panāktu reālu iespēju vienlīdzību, kuru paredz Direktīva 2006/54, ir izmantots finansiāls atlīdzinājums. Taču tiesa ir uzskatījusi, ka EUR 3000 summa ir pietiekama, lai “taisnīgi atlīdzinātu” prasītājam pamatlietā nodarīto kaitējumu³². Aizvien atbilstoši valsts tiesībām kaitējuma atlīdzība ir paredzēta, lai cietušajam atlīdzinātu visu nodarīto kaitējumu, tostarp morālo kaitējumu, un tiek aprēķināta tā, lai pēc iespējas atjaunotu to cietušā situāciju, kādā tas atradās pirms diskriminējošās rīcības īstenošanas³³. Tā kā morālo kaitējumu būtībā ir grūti izteikt skaitļos, Spānijas tiesībās tiesai ir atzītas pilnvaras pielāgot kaitējuma atlīdzību, lai tiktu ņemts vērā vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa pārkāpuma smagums. Tādējādi kaitējuma atlīdzības piešķiršana ļauj pilnībā segt cietušajam nodarīto zaudējumu vērtību (*damnum emergens*), ieskaitot nesaņemto algu vai neiegūto peļņu (*lucrum cessans*).

42. Ar nosacījumu *sine qua non*, ka valsts tiesībās ir paredzēts pilnīgs finansiāls atlīdzinājums dažādiem kaitējuma, kāds ir nodarīts personai, kas ir cietusi no diskriminācijas dzimuma dēļ, aspektiem un ka tas ir samērīgs ar kaitējumu, iesniedzējtiesai ir jāapliecina, ka par iepriekš aprakstīto atlīdzinājuma mehānismu ir jāspriež atbilstoši Direktīvas 2006/54 18. pantam.

43. Tiesai atliek vien apstiprināt savu iepriekšējo pastāvīgo judikatūru, spriežot, ka šī pilnīgā kompensācija ir atbilstīga un tādējādi pietiekama, lai nodrošinātu to valsts pasākumu preventīvo raksturu, kādi dalībvalstīm ir jāīsteno, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa efektivitāti atbilstoši Direktīvas 2006/54 18. pantam.

C – Nobeiguma piezīmes

44. Katrā ziņā arī tad, ja Tiesai būtu jāspriež citādi, lai gan tas tā nav, tā nevarētu ieņemt tādu nostāju, kādu aicina ieņemt iesniedzējtiesa, atbalstot pāraudzinošas kaitējuma atlīdzināšanas piespriešanu prasītājas pamatlietā darba devējam.

45. Faktiski, pirmkārt, ar Direktīvu 2006/54 nav veikta diskriminācijas dzimuma dēļ saistībā ar darba apstākļiem nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas vai kompensēšanas nosacījumu saskaņošana un, otrkārt, man ir nopietnas šaubas par to, vai Direktīvas 2006/54 18. pantam varētu būt tieša iedarbība pamatlietā.

1) Apstākļi, ka nodarītā kaitējuma atlīdzinājuma vai kompensēšanas nosacījumi nav saskaņoti

46. Līdz šim Tiesas iejaukšanās ik reizi ir notikusi no negatīvā aspekta, spriežot par to, kas atbilstoši Direktīvai 76/207 tiek prasīts no dalībvalstīm, un lemjot, kas nav atbilstoši tai. Tiesa nekad nav paudusi savu attieksmi. Taču iesniedzējtiesas jautājums liek Tiesai, tā kā pašā Direktīvā 2006/54 tas nav prasīts, izdarīt savā judikatūrā patiesi ievērojamu kvalitatīvo lēcieni, kas, manuprāt, pat ļoti būtiski pārsniegtu tās pilnvaras.

31 — Konstitutīvā likuma 3/2007 10. pants.

32 — Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 2.2.2. punkts.

33 — Likuma 36/2011 183. pants.

47. Lai Tiesa bez kvalificēšanas varētu nospriest, ka Direktīvas 2006/54 18. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to dalībvalstīm ir noteikts pienākums, lai tās diskriminācijas dzimuma dēļ, uz kuru attiecas minētā direktīva, gadījumā paredzētu pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības piešķiršanu cietušajiem, tai būtu jāpieņem galīgā nostāja debatēs, kas tai, manuprāt, būtu jāatstāj dalībvalstu ziņā.

48. Patiesībā dalībvalstīs, kurās šāds institūts nav pazīstams³⁴, par pāraudzinošas kaitējuma atlīdzināšanas ieviešanu notiek debates un par jautājumu parasti tiek plaši diskutēts³⁵. Pāraudzinošas kaitējuma atlīdzināšana bieži vien tiek uztverta kā saistību tiesību paradigmas izmaiņas. Dažas tiesību sistēmas joprojām ir ļoti piesaistītas idejai par to, ka atbildības sistēmai ir jābūt tikai atlīdzinošai funkcijai. Atbilstoši teju grāmatvedības metodei kaitējuma atlīdzināšana ir paredzēta, lai ne vairāk, ne mazāk, bet pilnībā atlīdzinātu nodarīto kaitējumu, jo runa ir par tā līdzsvara atjaunošanu, kuru ir izjaukusi diskriminējošā rīcība. Tomēr garantija, ka tiks saņemta pilnīga atlīdzība, pati par sevi jau ir paredzēta kā līdzeklis, kas turpmāk atturētu no minētās rīcības.

49. Pāraudzinoša kaitējuma atlīdzība atbildības sistēmu papildina ar moralizējošu, teju represīvu funkciju. Tā ir kā privātā soda teorijas izpausme: ir runa ne tikai par kaitējuma atlīdzinājumu vien, tiek noteikta arī kaitējuma atlīdzība papildus pilnīgas kompensācijas nodrošināšanai, kas sava represīvā rakstura dēļ ne tikai kaitējuma nodarītāju, bet arī citas personas atturētu no diskriminējošas rīcības īstenošanas.

50. Tomēr dažām dalībvalstīm, sākot jau ar Spānijas Karalisti, varētu izrādīties problemātiski ieviest pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību tieši tādēļ, ka to varētu uzskatīt par teju krimināltiesībām atbilstīga juridiskā instrumenta ieviešanu civiltiesiskās atbildības jomā. Turklāt obligātas pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības ieviešana, kā to atzīmēja iesniedzējtiesa, varētu kaitēt nepamatotas iedzīvošanās aizlieguma principam, kas ir aktuāls lielākajā daļā dalībvalstu³⁶. Vismaz būtu jāparedz, ka pāraudzinoša kaitējuma atlīdzība ir jāiemaksā Valsts kasē, taču tad rodas jautājums par minētās kaitējuma atlīdzības saņēmēju vai saņēmējiem³⁷.

51. Manuprāt, ja atzītu, ka dalībvalstīm atbilstoši Direktīvas 2006/54 18. pantam būtu jāparedz pāraudzinoša kaitējuma atlīdzība, tas izraisītu nosacījumu par atlīdzinājumu vai kompensāciju diskriminācijas dzimuma dēļ gadījumos saskaņošanu tiesas ceļā, kādu diez vai būtu vēlējies Savienības likumdevējs, vismaz ne šādā līmenī³⁸.

52. Tomēr man diemžēl jākonstatē, ka iepriekš aprakstītā atbildības sistēma it nemaz nav tāda, kas varētu sistemātiski pildīt savu atlīdzinājuma funkciju. Tomēr, ņemot vērā pašreizējo Savienības tiesību stāvokli, es šaubos, ka Tiesa varētu izvirzīt stingrākas prasības attiecībā uz atlīdzinājumu vai kompensāciju. Piebilstu, ka iespējamie trūkumi atbildības sistēmā Direktīvā 2006/54 ir kompensēti ar tās 25. pantu, kas dalībvalstīm nosaka pienākumu pieņemt sankciju režīmu.

34 — Tādējādi no ātras salīdzinošās analīzes izriet, ka Eiropas Savienībā ir ļoti maz dalībvalstu, kuru tiesību sistēmā ir paredzēta pāraudzinoša kaitējuma atlīdzināšana.

35 — Jautājuma sintēzei saistībā ar Francijas tiesību sistēmu skat. Méadel J., “Faut-il introduire la faute lucrative en droit français?”, *Les Petites Affiches*, 2007. gada 17. aprīlis, Nr. 77, 6. lpp.

36 — Ka Tiesa nekad nav vēlējusi apstrīdēt to, ko iepriekš vairākkārt nospriedusi, ka “[Savienības] tiesības nav šķērslis tam, lai valsts tiesas raudzītos, lai [Savienības] tiesību sistēmā garantētās tiesības nebūtu par pamatu tam, ka attiecīgās personas nepamatoti iedzīvojas” (spriedums *Manfredi* u.c. (no C-295/04 līdz C-298/04, EU:C:2006:461, 94. punkts un tajā minētā judikatūra)).

37 — Tādējādi pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību var paredzēt par labu vai nu cietušajam, vai valsts kasei, vai arī abiem. Taču koncepcijā, kādu, šķiet, ir izmantojusi iesniedzējtiesa, minēto kaitējuma atlīdzību saņemtu persona, kurai ir nodarīts kaitējums.

38 — Šīs šaubas pastiprina arī fakts, ka, cik man ir zināms, Komisija nav uzsākusi procedūru sakarā ar pienākumu neizpildi pret dalībvalstīm, to lielāko daļu, kuru tiesību sistēmās nav paredzēts piešķirt šādu kaitējuma atlīdzību. Šajā ziņā ir interesanti norādīt, ka savā ziņojumā par Direktīvas 2002/73, ar kuru Direktīvā 76/207 tika ieviests Direktīvas 2006/54 18. un 25. panta ekvivalents, piemērošanu Komisija ir konstatējusi, ka lielākā daļa dalībvalstu ir izpildījušas savu pienākumu ieviest efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, lai gan, kā jau es iepriekš to esmu norādījis, lielākā daļa dalībvalstu ir ignorējušas pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības mehānismu (skat. Komisijas ziņojumu Padomei un Eiropas Parlamentam, COM(2009) 409, galīgā redakcija, 7. lpp.).

53. Visbeidzot Direktīvas 2006/54 izpratnē cīņa ar diskrimināciju dzimuma dēļ notiek divos posmos. Ir posms, uz kuru attiecas tās 18. pants, proti, atlīdzinājuma vai kompensācijas, kurai, kā redzējām, ir jābūt atbilstīgai, posms. Un ir posms, uz kuru attiecas minētās direktīvas 25. pants, proti, sankciju vai soda posms, kuram nav noteikti jāsakrīt ar atlīdzības vai kompensācijas posmu, un tam nav jābūt arī kumulatīvam³⁹. Pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības uzlikšana drīzāk ir saistīta ar šo otro posmu, bet var iedomāties arī daudz citu sankciju formu, taču arī te Tiesa nevar noteikt nevienu konkrētu formu⁴⁰.

2) Direktīvas 2006/54 18. panta tiešās iedarbības problemātika

54. Atzīstot valsts tiesai iespēju darba devējam, kurš ir atzīts par vainīgu diskriminējošā rīcībā dzimuma dēļ, noteikt pienākumu izmaksāt pāraudzinošu kaitējuma atlīdzību, atsaucoties uz Direktīvas 2006/54 18. panta lietderīgo iedarbību, lai gan valsts tiesībās tas nav paredzēts, nenovēršami rodas jautājums par minētā panta tiešu iedarbību.

55. Tiesa, protams, jau ir lēmusi, ka persona, kura ir cietusi no diskriminējošas atļaušanas, vēršoties pret savu darba devēju, var atsaukties uz Direktīvas 76/207 6. pantu, it īpaši, lai atkāptos no valsts tiesību normas, ar kuru nosaka ierobežojumu kaitējuma atlīdzināšanas summai, kādu persona var saņemt kā atlīdzinājumu⁴¹. Tomēr, pirmkārt, es šaubos, ka šādu risinājumu var transponēt arī attiecībā uz pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības noteikšanu, jo nešķiet, ka no Direktīvas 2006/54 18. panta formulējuma vien izrietētu, ka ar to dalībvalstīm būtu uzlikts šāds pienākums. Otrkārt, jākonstatē, ka manis minētā judikatūra ir tapusi kontekstā, kurā atšķirībā no šī gadījuma darba devējs ir bijusi valsts iestāde. Ja nospriestu, ka pamatlietā valsts tiesai ir jānosaka pāraudzinoša kaitējuma atlīdzība atbilstoši Direktīvas 2006/54 18. pantam, nāktos konstatēt minētā panta horizontālu tiešu iedarbību.

39 — Piemēram, gadījumā, ja kaitējums ir nodarīts nevis vienai konkrētai personai, bet gan personu grupai, kuru, iespējams, aizstāv asociācija, ir skaidrs, ka atlīdzinājums nenotiks saskaņā ar Direktīvas 2006/54 18. pantu. Tomēr būtu jāpiemēro sankcijas atbilstoši minētās direktīvas 25. pantam.

40 — Dalībvalstu rīcībā ir vesels sankciju klāsts, tās var būt ekonomiska rakstura sankcijas (piemēram, naudas sodi vai pāraudzinoša kaitējuma atlīdzība), drīzāk psiholoģiska rakstura sankcijas, ko varētu dēvēt par “kaunināšanu” [“name and shame”] (piemēram, nosakot pienākumu atvainoties cietušajam, iespējams, paredzot soda publiskošanu, piemēram, publicējot to avīzē), vai arī valsts atbalsta piešķiršanas atteikums ikvienai personai, kura ir atzīta par vainīgu diskriminējošā rīcībā.

41 — Te ir lietderīgi minēt arī Tiesas judikatūru, kas tapusi, pamatojoties uz Direktīvas 76/207 6. pantu. Šo divu pamata spriedumu *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153), kā arī *Harz* (79/83, EU:C:1984:155) 27. punktā Tiesa ir spriedusi vispirms, ka minētajā direktīvā “attiecībā uz sankcijām par iespējamu diskrimināciju nav paredzēts nekāds beznosacījumu un pietiekami precīzs pienākums, uz kuru gadījumā, ja noteiktajos termiņos netiktu piemērots neviens pasākums, persona varētu atsaukties, lai saņemtu noteiktu atlīdzību saskaņā ar Direktīvu [76/207], ja šādas sekas nav paredzētas vai atļautas valsts tiesību aktos”. Pēc tam Tiesa precizēja savu nostāju spriedumā *Johnston* (222/84, EU:C:1986:206), kura minētā sprieduma 58. un 59. punktā tā ir spriedusi, ka “no [Direktīvas 76/207 6. panta], interpretējot to, ņemot vērā vispārējo principu, kuru tas pauž, izriet, ka ikvienai personai, kura uzskata, ka tā ir cietusi no diskriminējošas attieksmes dzimuma dēļ, ir jābūt pieejamai efektīvai tiesiskajai aizsardzībai, jo šī norma ir pietiekami precīza un beznosacījumu, lai uz to, iespējams, varētu atsaukties, vēršoties pret dalībvalsti, kura nav nodrošinājusi tās pilnīgu piemērošanu savā iekšējā tiesību sistēmā. [...] Uz 6. pantu, atbilstoši kuram ikvienai personai, kura uzskata, ka ir cietusi no diskriminācijas dzimuma dēļ, ir jābūt pieejamai efektīvai tiesiskajai aizsardzībai, personas var atsaukties, vēršoties pret dalībvalsti, kura nenodrošina tā pilnīgu piemērošanu [...]”.

Treškārt, spriedumā *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:335) Tiesa ir spriedusi, ka uz Direktīvas 76/207 6. pantu persona varot atsaukties, vēršoties pret valsts darba devēju, ja valsts tiesības tā vietā, lai paredzētu nodarītā kaitējuma pilnīgu atlīdzinājumu, gluži pretēji, aprobežojas ar minēto atlīdzinājumu *a priori*. Tā kā Direktīvas 76/207 6. pants ir “būtisks elements, lai panāktu galveno mērķi – vienlīdzīgu attieksmi” (34. punkts), “[minētās] direktīvas 6. un 5. panta noteikumi, lasot tos kopā, personai, kura ir cietusi no diskriminējošas atļaušanas, rada tiesības, kuras tā var izmantot valsts tiesās, vēršoties pret valsti un tās iestādēm. Apstāklis, ka dalībvalsti ziņā ir atstāta izvēle starp dažādiem risinājumiem, lai īstenotu Direktīvas [76/207] izvirzīto mērķi atkarībā no situācijām, kādas varētu rasties, nedrīkstētu radīt sekas, ka personai tiek traucēts atsaukties uz minēto 6. pantu situācijā, kāda tiek aplūkota pamatlietā, kad iestādēm nav nekādas rīcības brīvības, īstenojot izvēlēto risinājumu” (35. un 36. punkts). Tiesa secināja, “ka persona, kura ir cietusi no diskriminējošas atļaušanas, vēršoties pret valsts iestādi, kura ir darba devējs, var atsaukties uz [minētās] direktīvas 6. panta noteikumiem, lai atkāptos no valsts noteikumiem, ar kuriem kaitējuma atlīdzības summai, kuru var saņemt kompensācijā, ir noteikti ierobežojumi” (38. punkts). Es uzsveru, ka ģenerāladvokāts V. van Gervens [W. Van Gerven] ir aicinājis Tiesu Direktīvas 76/207 6. pantam piešķirt tiešu horizontālu iedarbību (skat. ģenerāladvokāta V. van Gervena secinājumus lietā *Marshall* (C-271/91, EU:C:1993:30, 21. punkts)).

D – Analīzes secinājums

56. Ņemot vērā savu analīzi, es sliecos secināt, ka Direktīvas 2006/54 18. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstis drīkst izvēlēties līdzekļus, kādus īstenot, lai garantētu, ka no minētās direktīvas piemērošanas jomas izrietošais atlīdzinājums vai kompensācija, kas ir paredzēta personām, kuras ir cietušas no diskriminācijas dzimuma dēļ, ir preventīva, ja vien ir nodrošināta šīs direktīvas izvirzītā mērķa izpilde. Nenonākot ar to pretrunā, tajā nav prasīts, lai dalībvalstis paredzētu pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības izmaksu cietušajam. Katrā ziņā nav pieļaujams, ka valsts tiesa piespriež atlīdzināt šādu kaitējumu, ja valsts tiesībās tas nav paredzēts.

57. Ja dalībvalstis izvēlas atlīdzinājumu izmaksāt naudā, šādam atlīdzinājumam, lai tas būtu arī preventīvs, ir jābūt atbilstīgam, proti, tam jābūt pilnīgam, un tajā ir pienācīgi jābūt ņemtām vērā visām nodarītā kaitējuma sastāvdaļām, kā arī vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa pārkāpuma smagumam. Valsts tiesai ir jāpārlicinās, ka tas tā ir.

IV – Secinājumi

58. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz Kordovas Darba lietu tiesas Nr. 1 uzdoto jautājumu atbildēt šādi:

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 (pārstrādāta versija), 18. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstis drīkst izvēlēties līdzekļus, kādus īstenot, lai garantētu, ka no minētās direktīvas piemērošanas jomas izrietošais atlīdzinājums vai kompensācija, kas ir paredzēta personām, kuras ir cietušas no diskriminācijas dzimuma dēļ, ir preventīva, ja vien ir nodrošināta šīs direktīvas izvirzītā mērķa izpilde. Nenonākot ar to pretrunā, tajā nav prasīts, lai dalībvalstis paredzētu pāraudzinošas kaitējuma atlīdzības izmaksu cietušajam. Katrā ziņā nav pieļaujams, ka valsts tiesa piespriež atlīdzināt šādu kaitējumu, ja valsts tiesībās tas nav paredzēts.

Turklāt, ja dalībvalstis izvēlas atlīdzinājumu izmaksāt naudā, šādam atlīdzinājumam, lai tas būtu arī preventīvs, ir jābūt atbilstīgam, proti, tam jābūt pilnīgam, un tajā ir pienācīgi jābūt ņemtām vērā visām nodarītā kaitējuma sastāvdaļām, kā arī vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa pārkāpuma smagumam. Valsts tiesai ir jāpārlicinās, ka tas tā ir.