



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

17 december 2015*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 2006/54/EG — Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep — Discriminerend ontslag — Artikel 18 — Compensatie of reparatie van de werkelijk geleden schade — Afschrikkende werking — Artikel 25 — Sancties — Punitieve schadevergoeding”

In zaak C-407/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba (arbeidsrechter te Cordoba, Spanje) bij beslissing van 1 augustus 2014, ingekomen bij het Hof op 27 augustus 2014, in de procedure

María Auxiliadora Arjona Camacho

tegen

Securitas Seguridad España, S.A.,

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, president van de Derde kamer, waarnemend voor de president van de Vierde kamer, J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur), A. Prechal en K. Jürimäe, rechters,

advocaat-generaal: P. Mengozzi,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- M. A. Arjona Camacho, vertegenwoordigd door R. Alcaide Aranda, abogado,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door L. Banciella Rodríguez-Miñón en A. Rubio González Alejandro als gemachtigden,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. Kraehling als gemachtigde, bijgestaan door A. Bates, barrister,

* Procestaal: Spaans.

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Roussanov en E. Adsera Ribera als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 3 september 2015,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 18 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204, blz. 23).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen M. A. Arjona Camacho en Securitas Seguridad España, S.A. (hierna: „Securitas Seguridad España”) over de toekenning van een punitieve schadevergoeding aan Arjona Camacho vanwege haar ontslag dat discriminatie op grond van geslacht oplevert.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 76/207/EEG

- 3 Artikel 6 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40) luidde aanvankelijk als volgt:

„De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.”

- 4 Richtlijn 76/207 is gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15). Overweging 18 van richtlijn 2002/73 luidt als volgt:

„Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat, om effectief te zijn, het beginsel van gelijke behandeling impliceert dat, telkens wanneer dit wordt overtreden, de vergoeding toegekend aan de gediscrimineerde werknemer in verhouding moet staan tot de geleden schade. Het heeft voorts gepreciseerd dat het vooraf bepalen van een maximumbedrag effectieve compensatie kan beletten en dat het niet toekennen van rente ter compensatie van het geleden verlies niet is toegestaan.”

- 5 Artikel 6 van richtlijn 76/207 is bij richtlijn 2002/73 als volgt gewijzigd:

„1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie en reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie in strijd met artikel 3, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade; deze compensatie en reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.

[...]"

- 6 Ook is bij richtlijn 2002/73 aan richtlijn 76/207 artikel 8 quinquies toegevoegd, dat luidt als volgt:

„De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.”

- 7 Blijkens artikel 34, lid 1, van richtlijn 2006/54 is richtlijn 76/207 met ingang van 15 augustus 2009 ingetrokken bij richtlijn 2006/54.

Richtlijn 2006/54

- 8 De overwegingen 1, 33 en 35 van richtlijn 2006/54 luiden als volgt:

„(1) Richtlijn [76/207] en richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en [sectorale] regelingen inzake sociale zekerheid [PB L 225, blz. 40] zijn in belangrijke mate gewijzigd. [...] Aangezien verdere wijzigingen in deze richtlijnen worden aangebracht, moeten deze worden herschikt om meer duidelijkheid te scheppen en om de voornaamste bepalingen op dit gebied alsook een aantal ontwikkelingen die voortvloeien uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie [...] in één tekst samen te voegen.

[...]

(33) Het Hof van Justitie heeft duidelijk bepaald dat het beginsel van gelijke behandeling, om effectief te zijn, impliceert dat de vergoeding die voor een inbreuk wordt toegekend in verhouding moet staan tot de geleden schade. Daarom mag niet worden toegestaan dat vooraf een maximumbedrag voor compensatie wordt vastgesteld behalve wanneer de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.

[...]

(35) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.”

9 Artikel 1 van richtlijn 2006/54 bepaalt:

„Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

[...]

b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;

[...]

Deze richtlijn omvat ook bepalingen die beogen dat dit beginsel door de vaststelling van passende procedures effectiever wordt toegepast.”

10 Artikel 14 van deze richtlijn draagt het kopje „Discriminatieverbod” en bepaalt in lid 1, onder c):

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel [157 VWEU]”.

11 Artikel 18 van de richtlijn draagt het kopje „Compensatie of reparatie” en luidt als volgt:

„De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn sollicitatie in aanmerking te nemen.”

12 Artikel 25 van richtlijn 2006/54 draagt het kopje „Sancties” en luidt:

„De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.”

13 Artikel 27 van de richtlijn draagt het kopje „Minimumeisen” en bepaalt in lid 1:

„De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.”

Spaans recht

- 14 Artikel 10 van organieke wet 3/2007 inzake de feitelijke gelijkheid van vrouwen en mannen (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) van 22 maart 2007 (BOE nr. 71 van 23 maart 2007, blz. 12611) draagt het kopje „Rechtsgevolgen van discriminerend gedrag” en luidt als volgt:

„Rechtshandelingen en contractuele bepalingen die discriminatie op grond van geslacht opleveren of zullen opleveren, zijn nietig en leiden tot aansprakelijkheid [van de veroorzaker van de schade] op basis van een systeem van reële, effectieve en in evenredige verhouding tot de geleden schade staande reparatie of compensatie, en waar nodig op basis van een efficiënt en afschrikkend sanctiesysteem dat discriminerend gedrag voorkomt.”

- 15 Artikel 183 van wet 36/2011 betreffende de rechtsvordering in arbeids- en socialezekerheidszaken (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social) van 10 oktober 2011 (BOE nr. 245 van 11 oktober 2011, blz. 106584) draagt het kopje „Schadevergoeding” en bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. Wordt in het vonnis een schending vastgesteld, dan beslist de rechter over de hoogte van de schadevergoeding die eventueel aan de verzoekende partij wordt toegewezen wegens de ondergane discriminatie of andere schending van haar grondrechten en openbare vrijheden, met inachtneming van zowel de immateriële schade als gevolg van de schending van het grondrecht als de hieruit voortvloeiende aanvullende schade.

2. De rechter beslist over de hoogte van de schade, die behoedzaam moet worden gewaardeerd wanneer het te moeilijk of te duur is om de hoogte ervan precies vast te stellen, zodat het slachtoffer voldoende schadeloos wordt gesteld en voor zover mogelijk volledig wordt teruggebracht in de situatie waarin het vóór de schending verkeerde, en tevens wordt bijgedragen aan het doel schade te voorkomen.”

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

- 16 Op 1 juli 2012 trad Arjona Camacho in dienst bij Securitas Seguridad España om voltijds als bewaakster te werken in een jeugdgevangenis te Cordoba (Spanje). Zij werd op 24 april 2014 ontslagen.
- 17 Arjona Camacho verzette zich tegen haar ontslag en verzocht het centrum voor bemiddeling, arbitrage en verzoening te Cordoba op 6 mei 2014 om tussen haar en haar werkgever te bemiddelen. De bemiddeling bleef zonder resultaat.
- 18 Op 26 mei 2014 heeft Arjona Camacho zich tot de Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba gewend, stellende dat haar ontslag moest worden vernietigd.
- 19 Dienaangaande heeft Arjona Camacho primair gesteld dat haar ontslag met name discriminatie op grond van geslacht opleverde. Zij heeft verzocht om toekenning van een bedrag van 6 000 EUR als vergoeding van de geleden schade.
- 20 De verwijzende rechter acht bewezen dat het ontslag van Arjona Camacho discriminatie op grond van geslacht oplevert, en merkt op dat in de uitspraak die hij zal doen nadat het Hof zich heeft uitgelaten, er zal worden aangegeven op welk bewijs die vaststelling berust.
- 21 De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat hij in zijn uitspraak ook zal aangeven waarom hij van oordeel is dat 3 000 EUR schadevergoeding voldoende is voor de volledige reparatie van de schade die Arjona Camacho heeft geleden vanwege haar ontslag op grond van geslacht.

- 22 De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of hij overeenkomstig artikel 18 van richtlijn 2006/54, dat bepaalt dat er moet worden gezorgd voor afschrikkende reparatie of compensatie, Arjona Camacho een schadevergoeding moet toekennen die verder gaat dan de volledige vergoeding van de door haar geleden schade en de vorm aanneemt van een punitieve schadevergoeding, om een voorbeeld te stellen voor haar voormalige werkgever en ook voor anderen.
- 23 De verwijzende rechter wijst erop dat het begrip „punitieve schadevergoeding” niet bestaat in het Spaanse recht.
- 24 Tegen deze achtergrond heeft de Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Kan artikel 18 van richtlijn [2006/54], dat bepaalt dat de compensatie voor het slachtoffer van discriminatie op grond van geslacht afschrikkend moet zijn (naast reëel, effectief en evenredig aan de geleden schade), aldus worden uitgelegd dat de nationale rechter op grond daarvan werkelijk aanvullend een punitieve schadevergoeding kan opleggen waarvan de hoogte redelijk is, dat wil zeggen een aanvullend bedrag dat weliswaar verder gaat dan de volledige reparatie van de door het slachtoffer werkelijk geleden schade, maar dat (behalve voor de schadeveroorzaker) ook als voorbeeld dient voor anderen, mits dat bedrag niet onevenredig hoog is, ook al kent de rechtstraditie van die nationale rechter geen punitieve schadevergoeding?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 25 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 18 van richtlijn 2006/54 aldus moet worden uitgelegd dat, om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is, aan die persoon naast een schadevergoeding met een reparatoir karakter ook een punitieve schadevergoeding moet worden toegekend.
- 26 Volgens artikel 18 nemen de lidstaten in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade, waarbij de compensatie niet mag worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin er sprake is van weigering om een sollicitatie in aanmerking te nemen.
- 27 In deze bepaling zijn de bewoordingen overgenomen van artikel 6, lid 2, van richtlijn 76/207, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73.
- 28 Uit overweging 18 van richtlijn 2002/73 blijkt dat artikel 6 van richtlijn 76/207 bij richtlijn 2002/73 is gewijzigd om rekening te houden met de rechtspraak van het Hof, in het bijzonder met de arresten Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) en Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).
- 29 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat het Hof bij de uitlegging van artikel 6 van richtlijn 76/207, die is ingetrokken bij en vervangen door richtlijn 2006/54, erop heeft gewezen dat de lidstaten verplicht zijn de nodige maatregelen te nemen om eenieder die meent te zijn benadeeld door een met die richtlijn strijdige discriminatie, in staat te stellen zijn rechten voor de rechter geldend te maken. Die verplichting houdt in dat de betrokken maatregelen voldoende doeltreffend moeten zijn om de met richtlijn 76/207 nagestreefde doelstelling te kunnen realiseren, en dat zij door de belanghebbenden daadwerkelijk voor de nationale rechterlijke instanties moeten kunnen worden ingeroepen (zie arresten Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punt 22, en Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punt 43).

- 30 Volgens de rechtspraak van het Hof schrijft artikel 6 de lidstaten voor het geval van schending van het discriminatieverbod niet een bepaalde maatregel voor, maar laat het hun de vrije keuze tussen de verschillende oplossingen die geschikt zijn om de doelstelling van richtlijn 76/207 te bereiken, afhankelijk van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen (zie arresten von Colson en Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punt 18; Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punt 23, en Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punt 44).
- 31 De passende maatregelen tot herstel van de daadwerkelijke gelijkheid van kansen moeten echter een daadwerkelijke en doeltreffende rechterlijke bescherming waarborgen en tegenover de werkgever een reële afschrikkende werking hebben (zie arresten von Colson en Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punten 23 en 24; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, punt 25, en Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punt 45).
- 32 Dergelijke vereisten houden noodzakelijkerwijs in dat rekening moet worden gehouden met de bijzondere omstandigheden van elke schending van het beginsel van gelijke behandeling. In geval van discriminerend ontslag zou de gelijkheid niet kunnen worden hersteld zonder de gediscrimineerde weer in dienst te nemen dan wel hem een financiële vergoeding toe te kennen voor de geleden schade (arrest Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punt 25).
- 33 Ten slotte is het volgens de rechtspraak van het Hof zo dat indien er voor een financiële vergoeding wordt gekozen als maatregel om het beoogde herstel van de daadwerkelijke gelijkheid van kansen te bereiken, die vergoeding adequaat moet zijn in die zin dat de als gevolg van het discriminerende ontslag daadwerkelijk geleden schade volledig kan worden vergoed in overeenstemming met de toepasselijke nationale regels (zie arresten Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punt 26, en Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punt 46).
- 34 Uit zowel de oorspronkelijke als de gewijzigde versie van artikel 6 van richtlijn 76/207 en de in de punten 29 tot en met 33 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak volgt dus dat de door artikel 6 beoogde reële afschrikkende werking niet impliceerde dat aan een persoon die schade leed als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, een punitieve schadevergoeding werd toegekend die verder ging dan de volledige vergoeding van de daadwerkelijk geleden schade en neerkwam op een sanctie.
- 35 Dit vindt steun in het feit dat bij discriminerend ontslag de toegekende financiële vergoeding de alternatieve mogelijkheid tot herstel van de schade is, zoals is aangegeven in punt 32 van het onderhavige arrest.
- 36 Zoals de advocaat-generaal in punt 32 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is er geen wezenlijke verandering in het Unierecht te signaleren op basis waarvan artikel 18 van richtlijn 2006/54 anders zou moeten worden uitgelegd dan artikel 6 van richtlijn 76/207.
- 37 Vastgesteld moet dan ook worden dat artikel 18 van richtlijn 2006/54, net als artikel 6 van richtlijn 76/207 en ter borging van reële en effectieve compensatie of reparatie van de schade als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend en evenredig is, verlangt van de lidstaten die kiezen voor reparatie in financiële vorm, dat zij in hun interne rechtsorde op de door hen vastgelegde wijze maatregelen opnemen die erin voorzien dat de schadelijgende persoon een schadevergoeding ontvangt waarmee de geleden schade volledig wordt gecompenseerd, maar niet voorziet in betaling van een punitieve schadevergoeding.
- 38 Bovendien is het zo dat artikel 25 van richtlijn 2006/54 bepaalt dat de lidstaten vaststellen welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. In dat artikel staat voorts dat de sancties, die „ook het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten”, doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn.

- 39 Terwijl artikel 18 van richtlijn 2006/54 ertoe strekt dat de schade van de schadelijdende persoon wordt gecompenseerd of gerepareerd, blijkt uit de bewoordingen van artikel 25 van de richtlijn dus dat de lidstaten op grond van dat artikel maatregelen mogen treffen om discriminatie op grond van geslacht te bestraffen middels een aan het slachtoffer toegekende schadevergoeding.
- 40 Artikel 25 van richtlijn 2006/54 biedt de lidstaten derhalve de mogelijkheid, maar legt hun niet de verplichting op, om maatregelen te nemen die erin voorzien dat het slachtoffer van discriminatie op grond van geslacht een punitieve schadevergoeding ontvangt.
- 41 Voorts is in artikel 27, lid 1, van de richtlijn bepaald dat de lidstaten bepalingen mogen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
- 42 In casu wijst de verwijzende rechter erop dat het begrip „punitieve schadevergoeding” niet bestaat in het Spaanse recht.
- 43 Bij gebreke van een bepaling van nationaal recht die voorziet in betaling van een punitieve schadevergoeding aan een persoon die schade lijdt als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, kan de nationale rechter dus niet uit eigen beweging op grond van artikel 25 van richtlijn 2006/54 de discriminerende partij veroordelen tot een dergelijke schadevergoeding.
- 44 Hieraan moet worden toegevoegd dat, mocht een lidstaat maatregelen treffen zodat een punitieve schadevergoeding kan worden toegekend aan de gediscrimineerde, de interne rechtsorde van elke lidstaat de criteria voor de vaststelling van de omvang van de sanctie dient te bepalen, met dien verstande dat het gelijkwaardigheidsbeginsel en het doeltreffendheidsbeginsel in acht moeten worden genomen (zie naar analogie arresten Manfredi e.a., C-295/04–C-298/04, EU:C:2006:461, punt 92; Donau Chemie e.a., C-536/11, EU:C:2013:366, punten 25-27, en Hirman, C-174/12, EU:C:2013:856, punt 40).
- 45 Gelet op het voorgaande moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 18 van richtlijn 2006/54 aldus moet worden uitgelegd dat dit artikel, ter borging van reële en effectieve compensatie of reparatie van de schade als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend en evenredig is, verlangt van de lidstaten die kiezen voor reparatie in financiële vorm, dat zij in hun interne rechtsorde op de door hen vastgelegde wijze maatregelen opnemen die erin voorzien dat de schadelijdende persoon een schadevergoeding ontvangt waarmee de geleden schade volledig wordt gecompenseerd.

Kosten

- 46 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 18 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat dit artikel, ter borging van reële en effectieve compensatie of reparatie van de schade als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend en evenredig is, verlangt van de lidstaten die kiezen voor reparatie in financiële vorm, dat zij in hun interne rechtsorde op de

door hen vastgelegde wijze maatregelen opnemen die erin voorzien dat de schadelijgende persoon een schadevergoeding ontvangt waarmee de geleden schade volledig wordt gecompenseerd.

ondertekeningen