

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

8. srpnja 2010. (*)

„Direktiva 2000/78/EZ – Članci 8. i 9. – Nacionalni postupak za provedbu obveza iz direktive – Rok za podnošenje zahtjeva – Načela ekvivalentnosti i djelotvornosti – Načelo nesnižavanja ranije razine zaštite”

U predmetu C-246/09,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 234. UEZ-a, koji je uputio Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud u Hamburgu, Njemačka), odlukom od 3. lipnja 2009., koju je Sud zaprimio 6. srpnja 2009., u postupku

Susanne Bulicke

protiv

Deutsche Büro Service GmbH,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu J. N. Cunha Rodrigues, predsjednik vijeća, P. Lindh (izvjestiteljica), A. Rosas, A. Ó Caoimh i A. Arabadžiev, suci,

nezavisni odvjetnik: Y. Bot,

tajnik: R. Grass,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za S. Bulicke, K. Bertelsmann, *Rechtsanwalt*,
- za njemačku vladu, M. Lumma i N. Graf Vitzthum, u svojstvu agenata,
- za Irsku, D. O’Hagan, u svojstvu agenta, uz asistenciju N. J. Traversa, *barrister*,
- za Komisiju Europskih zajednica, J. Enegren i B. Conte, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon saslušanja nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez njegova mišljenja,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članaka 8. i 9. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16., u daljnjem tekstu: direktiva) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.-75.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između S. Bulicke i društva Deutsche Büro Service GmbH (u daljnjem tekstu: DBS), radi odštetnog zahtjeva zbog diskriminacije pri zapošljavanju na temelju dobi, koju S. Bulicke smatra da je pretrpjela.

Pravni okvir

Pravo Europske unije

3 Na temelju njezinog članka 1., svrha direktive jest utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.

4 Uvodne izjave 28. do 30. direktive glase:

„(28) Ova Direktiva postavlja minimalne zahtjeve i državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba. Provedba ove Direktive ne smije služiti kao opravdanje za vraćanje unazad u odnosu na stanje koje već prevladava u pojedinoj državi članici.

(29) Žrtve diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja trebale bi imati na raspolaganju odgovarajuća sredstva pravne zaštite. [...]

(30) Učinkovita provedba načela jednakosti zahtijeva odgovarajuću sudsku zaštitu protiv viktimizacije.”

5 Članak 8. direktive navodi:

„1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba iz ove Direktive.

2. Provedba ove Direktive ne može ni pod kojim uvjetima biti temelj za snižavanje razine zaštite od diskriminacije koju države članice već pružaju u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom.”

6 Članak 9. direktive određuje:

„1. Države članice osiguravaju da su svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda, zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednakog postupanja, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao, dostupni sudski i/ili upravni postupci te, ako se smatraju primjerenima, postupci mirenja, radi provođenja obveza iz ove Direktive.

[...]

3. Stavci 1. i 2. ne dovode u pitanje nacionalna pravila koja se odnose na vremenska ograničenja za pokretanje postupka u pogledu načela jednakog postupanja.”

Nacionalno pravo

Opći zakon o jednakom postupanju

7 Opći zakon o jednakom postupanju (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) od 14. kolovoza 2006. (BGBl. 2006 I, str. 1897., u daljnjem tekstu: AGG), prenio je direktivu.

8 Članak 1. AGG-a pod naslovom „Cilj zakona” navodi:

„Cilj ovog zakona je spriječiti ili ukloniti svaku diskriminaciju na temelju rase, etničkog podrijetla, spola, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi ili spolnog opredjeljenja.”

9 Članak 15. AGG-a pod naslovom „Naknada štete i odšteta” propisuje:

„(1) U slučaju kršenja zabrane diskriminacije od poslodavca se zahtijeva da nadoknadi štetu koja je time izazvana. Ovo se pravilo ne primjenjuje ako poslodavac nije odgovoran za kršenje te obveze.

(2) Zaposlenik može zahtijevati odgovarajuću financijsku naknadu za neimovinsku štetu. U slučaju nezapošljavanja, naknada ne može prelaziti tri mjesečne plaće, ako zaposlenik nije bio izabran usprkos nediskriminirajućem postupku odabira.

(3) Ako se primjenjuju kolektivni ugovori, od poslodavca se zahtijeva plaćanje odštete samo ako postupa namjerno ili s krajnjom nepažnjom.

(4) Zahtjev iz stavka 1. ili 2. valja podnijeti u pisanom obliku u roku od dva mjeseca, osim ako stranke kolektivnog ugovora nisu dogovorile drukčije. U slučaju prijave za radno mjesto ili profesionalnog napredovanja, rok počinje teći po primitku odbijenice, a u drugim slučajevima povrede, u trenutku kad zaposlenik sazna za diskriminaciju.

(5) U ostalim slučajevima ne zadire se u prava poslodavca koja proizlaze iz drugih zakonskih odredaba.

(6) Svaka povreda načela zabrane diskriminacije iz članka 7. stavka 1. od strane poslodavca ne opravdava pravo na zasnivanje radnog odnosa, stručno osposobljavanje ili profesionalno napredovanje, osim ako takvo pravo ne proizlazi iz neke druge pravne osnove.”

Građanski zakonik

10 Članak 195. njemačkog građanskog zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch, u daljnjem tekstu: BGB) navodi da je uobičajeni rok zastare tri godine.

- 11 Članak 611.a BGB-a u verziji koja je bila na snazi do 17. kolovoza 2006., datuma stupanja na snagu AGG-a, određivao je:

„(1) Poslodavac ne smije diskriminirati zaposlenika na temelju spola prilikom sklapanja sporazuma ili donošenja mjere, a posebno prilikom ugovaranja radnog odnosa [...]

(2) Ako poslodavac povrijedi načelo zabrane diskriminacije iz stavka 1. prilikom sklapanju ugovora o radu, kandidat koji je bio diskriminiran može zahtijevati odgovarajuću novčanu naknadu [...]

(4) Zahtjev iz stavka 2. [...] valja podnijeti u pisanom obliku u roku koji počinje teći primitkom obavijesti o odbijanju molbe. Trajanje roka određuje se na temelju prekluzivnog roka predviđenog za ostvarivanje prava na naknadu s obzirom na predmetni radni odnos; taj rok mora biti najmanje dva mjeseca. Ako takav rok nije određen za taj radni odnos, on je u tom slučaju šest mjeseci.

[...]”

Zakon o radnim sudovima

- 12 Članak 61.b zakona o radnim sudovima (Arbeitsgerichtsgesetz) od 2. srpnja 1979. (BGBl, 1979 I, str. 853., u daljnjem tekstu: ArbGG) navodi da „svaki odštetni zahtjev koji se podnosi na temelju članka 15. AGG-a mora biti podnesen u roku od tri mjeseca nakon što je pisani prigovor” upućen poslodavcu.

Glavni postupak i prethodno pitanje

- 13 Dana 16. studenoga 2007. S. Bulicke koja je tada imala 41 godinu javila se na oglas u novinama koji je objavio Deutsche Büro u svrhu popunjavanja radnog mjesta. Tekst oglasa glasio je kako slijedi:

Tražimo motivirane suradnike/suradnice za naš mladi tim u gradu. Voliš li razgovarati na telefon? Onda si prava osoba za nas. Dajemo ti mogućnost da na taj način i zaradiš. Imaš li između 18 i 35 godina, znaš li dobro njemački jezik i tražiš li posao s punim radnim vremenom? [...]

- 14 S. Bulicke je 19. studenoga 2007. telefonom obaviještena da je njezina molba za posao odbijena. To je potvrđeno dopisom od 21. studenoga 2007. u kojem se pojašnjava da su sva mjesta popunjena. Međutim, pokazalo se da su dvije osobe u dobi od 20 i 22 godine bile primljene na posao 19. studenoga 2007.

- 15 Deutsche Büro objavio je slične oglase 22. studenoga 2007. i 9. travnja, 3. rujna i 10. rujna 2008. U svim tim oglasima spominjali su se izrazi „mladi tim” i „između 18 i 35 godina”.

- 16 S. Bulicke je 29. siječnja 2008. podnijela tužbu pred Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu), radi naknade štete koju smatra da je pretrpjela zbog diskriminacije.

- 17 Presudom od 10. prosinca 2008. navedeni sud odbacio je njezin zahtjev s obrazloženjem da S. Bulicke nije prethodno uputila prigovor Deutsche Bürou u roku koji propisuje članak 15. stavak 4. AGG-a.
- 18 S. Bulicke podnijela je žalbu pred Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud u Hamburgu). Prema njegovom mišljenju jasno je da S. Bulicke nije poštovala rok iz članka 15. stavka 4. AGG-a.
- 19 Nacionalni sud pita je li članak 15. stavak 4. AGG-a u skladu s načelima ekvivalentnosti i djelotvornosti, prvo, jer u radnom pravu ne postoji prekluzivni rok, osim u slučaju kolektivnog ugovora, već samo opći rokovi zastare kao što su oni koje propisuje članak 195. BGB-a, i drugo, jer je taj rok prekratak da bi omogućio kandidatima za posao da se pozivaju na svoja prava.
- 20 Također tvrdi da je rok koji propisuje članak 15. stavak 4. AGG-a kraći od onog koji je u pogledu diskriminacije na temelju spola propisao članak 611.a BGB-a u inačici koja je bila na snazi do 17. kolovoza 2006. Novo zakonodavstvo je stoga korak unatrag u odnosu na prethodno zakonodavstvo.
- 21 U tim je okolnostima Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud u Hamburgu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Krši li nacionalno zakonodavstvo, u skladu s kojim za podnošenje pisanog zahtjeva za odštetu i/ili naknadu zbog diskriminacije pri zapošljavanju vrijedi vremenski rok od dva mjeseca od primitka odbijenice – ili, zbog tumačenja te odredbe, od saznanja da je došlo do diskriminacije – primarno pravo Zajednice (kojim se jamči učinkovita sudska zaštita) i/ili zabranu diskriminacije na temelju dobi propisanu pravom Zajednice, to jest direktivu, ako za istovjetne zahtjeve prema nacionalnom pravu vrijede rokovi zastare od tri godine i/ili zabrana snižavanja razine zaštite predviđena člankom 8. te direktive, ako je prethodni nacionalni propis u slučaju diskriminacije na temelju spola predvidio dulji prekluzivni rok?“

Prethodna pitanja

- 22 Svojim pitanjem nacionalni sud u biti pita predstavlja li odredba kao što je članak 15. stavak 4. AGG-a, koja propisuje da žrtva diskriminacije pri zapošljavanju na temelju dobi mora počinitelju te diskriminacije uputiti prigovor u roku od dva mjeseca po primitku odbijenice za posao, ili prema drukčijem tumačenju te odredbe, u roku od dva mjeseca nakon što je saznala za diskriminaciju, pravilnu provedbu članaka 8. i 9. te direktive.
- 23 Konkretnije, on pita je li ta odredba, s jedne strane, u skladu s načelima ekvivalentnosti i djelotvornosti, posebno u pogledu ostalih odredbi nacionalnog zakonodavstva koje određuju dulje rokove zastare za moguće slične tužbe ili, s druge strane, s načelom koje zabranjuje snižavanje razine zaštite, uzimajući u obzir raniju odredbu nacionalnog zakonodavstva koja je predviđala dulji rok zastare u slučajevima diskriminacije na temelju spola.

Načela ekvivalentnosti i djelotvornosti

- 24 Članak 9. direktive najprije navodi da države članice moraju osigurati da su sudski i/ili upravni postupci za provedbu obveza koje proizlaze iz direktive dostupni svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda u pogledu načela jednakog postupanja te, drugo, da te obveze država članica ne dovode u pitanje nacionalna pravila o rokovima za podnošenje tužbe u vezi s tim načelom. Iz te odredbe proizlazi da pitanje rokova za pokretanje postupka za provedbu obveza iz direktive nije uređeno pravom Unije.
- 25 U skladu s ustaljenom sudskom praksom i u nedostatku pravila Unije u tom području, na unutarnjem je pravnom poretku svake države članice odrediti nadležne sudove i utvrditi detaljna postupovna pravila kojima se jamči zaštita prava koja pojedinci imaju na temelju prava Unije, pod uvjetom da, prvo, ta pravila nisu manje povoljna od onih koja uređuju slična nacionalna pravna sredstva (načelo ekvivalentnosti) i, drugo, da u praksi ne onemogućuju niti znatno ne otežavaju provedbu prava prenesenih pravnim poretkom Unije (načelo djelotvornosti) (vidjeti osobito presudu od 13. ožujka 2007., Unibet, C-432/05, Zb., str. I-2271., t. 43.; od 7. lipnja 2007., van der Weerd i dr., C-222/05 do C-225/05, Zb., str. I-4233., t. 28., i navedenu sudsku praksu, kao i od 12. veljače 2008., Kempter C-2/06, Zb., str. I-411., t. 57.).
- 26 Poštovanje načela ekvivalentnosti podrazumijeva da se sporno pravilo primjenjuje bez razlike na tužbe koje se temelje na kršenju prava Unije i na tužbe koje se temelje na kršenju nacionalnog prava ako su predmet i uzrok slični (vidjeti presude od 1. prosinca 1998., Levez, C-326/96, Zb., str. I-7835., t. 41.; od 16. svibnja 2000., Preston i dr., C-78/98, Zb., str. I-3201., t. 55.; i od 29. listopada 2009., Pontin, C-63/08, Zb., str. I-10467., t. 45.).
- 27 Međutim, to se načelo ne smije tumačiti na način da od država članica zahtijeva proširenje njihovih najpovoljnijih pravila na sve tužbe, koje su kao u glavnom postupku podnesene u području radnog prava (vidjeti u tom smislu gore navedene presude Levez, t. 42. i Pontin, t. 45.).
- 28 Kako bi se ustanovilo poštuje li se načelo ekvivalentnosti u glavnom predmetu, na nacionalnom je sudu, zbog toga što jedino on ima direktan uvid u postupovna pravila u vezi s pravnim sredstvima u području radnog prava, da razmotri kako svrhu tako i bitne elemente navodno sličnih nacionalnih pravnih sredstava (vidjeti gore navedene presude Levez, t. 43., Preston i dr., t. 56., i Pontin, t. 45.).
- 29 Osim toga, nacionalni sud mora analizirati svaki primjer u kojem se postavlja pitanje je li pojedina nacionalna postupovna odredba manje povoljna od onih koje se tiču sličnih nacionalnih pravnih sredstava uzimajući u obzir položaj te odredbe u cjelokupnom postupku, tijek postupka i njegove posebnosti pred različitim nacionalnim tijelima (vidjeti gore navedene presude Levez, t. 44.; Preston i dr., t. 61.; i Pontin, t. 46.).
- 30 U svjetlu informacija koje je dostavio nacionalni sud, izgleda da je mogućnost dobivanja naknade za imovinsku i neimovinsku štetu koja proizlazi iz povrede načela zabrane diskriminacije na temelju rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi ili spolnog opredjeljenja uvedena AGG-om i da strogo gledano nije bilo istovjetnih postupaka prije donošenja tog zakona.

- 31 Prema mišljenju tog suda, u radnom pravu, osim kolektivnih ugovora, ne vrijede prekluzivni rokovi osim općih rokova zastare. Međutim, on navodi da je u svojoj presudi od 10. prosinca 2008. Arbeitsgericht (Radni sud u Hamburgu) utvrdio postojanje slučajeva u kojima se od radnika tražilo da svoja prava ostvaruju u kratkom roku. Takav je bio slučaj s tužbama kojima se tražila zaštita od neopravdanog otkaza, koje je trebalo pokrenuti u roku od tri tjedna od otkaza. Slično tome, tužbe kojima se utvrđuje ništetnost ugovora na određeno vrijeme moraju se pokrenuti u roku od tri tjedna od ugovornog završetka tog razdoblja. Konačno, kolektivni ugovori često sadrže klauzule o prekluziji prema kojima pravo na pokretanje tužbe prestaje ako nije izvršeno u kratkom roku.
- 32 Nacionalni sud navodi da je članak 611.a BGB-a u verziji koja je bila na snazi prije donošenja AGG-a predviđao minimalni rok zastare od dva mjeseca za upućivanje prigovora poslodavcu u pogledu diskriminacije na temelju spola, kada je bio određen prekluzivni rok za ostvarivanje drugih prava na odštetu koja proizlaze iz predmetnog radnog odnosa. Ako takav rok nije bio utvrđen, vremenski rok u okviru članka 611.a bio je šest mjeseci.
- 33 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da se rok iz članka 15. stavka 4. AGG-a odnosi samo na prigovor upućen poslodavcu. Njemačka vlada naglašava da taj rok treba povezati s onim iz članka 61.b ArbGG-a. Samo ako poslodavac odbije prigovor upućen na temelju članka 15. stavka 4. AGG-a, osoba koja misli da je bila žrtva diskriminacije ima rok od tri mjeseca od datuma podnošenja pisanog zahtjeva poslodavcu za pokretanje postupka pred radnim sudom. Prigovor upućen poslodavcu može se nadomjestiti pokretanjem tužbe pod uvjetom da je takav postupak pokrenut u roku određenom u članku 15. stavku 4. AGG-a.
- 34 Ne čini se da je odredba kao što je članak 15. stavak 4. AGG-a, koja određuje da žrtva diskriminacije pri zapošljavanju na temelju dobi mora počinitelju te diskriminacije uputiti prigovor za nadoknadu imovinske ili neimovinske štete u roku od dva mjeseca, manje povoljna od odredaba koje se odnose na slične nacionalne tužbe u radnom pravu. Na nacionalnom je sudu, međutim, da odredi jesu li postupovni rokovi koje navodi Arbeitsgericht (Radni sud u Hamburgu) u svojoj odluci od 10. prosinca 2008. usporedivi. Kako bi se ustanovilo da su jedna ili više tužbi navedenih u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje ili druge nacionalne tužbe koje nisu bile spomenute pred Sudom slične tužbi za naknadu štete pokrenutoj na temelju diskriminacije, na nacionalnom je sudu da procijeni jesu li takve tužbe sadržavale povoljnija postupovna pravila (vidjeti analogijom gore navedenu presudu Pontin, t. 56.). Osim toga, na nacionalnom je sudu da provjeri je li moguće potvrditi tumačenje povezanosti između roka iz članka 15. stavka 4. AGG-a s onim iz članka 61.b ArbGG-a koji predlaže njemačka vlada.
- 35 U pogledu primjene načela djelotvornosti Sud smatra da svaki slučaj, u kojem se postavi pitanje onemogućuje li neka nacionalna procesnopravna odredba ili pretjerano otežava primjenu prava Unije, treba ispitati uzimajući u obzir položaj te odredbe u cjelokupnom postupku, tijek postupka i njegove posebnosti pred različitim nacionalnim tijelima.. U tom smislu valja prema potrebi uzeti u obzir načela koja su temelj nacionalnog pravnog sustava, kao što su zaštita prava obrane te načelo pravne sigurnosti i dobrog odvijanja postupka (vidjeti presudu od 14. prosinca 1995., Peterbroeck, C-312/93, Zb., str. I-4599., t. 14.; gore navedenu presudu Unibet, t. 54.;

presudu od 6. listopada 2009., Asturcom Telecomunicaciones, C-40/08, Zb., str. I-9579., t. 39.; i gore navedenu presudu Pontin, t. 47.).

- 36 Ustaljena je sudska praksa da se određivanjem razumnih prekluzivnih rokova za podnošenje žalbe u načelu ispunjava zahtjev djelotvornosti, ako to znači primjenu temeljnog načela pravne sigurnosti (vidjeti presudu od 10. srpnja 1997., Palmisani, C-261/95, Zb., str. I-4025., t. 28.; gore navedenu presudu Preston i dr., t. 33.; presudu od 24. rujna 2002., Grundig Italiana, C-255/00, Zb., str. I-8003., t. 34., i gore navedenu presudu Kempfer, t. 58.). Takvi rokovi nisu takve naravi da praktički onemogućuju ili pretjerano otežavaju korištenje prava koja proizlaze iz pravnog poretka Unije (vidjeti gore navedene presude Grundig Italiana, t. 34.; Kempfer, t. 58., i Pontin, t. 48.). Pod tim uvjetom, države članice slobodne su predvidjeti dulje ili kraće rokove (vidjeti presudu od 17. lipnja 2004., Recheio – Cash & Carry, C-30/02, Zb., str. I-6051., t. 20.). Što se tiče prekluzivnih rokova, Sud također smatra da u nacionalnim propisima koji ulaze u područje primjene prava Zajednice države članice moraju utvrditi rokove među ostalim u pogledu važnosti odluka koje treba donijeti za dotične osobe, složenost postupaka i primjenjivog zakonodavstva, broj osoba na koje se propisi mogu odnositi i ostale javne i privatne interese koje je potrebno uzeti u obzir (vidjeti gore navedenu presudu Pontin, t. 48.).
- 37 Stoga je potrebno provjeriti odgovara li rok iz članka 15. stavka 4. AGG-a zahtjevima načela djelotvornosti i u pogledu trajanja i u pogledu njegovog početka.
- 38 Navedeni članak 15. stavak 4. AGG-a određuje razdoblje od dva mjeseca za upućivanje prigovora poslodavcu. Kako je navela njemačka vlada, važno je da je poslodavac odmah obaviješten o prigovoru i da nije dužan dugoročno čuvati dokumentaciju o postupcima zapošljavanja, vodeći računa o dokaznim pravilima predviđenim AGG-om.
- 39 Ne čini se da bi određivanje roka od dva mjeseca moglo praktično onemogućiti ili pretjerano otežati korištenje prava koja priznaje pravo Europske unije.
- 40 Što se tiče početka roka, iz teksta članka 15. stavka 4. AGG-a proizlazi da „u slučaju prijave na radno mjesto [...], rok počinje teći po primitku odbijenice” prijave. U takvoj situaciji postoji rizik da zaposlenik u roku od dva mjeseca od odbijanja njegove prijave neće moći uvidjeti da je diskriminiran ili u kolikoj je mjeri diskriminiran, posebno zbog nepoštenog ponašanja poslodavca, što bi mu onemogućilo podnošenje tužbe predviđene u direktivi (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Levez, t. 31.).
- 41 Međutim, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje i iz očitovanja njemačke vlade proizlazi da početak roka iz članka 15. stavka 4. AGG-a na temelju teleološkog tumačenja te odredbe nije nužno primitak odbijenice molbe za posao, već trenutak kad je radnik saznao za navodnu diskriminaciju. U tim okolnostima ta odredba ne može u praksi onemogućiti niti pretjerano otežati korištenje prava dodijeljenih pravom Europske unije.
- 42 S obzirom na navedeno, na prvi dio pitanja valja odgovoriti da primarno pravo Europske unije i članak 9. direktive treba tumačiti na način da se ne protive nacionalnom postupovnom pravilu prema kojem žrtva diskriminacije pri zapošljavanju

na temelju dobi mora protiv počinitelja takve diskriminacije uputiti prigovor u roku od dva mjeseca kako bi dobila naknadu za imovinsku ili neimovinsku štetu, pod uvjetom da:

– s jedne strane, taj rok nije manje povoljan od roka koji se odnosi na slične nacionalne tužbe u radnom pravu,

– s druge strane, određivanje trenutka od kojeg taj rok počinje teći ne onemogućava u praksi niti pretjerano ne otežava korištenje prava koja priznaje direktiva.

Na nacionalnom je sudu da provjeri jesu li ta dva uvjeta ispunjena.

Načelo zabrane snižavanja razine zaštite

- 43 Članak 8. direktive predviđa da njezina provedba ne može ni pod kojim uvjetima biti temelj za snižavanje razine zaštite od diskriminacije koju države članice već pružaju u područjima obuhvaćenim direktivom.
- 44 Što se tiče Direktive Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.-233.), a posebno članka 8. točke 3. tog okvirnog sporazuma prema kojoj provedba sporazuma za države članice nije valjana osnova za snižavanje opće razine zaštite koja se pruža radnicima, prethodno zajamčene u nacionalnom pravu u području u kojemu se sporazum primjenjuje, Sud je odlučio da snižavanje razine zaštite djelatnika zaposlenih na određeno vrijeme s tim okvirnim sporazumom samim po sebi nije zabranjeno, već da bi bilo obuhvaćeno zabranom iz njegovog članka 8. točke 3., to snižavanje mora biti povezano s „provedbom” okvirnog sporazuma te se mora odnositi na „opću razinu zaštite” djelatnika zaposlenih na određeno vrijeme (vidjeti presudu od 23. travnja 2009. Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, Zb., str. I-3071., t. 126. i navedenu sudsku praksu).
- 45 U svakom slučaju, s obzirom da se članak 1. direktive ne odnosi na spol kao temelj diskriminacije, eventualno snižavanje razine diskriminacije zbog tog se razloga ne može smatrati dijelom područjâ koja obuhvaća direktiva.
- 46 Stoga trajanje roka u kojem se može tražiti odšteta zbog diskriminacije na temelju spola kao što je ona u članku 611.a BGB-a, u verziji koja je prethodila stupanju na snagu AGG-a, nije obuhvaćeno pojmom „razina zaštite protiv diskriminacije” u smislu članka 8. stavka 2. direktive.
- 47 S obzirom na navedeno, na drugi dio pitanja valja odgovoriti da je članak 8. direktive potrebno tumačiti na način da nije protivan nacionalnom postupovnom pravilu, donesenom u svrhu provedbe direktive, čiji učinak je izmjena prethodnog zakonodavstva koje je određivalo rok za podnošenje zahtjeva za naknadu štete za diskriminaciju na temelju spola.

Troškovi

48 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

1. **Primarno pravo Unije i članak 9. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da nije protivan nacionalnom postupovnom pravilu prema kojem žrtva diskriminacije pri zapošljavanju na temelju dobi mora počinitelju takve diskriminacije uputiti prigovor u roku od dva mjeseca kako bi dobila naknadu za imovinsku ili neimovinsku štetu, pod uvjetom da:**
 - s jedne strane, taj rok nije manje povoljan od roka koji se odnosi na slične nacionalne tužbe u radnom pravu,
 - s druge strane, određivanje trenutka od kojeg taj rok počinje teći ne onemogućuje niti pretjerano ne otežava korištenje prava dodijeljenih direktivom.

Nacionalni sud dužan je provjeriti jesu li ta dva uvjeta ispunjena.

2. **Članak 8. direktive potrebno je tumačiti na način da nije protivan nacionalnom postupovnom pravilu, donesenom u svrhu provedbe direktive, čiji je učinak izmjena prethodnog zakonodavstva koje je određivalo rok za podnošenje zahtjeva za naknadu štete za diskriminaciju na temelju spola.**

[Potpisi]

* Jezik postupka: njemački