UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

8 päivänä heinäkuuta 2010 *

Asiassa C-246/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Landesarbeitsgericht Hamburg (Saksa) on esittänyt 3.6.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 6.7.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Susanne Bulicke

vastaan

Deutsche Büro Service GmbH,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit P. Lindh (esittelevä tuomari), A. Rosas, A. Ó Caoimh ja A. Arabadjiev,

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Susanne Bulicke, edustajanaan Rechtsanwalt K. Bertelsmann,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja N. Graf Vitzthum,

– Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan, avustajanaan barrister N. J. Travers,

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja B. Conte,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16; jäljempänä direktiivi) 8 ja 9 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Susanne Bulicke ja Deutsche Büro Service GmbH (jäljempänä Deutsche Büro) ja joka koskee korvausvaatimusta palvelukseenoton yhteydessä tapahtuneesta ikään perustuvasta syrjinnästä, jonka kohteeksi Bulicke katsoo joutuneensa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeuden säännökset

3 Direktiivin 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

4 Direktiivin johdanto-osan 28–30 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, ja siten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.

(29) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja. – –

(30) Yhdenvertaisuuden periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista suojaa vastatoimenpiteitä vastaan.”

5 Direktiivin 8 artikla kuuluu seuraavasti:

”1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.”

6 Direktiivin 9 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

– –

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, ei rajoita sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, joilla säädellään yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamisen määräaikoja.”

Kansallisen oikeuden säännökset

Yleinen yhdenvertaisuuslaki

7 Direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaisuuslailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, jäljempänä AGG; BGBl. 2006 I, s. 1897).

8 AGG:n 1 §:n otsikko on ”Lain tavoite”, ja se kuuluu seuraavasti:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.”

9 AGG:n 15 §:n otsikko on ”Korvaus ja vahingonkorvaus”, ja se kuuluu seuraavasti:

”1. Jos syrjintäkieltoa rikotaan, työnantaja on velvollinen korvaamaan tästä aiheutuneet vahingot. Tätä ei sovelleta silloin, jos työnantajan ei voida katsoa olevan vastuussa syrjintäkiellon rikkomisesta.

2. Työntekijä voi vaatia asianmukaista rahamääräistä korvausta vahingosta, joka ei ole varallisuusvahinko. Mikäli asianomaista ei ole otettu palvelukseen, korvaus ei saa ylittää kolmen kuukauden palkkaa, jos asianomaista ei olisi ilman syrjintääkään otettu palvelukseen.

3. Työnantaja on velvollinen korvaamaan työehtosopimuksen soveltamisesta aiheutuneen vahingon vain, jos työnantajan menettely on ollut tahallista tai osoittanut törkeää huolimattomuutta.

4. Edeltäviin 1 tai 2 momenttiin perustuvaan oikeuteen on vedottava kirjallisesti kahden kuukauden kuluessa, elleivät työehtosopimuspuolet ole muuta sopineet. Määräaika alkaa työpaikkaan hakemisen tai ylennyksen osalta hylkäävän päätöksen tiedoksi saamisesta ja muissa syrjintätapauksissa sinä ajankohtana, jona työntekijä sai tiedon syrjinnästä.

5. Tämän lain säännökset eivät rajoita muista oikeussäännöistä johtuvia, työnantajaan kohdistuvia vaateita.

6. Se, että työnantaja on rikkonut 7 §:n 1 momentin syrjintäkieltoa, ei anna oikeutta vaatia palvelussuhteen perustamista, oppisopimuskoulutussuhdetta tai ylennystä, ellei tälle ole jotakin toista oikeudellista perustaa.”

Siviililaki

10 Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 195 §:ssä säädetään, että yleinen vanhentumisaika on kolme vuotta.

11 BGB:n 611 a §:ssä, sellaisena kuin se oli voimassa AGG:n voimaantulopäivään 17.8.2006 asti, säädettiin seuraavaa:

”1. Työnantaja ei saa kohdella sopimuksen tai toimenpiteen yhteydessä työntekijää syrjivästi tämän sukupuolen perusteella, ja tämä pätee erityisesti, kun kysymys on työsuhteesta sopimisesta – –

2. Jos työnantaja rikkoo 1 momentin mukaista syrjintäkieltoa työsuhdetta solmiessaan, syrjityksi tullut hakija voi vaatia asianmukaisen rahamääräisen korvauksen – –

4. Edelliseen 2 – – momenttiin perustuva vaatimus on esitettävä kirjallisesti määräajassa, joka alkaa hakemuksen hylkäämisen tiedoksi saamisesta. Määräajan pituus määräytyy sen preklusiivisen vanhentumisajan mukaan, jossa vahingonkorvausta on vaadittava hakemuksen kohteena olevan työsuhteen osalta, ja on vähintään kaksi kuukautta. Jos hakemuksen kohteena olevalle työsuhteelle ei ole säädetty tällaista määräaikaa, määräajan pituus on kuusi kuukautta.

– –”

Laki oikeudenkäynnistä työoikeudellisissa asioissa

12 Oikeudenkäynnistä työoikeudellisissa asioissa 2.7.1979 annetun lain (Arbeitsgerichtsgesetz, jäljempänä ArbGG; BGBl. 1979 I, s. 853) 61 b §:ssä säädetään, että ”AGG:n 15 §:ään perustuva vahingonkorvauskanne on nostettava kolmen kuukauden määräajassa kirjallisen vaatimuksen esittämisestä” työnantajalle.

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

13 Bulicke vastasi Deutsche Büron eräässä sanomalehdessä julkaisemaan työpaikkailmoitukseen 16.11.2007, jolloin hän oli 41-vuotias. Ilmoitus kuului seuraavasti:

”Etsimme nuorekkaaseen joukkoomme kaupunkiin motivoituneita työntekijöitä. Puhutko mielelläsi puhelimessa? Silloin olet juuri oikea henkilö meille. Annamme sinulle jopa mahdollisuuden tienata sillä. Oletko 18–35-vuotias, onko sinulla hyvä saksan kielen taito ja etsitkö kokopäivätyötä? – –”

14 Bulicke sai 19.11.2007 puhelimitse ilmoituksen siitä, ettei hänen hakemustaan ollut hyväksytty. Hylkääminen vahvistettiin 21.11.2007 päivätyllä kirjeellä, jossa täsmennettiin, että kaikki paikat oli täytetty. On kuitenkin tullut ilmi, että 19.11.2007 oli otettu palvelukseen kaksi henkilöä, joista toinen oli 20-vuotias ja toinen 22-vuotias.

15 Deutsche Büro julkaisi samanlaisia ilmoituksia 22.11.2007, 9.4.2008, 3.9.2008 ja 10.9.2008. Kaikissa näistä käytettiin sanoja ”nuorekkaaseen joukkoomme ’ja ’18–35-vuotias”.

16 Bulicke nosti 29.1.2008 Arbeitsgericht Hamburgissa kanteen saadakseen korvauksen vahingosta, joka hänelle oli hänen mielestään aiheutunut syrjinnästä, jonka kohteeksi hän katsoi joutuneensa.

17 Kyseinen tuomioistuin hylkäsi kanteen 10.12.2008 antamallaan tuomiolla sillä perusteella, ettei Bulicke ollut ensin esittänyt vaatimustaan Deutsche Bürolle AGG:n 15 §:n 4 momentissa säädetyssä määräajassa.

18 Bulicke haki tuomioon muutosta Landesarbeitsgericht Hamburgissa. Kyseisen tuomioistuimen mukaan on varmaa, ettei Bulicke ole noudattanut AGG:n 15 §:n 4 momentissa säädettyä määräaikaa.

19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko AGG:n 15 §:n 4 momentti vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteiden mukainen, yhtäältä siksi, että työoikeudessa ei työehtosopimusta lukuun ottamatta ole preklusiivisia määräaikoja vaan ainoastaan BGB:n 195 §:ssä säädetyn kaltaisia yleisiä vanhentumisaikoja, ja toisaalta siksi, että mainittu AGG:n 15 §:ssä säädetty määräaika on liian lyhyt, jotta työnhakija voisi vedota oikeuksiinsa.

20 Kyseinen tuomioistuin toteaa myös, että AGG:n 15 §:n 4 momentissa säädetty määräaika on lyhyempi kuin määräaika, josta säädettiin BGB:n 611 a §:ssä, sellaisena kuin se oli voimassa 17.8.2006 asti, sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevissa asioissa. Uusi lainsäädäntö merkitsi siten taantumista aikaisempaan lainsäädäntöön verrattuna.

21 Landesarbeitsgericht Hamburg päätti näin ollen lykätä asian ratkaisemista ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan (työehtosopimusten määräysten ulkopuolella esitettävä) kirjallinen vaatimus, joka koskee oikeutta vahingonkorvaukseen ja/tai korvaukseen palvelukseen ottamisen yhteydessä tapahtuneen syrjinnän perusteella, on esitettävä kahden kuukauden määräajassa, joka lasketaan hylkäävän päätöksen tiedoksi saamisesta – tai kyseisen säännöksen erään tulkinnan perusteella siitä, kun syrjinnästä on saatu tieto – ristiriidassa EY:n primaarioikeuden (tehokkaan oikeussuojan varmistaminen) ja/tai – – yhteisön oikeuteen sisältyvän ikään perustuvaa syrjintää koskevan kiellon ja – – direktiivin – – kanssa, jos vastaavia kansallisen oikeuden mukaisia oikeuksia koskee kolmen vuoden vanhentumisaika ja/tai [saman direktiivin] 8 artiklan mukainen alentamiskielto, kun aikaisemmassa kansallisessa säännöksessä säädettiin sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta pidemmästä vanhentumisajasta?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

22 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkoituksena on kysymyksellään selvittää, onko direktiivin 8 ja 9 artikla pantu asianmukaisesti täytäntöön AGG:n 15 §:n 4 momentin kaltaisella säännöksellä, jossa säädetään, että ikään perustuvan syrjinnän kohteeksi palvelukseenotossa joutuneen henkilön on esitettävä syrjintään syyllistyneelle vaatimus kahden kuukauden määräajassa laskettuna siitä, kun hän on vastaanottanut tiedon työpaikkahakemuksensa hylkäämisestä, tai saman säännöksen toisen tulkinnan mukaan siitä, kun hän on saanut tiedon syrjinnästä.

23 Kyseisen tuomioistuimen tarkoituksena on tarkemmin sanottuna selvittää, onko mainittu säännös yhtäältä vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteiden mukainen, erityisesti

kun otetaan huomioon kansallisen oikeuden muut säännökset, joissa säädetään mahdollisesti vertailukelpoisten vaatimusten esittämiselle pitempi määräaika, tai toisaalta sen periaatteen mukainen, jonka mukaan suojelun tasoa ei saa alentaa verrattuna aikaisempaan kansallisen oikeuden säännökseen, jossa säädettiin pitempi preklusiivinen määräaika sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevissa tapauksissa.

Vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet

24 Direktiivin 9 artiklassa säädetään yhtäältä, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt ovat kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin siksi, ettei heihin ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ja toisaalta, että kyseiset jäsenvaltioiden velvoitteet eivät rajoita sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, joilla säädellään yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamisen määräaikoja. Tästä sanamuodosta seuraa, ettei unionin oikeudessa ole säädetty määräajoista, joissa on ryhdyttävä menettelyyn, jossa vaaditaan direktiivin mukaisten velvoitteiden noudattamista.

25 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että koska unioni ei ole antanut alaa koskevia säännöksiä, kunkin jäsenvaltion asiana on sisäisessä oikeusjärjestyksessään määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään turvaamaan unionin oikeuteen perustuvat yksityisten oikeudet, kuitenkin siten, että nämä menettelysäännöt eivät saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiä oikeussuojakeinoja (vastaavuusperiaate), eivätkä sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (ks. mm. asia C-432/05, Unibet, tuomio 13.3.2007, Kok., s. I-2271, 43 kohta; yhdistetyt asiat C-222/05–C-225/05, van der

Weerd ym., tuomio 7.6.2007, Kok., s. I-4233, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja asia C-2/06, Kempter, tuomio 12.2.2008, Kok., s. I-411, 57 kohta).

26 Vastaavuusperiaate edellyttää, että riidanalaista kansallista sääntöä sovelletaan samalla tavalla sekä unionin oikeuden rikkomiseen perustuviin oikeussuojakeinoihin että jäsenvaltion sisäisen oikeuden rikkomiseen perustuviin oikeussuojakeinoihin, joiden kohde ja syy ovat samankaltaiset (ks. asia C-326/96, Levez, tuomio 1.12.1998, Kok., s. I-7835, 41 kohta; asia C-78/98, Preston ym., tuomio 16.5.2000, Kok., s. I-3201, 55 kohta ja asia C-63/08, Pontin, tuomio 29.10.2009, Kok., s. I-10467, 45 kohta).

27 Kyseistä periaatetta ei kuitenkaan voida tulkita niin, että jäsenvaltion olisi sovellettava kaikkein edullisinta kansallista sääntelyä kaikkiin oikeussuojakeinoihin, jotka – kuten pääasian oikeudenkäynnissä – on pantu vireille työoikeuden alalla (ks. vastaavasti em. asia Levez, tuomion 42 kohta ja em. asia Pontin, tuomion 45 kohta).

28 Jotta voidaan selvittää, onko vastaavuusperiaatetta noudatettu pääasian oikeudenkäynnin kohteena olevassa asiassa, kansallisen tuomioistuimen, joka ainoana tuomioistuimena voi suoraan tuntea työoikeuden alaan kuuluvia oikeussuojakeinoja koskevat menettelysäännöt, on arvioitava samankaltaisiksi väitettyjen, luonteeltaan jäsenvaltion sisäisten oikeussuojakeinojen kohde ja olennaiset piirteet (ks. em. asia Levez, tuomion 43 kohta; em. asia Preston ym., tuomion 56 kohta ja em. asia Pontin, tuomion 45 kohta).

29 Lisäksi kansallisen tuomioistuimen on tutkittava jokaista tapausta, jossa pohditaan, onko kansallinen menettelysääntö epäedullisempi kuin samankaltaisia luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiä oikeussuojakeinoja koskevat menettelysäännöt, ottaen huomioon ensin mainitun merkitys koko oikeudenkäynnin, sen kulun sekä sen erityispiirteiden kannalta eri kansallisissa oikeuselimissä (ks. em. asia Levez, tuomion 44 kohta; em. asia Preston ym., tuomion 61 kohta ja em. asia Pontin, tuomion 46 kohta).

30 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamien tietojen perusteella näyttää siltä, että mahdollisuus saada korvausta rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän kiellon rikkomisesta aiheutuneesta varallisuusvahingosta ja muusta vahingosta on toteutettu AGG:llä ja ettei samankaltaisia menettelyjä siten varsinaisesti ole ollut ennen kyseisen lain hyväksymistä.

31 Kyseisen tuomioistuimen mukaan työoikeudessa ei ole työehtosopimuksia lukuun ottamatta preklusiivisia määräaikoja vaan ainoastaan yleisiä vanhentumisaikoja. Se kuitenkin mainitsee, että Arbeitsgericht Hamburg on 10.12.2008 antamassaan tuomiossa todennut olevan tilanteita, joissa työntekijöiden on vedottava oikeuksiinsa lyhyessä määräajassa. Tämä pätee irtisanomissuojaa koskeviin kanteisiin, jotka on nostettava kolmen viikon kuluessa irtisanomisen tiedoksisaamisesta. Myös kanne, jossa vaaditaan määräaikaisen sopimuksen toteamista pätemättömäksi, on nostettava kolmen viikon kuluessa kyseisessä sopimuksessa sovitun voimassaoloajan päättymisestä. Lisäksi myös työehtosopimuksissa on usein preklusiivisia määräaikoja koskevia ehtoja, joiden mukaan kanneoikeus on menetetty, jollei sitä ole käytetty lyhyessä määräajassa.

32 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan BGB:n 611 a §:ssä, sellaisena kuin sitä sovellettiin AGG:n säätämiseen asti, säädettiin vähintään kahden kuukauden määräajasta vaatimuksen esittämiseksi työnantajalle sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi, kun samaan työsuhteeseen perustuvien muiden vahingonkorvausvaatimusten esittämiselle oli säädetty preklusiivinen määräaika. Jollei tällaista määräaikaa ollut, sovellettiin BGB:n 611 a §:ssä säädettyä kuuden kuukauden määräaikaa.

33 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että AGG:n 15 §:n 4 momenttiin sisältyvä määräaika koskee pelkästään vaatimuksen esittämistä työnantajalle. Saksan hallitus on todennut, että kyseistä määräaikaa on sovellettava yhdessä ArbGG:n 61 b §:ssä säädetyn määräajan kanssa. Henkilöllä, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, on

kirjallisen vaatimuksen esittämisestä työnantajalle alkava kolmen kuukauden määräaika kanteen nostamiseen työoikeudellisten asioiden tuomioistuimessa vain siinä tapauksessa, ettei työnantaja hyväksy AGG:n 15 §:n 4 momentin mukaisesti esitettyä vaatimusta. Työnantajalle esitettävän vaatimuksen sijasta voidaan nostaa kanne tuomioistuimessa, edellyttäen että kanne nostetaan ja kannekirjelmä annetaan tiedoksi työnantajalle kyseisessä 15 §:n 4 momentissa säädetyssä määräajassa.

34 AGG:n 15 §:n 4 momentin kaltainen säännös, jonka mukaan ikään perustuvan syrjinnän kohteeksi palvelukseenotossa joutuneen henkilön on esitettävä varallisuusvahinkojen ja muiden vahinkojen korvaamista koskeva vaatimus syrjintään syyllistyneelle kahden kuukauden määräajassa, ei näytä olevan epäedullisempi kuin samankaltaisia, luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiä oikeussuojakeinoja työoikeuden alalla koskevat säännökset. Kansallisen tuomioistuimen on kuitenkin tutkittava, ovatko Arbeitsgericht Hamburgin 10.12.2008 antamassaan ratkaisussa toteamat menettelyä koskevat määräajat samankaltaisia määräaikoja. Jos jokin tai jotkin ennakkoratkaisupyynnöissä tarkoitetuista oikeussuojakeinoista tai jopa asiaa unionin tuomioistuimessa käsiteltäessä mainitsematta jääneistä kansallisen oikeuden mukaisista oikeussuojakeinoista osoittautuisi samankaltaiseksi kuin syrjinnän perusteella nostettu korvauskanne, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen olisi silloinkin arvioitava, liittyykö tällaisiin oikeussuojakeinoihin edullisempia menettelysäännöksiä (ks. analogisesti em. asia Pontin, tuomion 56 kohta). Kansallisen tuomioistuimen on lisäksi tutkittava, voidaanko Saksan hallituksen esittämä tulkinta AGG:n 15 §:n 4 momentissa säädetyn määräajan liittymisestä ArbGG:n 61 b §:ssä tarkoitettuun määräaikaan vahvistaa oikeaksi.

35 Tehokkuusperiaatteen soveltamisesta oikeuskäytännössä on katsottu, että kaikkia sellaisia tapauksia, joissa on kyse siitä, tekeekö kansallinen menettelysääntö unionin oikeuden soveltamisen mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi, on tarkasteltava ottamalla huomioon tämän säännön merkitys koko tämän oikeudenkäynnin, sen kulun sekä sen erityispiirteiden kannalta eri kansallisissa oikeuselimissä. Tältä kannalta katsottuna on tarvittaessa otettava huomioon kansallisen tuomioistuinjärjestelmän perustana olevat periaatteet, joita ovat muun muassa puolustautumisoikeuksien suojaaminen, oikeusvarmuuden periaate sekä oikeudenkäynnin moitteeton kulku (ks. asia C-312/93, Peterbroeck, tuomio 14.12.1995, Kok., s. I-4599, 14 kohta; em. asia

Unibet, tuomion 54 kohta; asia C-40/08, Asturcom Telecomunicaciones, tuomio 6.10.2009, Kok., s. I-9579, 39 kohta ja em. asia Pontin, tuomion 47 kohta).

36 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kohtuullisten preklusiivisten määräaikojen asettaminen oikeussuojakeinojen käyttämiselle täyttää lähtökohtaisesti tehokkuusvaatimuksen, koska tällaisten määräaikojen asettamisessa on kyse oikeusvarmuuden perusperiaatteen soveltamisesta (ks. asia C-261/95, Palmisani, tuomio 10.7.1997, Kok., s. I-4025, 28 kohta; em. asia Preston ym., tuomion 33 kohta; asia C-255/00, Grundig Italiana, tuomio 24.9.2002, Kok., s. I-8003, 34 kohta ja em. asia Kempter, tuomion 58 kohta). Mainitut määräajat eivät nimittäin ole sellaisia, että niillä tehtäisiin unionin oikeusjärjestyksessä annettujen oikeuksien käyttäminen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi (ks. em. asia Grundig Italiana, tuomion 34 kohta; em. asia Kempter, tuomion 58 kohta ja em. asia Pontin, tuomion 48 kohta). Tämän edellytyksen rajoissa jäsenvaltiot voivat määrätä pidempiä tai lyhyempiä määräaikoja (ks. asia C-30/02, Recheio - Cash & Carry, tuomio 17.6.2004, Kok., s. I-6051, 20 kohta). Oikeuskäytännössä on myös todettu preklusiivisista määräajoista, että jäsenvaltioiden asiana on määrittää ne yhteisön oikeuden soveltamisalaan kuuluvien kansallisten säännöstöjen osalta siten, että otetaan huomioon muun muassa tehtävien päätösten merkitys asianomaiselle, menettelyjen ja sovellettavan lainsäädännön monimutkaisuus, niiden henkilöiden määrä, joita asia voi koskea, ja muut asiaan vaikuttavat julkiset tai yksityiset edut (ks. em. asia Pontin, tuomion 48 kohta).

37 Näin ollen on tutkittava, täyttävätkö sekä AGG:n 15 §:n 4 momentissa säädetyn määräajan pituus että sen alkamisajankohta tehokkuusperiaatteen vaatimukset.

38 Kyseisessä 15 §:n 4 momentissa säädetään kahden kuukauden määräaika, jonka kuluessa vaatimus on esitettävä työnantajalle. Kuten Saksan hallitus on todennut, on

tärkeää, että työnantaja saa nopeasti tiedon vaatimuksesta ja ettei työnantajan tarvitse säilyttää palvelukseenottomenettelyihin liittyviä asiakirjoja kohtuuttoman kauan, kun otetaan huomioon todistelua koskevat AGG:n säännökset.

39 Se, että määräajan pituudeksi vahvistetaan kaksi kuukautta, ei näyttäisi tekevän unionin oikeudessa annettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

40 Oikeussuojakeinojen käyttämisen määräajan alkamisajankohdasta AGG:n 15 §:n 4 momentin sanamuodossa todetaan, että ”määräaika alkaa työpaikan hakemisen – – osalta hylkäävän päätöksen tiedoksi saamisesta”. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin olemassa vaara siitä, ettei työntekijällä ole varsinkaan työnantajan toimien vuoksi mahdollisuutta saada kahden kuukauden kuluessa työpaikkahakemuksensa hylkäämisestä tietoa itseensä kohdistuneen syrjinnän olemassaolosta tai laajuudesta, missä tapauksessa hänen on mahdotonta turvautua direktiivissä säädettyyn oikeussuojakeinoon (ks. vastaavasti em. asia Levez, tuomion 31 kohta).

41 Sekä ennakkoratkaisupyynnöstä että Saksan hallituksen huomautuksista ilmenee kuitenkin, että AGG:n 15 §:n 4 momentissa säädetty määräaika ei säännöksen teleologisen tulkinnan mukaan välttämättä ala työpaikkahakemuksen hylkäämisen tiedoksi saamisesta vaan siitä hetkestä, jolloin työntekijä on tullut tietoiseksi tapahtuneeksi väitetystä syrjinnästä. Tällöin kyseinen säännös ei olisi omiaan tekemään unionin oikeudessa annettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

42 Mainittujen seikkojen perusteella kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että unionin primaarista oikeutta ja direktiivin 9 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle menettelysäännölle, jonka mukaan ikään perustuvan

syrjinnän kohteeksi palvelukseenotossa joutuneen henkilön on saadakseen korvausta varallisuusvahingosta ja muusta vahingosta esitettävä kyseiseen syrjintään syyllistyneelle vaatimus kahden kuukauden määräajassa, edellyttäen

– yhtäältä, ettei mainittu määräaika ole epäedullisempi kuin samankaltaisia luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiä oikeussuojakeinoja työoikeuden alalla koskeva määräaika, ja

– toisaalta, ettei mainitun määräajan alkamishetkeä vahvisteta siten, että se tekee direktiivissä myönnettyjen oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

Kansallisen tuomioistuimen on tutkittava, täyttyvätkö molemmat edellytykset.

Suojelun tason alentamiskieltoa koskeva periaate

43 Direktiivin 8 artiklassa säädetään, ettei kyseisen direktiivin täytäntöönpano ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

44 Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetusta neuvoston direktiivistä 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43) ja erityisesti kyseisen

puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdasta, jonka mukaan puitesopimuksen täytäntöönpano ei ole jäsenvaltioille pätevä peruste työntekijöiden sisäisessä oikeusjärjestyksessä aiemmin taatun suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla, oikeuskäytännössä on jo katsottu, ettei työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten sopimusten osalta ole sellaisenaan kielletty puitesopimuksella, vaan jotta tällainen heikentäminen kuuluisi puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa määrätyn kiellon piiriin, sen on yhtäältä liityttävä puitesopimuksen ”täytäntöönpanoon ”ja toisaalta määräaikaisten työntekijöiden ”suojan yleiseen tasoon” (ks. yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 126 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

45 Koska sukupuoli ei ole direktiivin 1 artiklassa tarkoitettu syrjinnän peruste, sukupuoleen perustuvaa syrjintää vastaan annettavan suojan tason mahdollisen alentamisen ei missään tapauksessa voida katsoa toteutuvan direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

46 Tästä seuraa, että BGB:n 611 a §:ssä, sellaisena kuin se oli voimassa ennen AGG:n voimaantuloa, säädetyn kaltainen sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan korvausvaatimuksen määräajan pituus ei sisälly direktiivin 8 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun ”syrjinnänvastaisen suojan tason” käsitteeseen.

47 Näiden seikkojen perusteella kysymyksen jälkimmäiseen osaan on vastattava, että direktiivin 8 artiklaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä direktiivin täytäntöön panemiseksi annetulle kansalliselle menettelysäännölle, josta aiheutuu muutos aikaisempiin, sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi esitettävän vahingonkorvausvaatimuksen määräaikaa koskeviin säännöksiin.

Oikeudenkäyntikulut

48 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Unionin primaarista oikeutta sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 9 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle menettelysäännölle, jonka mukaan ikään perustuvan syrjinnän kohteeksi palvelukseenotossa joutuneen henkilön on saadakseen korvausta varallisuusvahingosta ja muusta vahingosta esitettävä kyseiseen syrjintään syyllistyneelle vaatimus kahden kuukauden määräajassa, edellyttäen

– **yhtäältä, ettei mainittu määräaika ole epäedullisempi kuin samankaltaisia luonteeltaan jäsenvaltion sisäisiä oikeussuojakeinoja työoikeuden alalla koskeva määräaika, ja**

– **toisaalta, ettei mainitun määräajan alkamishetkeä vahvisteta siten, että se tekee direktiivissä myönnettyjen oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.**

– **Kansallisen tuomioistuimen on tutkittava, täyttyvätkö molemmat edellytykset.**

2) Direktiivin 2000/78 8 artiklaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kyseisen direktiivin täytäntöön panemiseksi annetulle kansalliselle menettelysäännölle, josta aiheutuu muutos aikaisempiin, sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi esitettävän vahingonkorvausvaatimuksen määräaikaa koskeviin säännöksiin.

Allekirjoitukset