

2) W razie udzielenia na to pytanie odpowiedzi twierdzącej:

Czy art. 3 ust. 3 w związku z załącznikiem A lit. b) i c) do dyrektywy 2003/55/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 czerwca 2003 r. dotyczącej wspólnych zasad rynku wewnętrznego gazu ziemnego i uchylającej dyrektywę 98/30/WE znajduje bezpośrednie zastosowanie od dnia 1 lipca 2004 r. w stosunku do przedsiębiorstwa dostaw zorganizowanego jako podmiot prawa prywatnego (jako niemiecka spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) z tego względu, że wskazane przepisy tej dyrektywy są, z punktu widzenia ich treści, bezwarunkowe i tym samym mogą być stosowane bez dalszego aktu transponującego i przyznają obywatelom prawa w stosunku do podmiotu, który pomimo formy prawnej podmiotu prawa prywatnego podlega państwu, ponieważ jest ono jedynym udziałowcem przedsiębiorstwa?

<sup>(1)</sup> Dz.U. 2003, L 176, s. 57.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Halle  
(Niemcy) w dniu 10 grudnia 2018 r. – TK / Land Sachsen-Anhalt**

**(Sprawa C-773/18)**

(2019/C 112/23)

*Język postępowania: niemiecki*

**Sąd odsyłający**

Verwaltungsgericht Halle

**Strony w postępowaniu głównym**

*Strona skarżąca:* TK

*Strona pozwana:* Land Sachsen-Anhalt

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy dokonana w ramach systemu wynagradzania dyskryminującego ze względu na wiek następcza procentowa podwyżka stawki stanowi nowy przejaw dyskryminacji, w wypadku gdy stawka procentowa podwyżki wynosi tyle samo dla każdej grupy w ramach kategorii zaszeregowania wynagrodzenia i przez to zmianie ulega jedynie bezwzględna a nie względna różnica między osobami dyskryminowanymi i niedyskryminowanymi?
- 2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej, czy taka procentowa podwyżka odnosząca się do wszystkich kategorii wiekowych jest usprawiedliwiona w sytuacji, kiedy wynika stąd, że pierwotne wynagrodzenie było niższe, niż minimalne wynagrodzenie wymagane przez konstytucję państwa członkowskiego?
- 3) Czy prawo Unii Europejskiej, w szczególności art. 9 dyrektywy 2000/78/WE <sup>(1)</sup>, stoi na przeszkodzie przyjęciu takiej regulacji, zgodnie z którą nie można dochodzić roszczenia o zadośćuczynienie w przypadku dyskryminacji płacowej ze względu na wiek po upływie dwóch miesięcy, jeżeli:

— termin rozpoczyna swój bieg wraz z ogłoszeniem wyroku z dnia 8 września 2011 r. w sprawach połączonych Hennigs (C-297/10) i Mai (C-298/10), ECLI:EU:C:2011:560, mimo iż zainteresowany nie jest objęty Bundesangestelltentarifvertrag (układem zbiorowym dotyczącym pracowników służby publicznej w Niemczech), lecz jego sytuacja osobista odpowiada sytuacji takiej, jak w wyroku z dnia 9 września 2015 r. w sprawie Unland, C-20/13, ECLI:EU:C:2015:561,

— zainteresowani urzędnicy i sędziowie (pracownicy) mogą zapoznać się z powołanym wyżej wyrokiem wyłącznie za pośrednictwem powszechnie dostępnych źródeł,

— po wydaniu przytoczonego powyżej wyroku organ zatrudniający (pracodawcy) zaprzeczyli zasadności jego zastosowania do urzędników i jednocześnie zakwestionowali istnienie dyskryminacji ze względu na wiek, przy czym ten pogląd prawny co najmniej częściowo został zakomunikowany na zewnątrz,

- w orzecznictwie sądów administracyjnych pierwszej instancji przed upływem wskazanego terminu i później do ogłoszenia wyroku z dnia 19 lipca 2014 r. w sprawie Thomas Specht przeciwko Land Berlin i in., C-501/12 – C-506/12, C-540/12 i C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005, w przeważającej liczbie przypadków nie uznano istnienia dyskryminacji ze względu na wiek,
  - we wskazanym terminie nie istniało orzecznictwo sądów wyższej instancji, a pierwsze orzeczenie sądu najwyższego zapadło dopiero po wydaniu wyroku w sprawie Specht,
  - w stosunku pracy urzędników i sędziów obowiązują terminy zawite wyłącznie co do zwrotu pewnych kosztów i terminy te nie są krótsze niż sześć miesięcy,
  - roszczenia o uposażenie (wynagrodzenie ze stosunku pracy) podlegają trzyletniemu terminowi przedawnienia, który rozpoczyna swój bieg z końcem roku, w którym roszczenie stało się wymagalne, a uprawniony wiedział o roszczeniu albo powinien był on nim wiedzieć, w innym wypadku termin przedawnienia wynosi lat dziesięć,
  - istniejących w prawie krajowym roszczeń o uposażenie (wynagrodzenie ze stosunku pracy), które nie są uregulowane ustawowo, należy dochodzić bez zbędnej zwłoki, czyli w roku budżetowym, którego dotyczą?
- 4) Czy na odpowiedź na pytanie trzecie ma wpływ okoliczność, że stan prawny jest niejasny i zawiły?
- 5) Czy dla rozpoczęcia biegu terminu zawitego wystarczające jest, że krąg osób pokrzywdzonych wie o różnym traktowaniu, czy też konieczna jest znajomość przyczyny nierównego traktowania, a więc kryterium rozróżniającego?

<sup>(1)</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L. 303, s.16).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Halle  
(Niemcy) w dniu 10 grudnia 2018 r. – UL / Land Sachsen-Anhalt**

(Sprawa C-774/18)

(2019/C 112/24)

*Język postępowania: niemiecki*

**Sąd odsyłający**

Verwaltungsgericht Halle

**Strony w postępowaniu głównym**

*Strona skarżąca:* UL

*Strona pozwana:* Land Sachsen-Anhalt

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy dokonana w ramach systemu wynagradzania dyskryminującego ze względu na wiek następcza procentowa podwyżka stawki stanowi nowy przejaw dyskryminacji, w wypadku gdy stawka procentowa podwyżki wynosi tyle samo dla każdej grupy w ramach kategorii zaszeregowania wynagrodzenia i przez to zmianie ulega jedynie bezwzględna a nie względna różnica między osobami dyskryminowanymi i niedyskryminowanymi?
- 2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej, czy taka procentowa podwyżka odnosząca się do wszystkich kategorii wiekowych jest usprawiedliwiona w sytuacji, kiedy wynika stąd, że pierwotne wynagrodzenie było niższe, niż minimalne wynagrodzenie wymagane przez konstytucję państwa członkowskiego?
- 3) Czy prawo Unii Europejskiej, w szczególności art. 9 dyrektywy 2000/78/WE <sup>(1)</sup>, stoi na przeszkodzie przyjęciu takiej regulacji, zgodnie z którą nie można dochodzić roszczenia o zadośćuczynienie w przypadku dyskryminacji płacowej ze względu na wiek po upływie dwóch miesięcy, jeżeli: