

2) În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare:

Articolul 3 alineatul (3) coroborat cu anexa A literele (b) și (c) la Directiva 2003/55/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2003 privind normele comune pentru piața internă în sectorul gazelor naturale și de abrogare a Directivei 98/30/CE se aplică începând cu 1 iulie 2004 în mod direct unei întreprinderi de furnizare organizate ca societate de drept privat (GmbH – societate cu răspundere limitată de drept german), întrucât dispozițiile menționate ale acestei directive sunt necondiționate din punct de vedere al conținutului și, prin urmare, aplicabile fără vreun alt act de transpunere și conferă particularilor drepturi față de o entitate care, deși este o societate de drept privat, este controlată de statul, care este unicul asociat al întreprinderii?

⁽¹⁾ JO 2003, L 176, p. 57, Ediție specială, 12/vol.2, p. 80

Cerere de decizie preliminară introdusă de Verwaltungsgericht Halle (Germania) la 10 decembrie 2018 – TK/Land Sachsen-Anhalt

(Cauza C-773/18)

(2019/C 112/23)

Limba de procedură: germana

Instanța de trimitere

Verwaltungsgericht Halle

Părțile din procedura principală

Reclamantă: TK

Pârât: Land Sachsen-Anhalt

Întrebările preliminare

- 1) Majorarea procentuală retroactivă în cadrul unui sistem de remunerare discriminatoriu pe motiv de vârstă reprezintă o discriminare nouă dacă procentajul de majorare pentru toate treptele unui grad este egal și, din acest motiv, diferența absolută dintre persoanele discriminate și cele nediscriminate se modifică, dar diferența relativă nu se modifică?
- 2) Dacă răspunsul la prima întrebare este afirmativ, o astfel de majorare procentuală este justificată pentru toate grupele de vârstă, în condițiile în care majorarea se întemeiază pe faptul că retribuirea inițială se situează sub un nivel minim prevăzut de constituția statului membru?
- 3) Dreptul Uniunii, în special articolul 9 din Directiva 2000/78/CE ⁽¹⁾, se opune unei reglementări potrivit căreia dreptul la despăgubire pentru o remunerație discriminatorie pe motiv de vârstă se stinge după două luni, dacă
 - termenul începe să curgă de la pronunțarea Hotărârii din 8 septembrie 2011, Hennigs și Mai (C-297/10 și C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560), chiar dacă persoanei în cauză nu i se aplică dispozițiile Bundesangestelltentarifvertrag (Convenția colectivă a angajaților din sectorul public), dar situația sa personală corespunde celei din Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, ECLI:EU:C:2015:561),
 - hotărârea sus-menționată nu poate fi obținută de funcționarii și de judecătorii în cauză (lucrătorii) decât din surse publice generale,
 - angajatorii publici (angajatorii) nu au recunoscut aplicabilitatea hotărârii sus-menționate în cazul funcționarilor după pronunțarea ei și au contestat existența discriminării pe motiv de vârstă, această opinie juridică fiind comunicată, cel puțin parțial, și în exterior,

- jurisprudența instanțelor administrative de primă jurisdicție nu a recunoscut, în majoritatea cazurilor, existența unei discriminări pe motiv de vârstă, înăuntrul termenului menționat și nici ulterior, până la pronunțarea Hotărârii din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 și C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005),
 - în acea perioadă nu exista o jurisprudență a instanțelor ierarhic superioare, iar prima decizie a unei instanțe supreme a fost dată după pronunțarea Hotărârii Specht și alții,
 - în cadrul raportului de muncă al funcționarilor sau al judecătorilor (raport de muncă), termenele extinctive sunt valabile numai pentru rambursarea anumitor cheltuieli, iar aceste termene nu sunt mai scurte de șase luni,
 - drepturile privind remunerația (salariul) sunt supuse unui termen de prescripție de trei ani care începe să curgă de la sfârșitul anului în care dreptul a devenit exigibil, iar beneficiarul ia cunoștință sau trebuie să ia cunoștință de drept, în caz contrar curgând un termen de prescripție de zece ani,
 - drepturile privind remunerația (salariul) acordate la nivel național nedefinite prin lege trebuie exercitate într-un termen relativ scurt, și anume în cursul exercițiului bugetar pentru care aceasta este solicitată?
- 4) Răspunsul dat la a treia întrebare este influențat de caracterul neclar sau confuz al situației de drept?
- 5) Pentru ca un termen extinctiv să înceapă să curgă este suficient dacă grupul de persoane defavorizate cunoaște diferența de tratament sau trebuie să cunoască și motivul acestei diferențe de tratament, așadar criteriul de diferențiere?

⁽¹⁾ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

Cerere de decizie preliminară introdusă de Verwaltungsgericht Halle (Germania) la 10 decembrie 2018 – UL/Land Sachsen-Anhalt

(Cauza C-774/18)

(2019/C 112/24)

Limba de procedură: germana

Instanța de trimitere

Verwaltungsgericht Halle

Părțile din procedura principală

Reclamantă: UL

Pârât: Land Sachsen-Anhalt

Întrebările preliminare

- 1) Majorarea procentuală retroactivă în cadrul unui sistem de remunerare discriminatoriu pe motiv de vârstă reprezintă o discriminare nouă dacă procentajul de majorare pentru toate treptele unui grad este egal și, din acest motiv, diferența absolută dintre persoanele discriminate și cele nediscriminate se modifică, dar diferența relativă nu se modifică?
- 2) Dacă răspunsul la prima întrebare este afirmativ, o astfel de majorare procentuală este justificată pentru toate grupele de vârstă, în condițiile în care majorarea se întemeiază pe faptul că retribuiția inițială se situează sub un nivel minim prevăzut de constituția statului membru?
- 3) Dreptul Uniunii, în special articolul 9 din Directiva 2000/78/CE ⁽¹⁾, se opune unei reglementări, potrivit căreia dreptul la despăgubire pentru o remunerație discriminatorie pe motiv de vârstă se stinge după două luni, dacă: