

urzędników pozostających w stosunku pracy, dopuszczalny jest inny skutek prawny niż przyznanie urzędnikom pozostającym w stosunku pracy ze skutkiem wstecznym oraz nieprzerwanie wynagrodzenia według najwyższego stopnia w ich grupie zaszerzegowania?

Czy skutek prawny w postaci naruszenia zakazu dyskryminacji wynika tutaj z pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim z dyrektywy 2000/78/WE, lub czy roszczenie to wynika jedynie z przewidzianej prawem europejskim odpowiedzialności odszkodowawczej państwa z tytułu nieprawidłowej transpozycji zasad wytyczonych przez prawo Unii?

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

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Berlin (Niemcy) w dniu 8 listopada 2012 r. — Jens Schombera przeciwko Land Berlin

(Sprawa C-502/12)

(2013/C 26/54)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Verwaltungsgericht Berlin

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Jens Schombera

Strona pozwana: Land Berlin

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy pierwotne lub wtórne prawo Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim dyrektywę 2000/78/WE (¹), należy interpretować w taki sposób, iż szerokokorozumiany zakaz nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na wiek obejmuje także przepisy krajowe dotyczące wynagradzania urzędników krajów związkowych?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1: Czy w wyniku wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej można stwierdzić, iż przepis krajowy, w myśl którego, na wysokość podstawowego wynagrodzenia urzędnika w momencie jego zatrudnienia zasadniczy wpływ ma jego wiek, a wzrost wynagrodzenia uzależniony jest przede wszystkim od okresu trwania stosunku pracy urzędnika, stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na wiek?
- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej również na pytanie 2: Czy wykładnia pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie uzasadnieniu takiego przepisu prawa krajowego, którego ustawowo przewidzianym celem jest wynagradzanie doświadczenia zawodowego?

- 4) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej również na pytanie 3: Czy w świetle pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej do momentu wdrożenia wolnej od dyskryminacji regulacji wynagradzania urzędników, dopuszczalny jest inny skutek prawny niż przyznanie osobie dyskryminowanej ze skutkiem wstecznym wynagrodzenia według najwyższego stopnia w jej grupie zaszerzegowania?

Czy skutek prawny w postaci naruszenia zakazu dyskryminacji wynika tutaj z pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim z dyrektywy 2000/78/WE, lub czy roszczenie to wynika jedynie z przewidzianej prawem europejskim odpowiedzialności odszkodowawczej państwa z tytułu nieprawidłowej transpozycji zasad wytyczonych przez prawo Unii?

- 5) Czy w świetle wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej dopuszczalny jest krajowy środek, który uzależnia istnienie roszczenia o zapłatę (zaległego) wynagrodzenia lub roszczenia odszkodowawczego od tego, czy urzędnicy zgłosili dane roszczenie w krótkim odstępie czasowym?

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

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Berlin (Niemcy) w dniu 8 listopada 2012 r. — Alexander Wieland przeciwko Land Berlin.

(Sprawa C-503/12)

(2013/C 26/55)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Verwaltungsgericht Berlin

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Alexander Wieland

Strona pozwana: Land Berlin

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy pierwotne lub wtórne prawo Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim dyrektywę 2000/78/WE (¹), należy interpretować w taki sposób, iż szerokokorozumiany zakaz nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na wiek obejmuje także przepisy krajowe dotyczące wynagradzania urzędników krajów związkowych?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1: Czy w wyniku wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej można stwierdzić, iż przepis krajowy, w myśl którego, na wysokość podstawowego wynagrodzenia urzędnika w momencie jego zatrudnienia zasadniczy wpływ ma jego wiek, a wzrost wynagrodzenia uzależniony jest przede wszystkim od okresu trwania stosunku pracy urzędnika, stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na wiek?

- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej również na pytanie 2: Czy wykładnia pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie uzasadnieniu takiego przepisu prawa krajowego, którego ustawowo przewidzianym celem jest wynagradzanie doświadczenia zawodowego?
- 4) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej również na pytanie 3: Czy w świetle pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej do momentu wdrożenia wolnej od dyskryminacji regulacji wynagradzania urzędników, dopuszczalny jest inny skutek prawny niż przyznanie osobie dyskryminowanej ze skutkiem wstecznym wynagrodzenia według najwyższego stopnia w jej grupie zaszerogowania?

Czy skutek prawny w postaci naruszenia zakazu dyskryminacji wynika tutaj z pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim z dyrektywy 2000/78/WE, lub czy roszczenie to wynika jedynie z przewidzianej prawem europejskim odpowiedzialności odszkodowawczej państwa z tytułu nieprawidłowej transpozycji zasad wytyczonych przez prawo Unii?

- 5) Czy w świetle wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej dopuszczalny jest krajowy środek, który uzależnia istnienie roszczenia o zapłatę (zaległego) wynagrodzenia lub roszczenia odszkodowawczego od tego, czy urzędnicy zgłosili dane roszczenie w krótkim odstępie czasowym?
- 6) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzących na pytania 1 — 3: Czy w wyniku wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej można stwierdzić, że ustawa przejściowa, mocą której urzędnicy pozostający w stosunku pracy zostają zaszerogowani w ramach nowego systemu na podstawie samej kwoty ich wynagrodzenia podstawowego uzyskanego w dniu wejścia w życie przepisów przejściowych zgodnie ze starą (o charakterze dyskryminującym) regulacją dotyczącą wynagradzania urzędników i na podstawie której to kwoty oblicza się dalszy awans do wyższych grup zaszerogowania, niezależnie od rzeczywistego okresu doświadczenia zawodowego urzędnika wyłącznie na podstawie okresu doświadczenia zdobytego od momentu wejścia w życie ustawy przejściowej, stanowi — trwające do momentu odpowiedniego uzyskania najwyższej grupy zaszerogowania — kontynuację istniejącej dyskryminacji ze względu na wiek?
- 7) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej również na pytanie 6: Czy wykładnia pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie uzasadnieniu tego trwającego w sposób nieograniczony nierównego traktowaniu z celem ustawodawczym, na podstawie którego w drodze ustawy przejściowej ochronie powinny podlegać nie (tylko) istniejące prawa nabyte, lecz (również) oczekiwane prognozowanego na podstawie starej regulacji dotyczącej wynagradzania urzędników wzrostu dochodu w danej grupie zaszerogowania?

Czy trwającą dyskryminację urzędników pozostających w stosunku pracy można w ten sposób uzasadnić, że alternatywna regulacja (indywidualne zaszerogowanie również urzędników pozostających w stosunku pracy w oparciu o okres doświadczenia) byłaby związana z podwyższonym nakładem administracyjnym?

- 8) W przypadku zaprzeczenia uzasadnieniu w pytaniu 7: Czy w świetle wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej do momentu wdrożenia wolnej od dyskryminacji regulacji wynagradzania urzędników również dla urzędników pozostających w stosunku pracy, dopuszczalny jest inny skutek prawny niż przyznanie urzędnikom pozostającym w stosunku pracy ze skutkiem wstecznym oraz nieprzerwanie wynagrodzenia według najwyższego stopnia w ich grupie zaszerogowania?
- 9) Czy skutek prawny w postaci naruszenia zakazu dyskryminacji wynika tutaj z pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim z dyrektywy 2000/78/WE, lub czy roszczenie to wynika jedynie z przewidzianej prawem europejskim odpowiedzialności odszkodowawczej państwa z tytułu nieprawidłowej transpozycji zasad wytyczonych przez prawo Unii?

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

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Berlin (Niemcy) w dniu 8 listopada 2012 r. — Uwe Schönefeld przeciwko Land Berlin

(Sprawa C-504/12)

(2013/C 26/56)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Verwaltungsgericht Berlin

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Uwe Schönefeld

Strona pozwana: Land Berlin

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy pierwotne lub wtórne prawo Unii Europejskiej, w tym wypadku przede wszystkim dyrektywę 2000/78/WE (¹), należy interpretować w taki sposób, iż szeroko rozumiany zakaz nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na wiek obejmuje także przepisy krajowe dotyczące wynagradzania urzędników krajów związkowych?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie 1: Czy w wyniku wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii Europejskiej można stwierdzić, iż przepis krajowy, w myśl którego, na wysokość podstawowego wynagrodzenia urzędnika w momencie jego zatrudnienia zasadniczy wpływ ma jego wiek, a wzrost wynagrodzenia uzależniony jest przede wszystkim od okresu trwania stosunku pracy urzędnika, stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na wiek?