

2. Kui sellele küsimusele vastatakse jaatavalt:

Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2003. aasta direktiivi 2003/55/EÜ maagaasi siseturu ühiseeskirjade kohta ning direktiivi 98/30/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta artikli 3 lõige 3 koostoimes A lisa punktidega b ja c on eraõigusliku juriidilise isikuna (Saksa osäühinguna) tegutseva tarneettevõtja suhtes alates 1. juulist 2004 vahetult kohaldatav, kuna selle direktiivi nimetatud sätted on nende sätete sisu silmas pidades tingimusteta ja seega ei tule nende kohaldamiseks vastu võtta uut rakendusakti, ning need annavad kodanikule õigusi organisatsiooni suhtes, mis on hoolimata eraõiguslikust vormist riigi kontrolli all, sest riik on majandusüksuse ainuosanik?

⁽¹⁾ ELT 2003, L 176, lk 57; ELT eriväljaanne 12/2, lk 230.

**Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Verwaltungsgericht Halle (Saksamaa) 10. detsembril 2018 – TK
versus Land Sachsen-Anhalt**

(Kohtuasi C-773/18)

(2019/C 112/23)

Kohtumenetluse keel: saksa

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Verwaltungsgericht Halle

Põhikohtuasja pooled

Kaebaja: TK

Vastustaja: Land Sachsen-Anhalt

Eelotsuse küsimused

1. Kas diskrimineeriva töötasusüsteemi raames tagantjärele toimuv töötasu protsentuaalne tõstmine kujutab endast uut diskrimineerimist, kui ühe palgaastme kõigi palgajärgkude tõusu protsent on ühesugune ja seetõttu muutub küll absoluutne, kuid mitte suhteline vahe diskrimineeritute ja mittediskrimineeritute vahel?
2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, kas siis on töötasu selline protsentuaalne tõstmine kõikides vanuserühmades põhjendatud, kui tõstmine põhineb sellel, et algne töötasu jääb alla liikmesriigi põhiseaduses ette nähtud miinimumi?
3. Kas liidu õigusega, eelkõige direktiivi 2000/78/EÜ⁽¹⁾ artikliga 9, on vastuolus õigusnorm, mis näeb ette, et õigus saada vanuse alusel diskrimineeriva töötasu tõttu hüvitist, lõpeb kahe kuu möödumisel, kui
 - 8. septembril 2011. aastal kuulutatud kohtuotsuse C-297/10 ja C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560 (Hennigs ja Mai) alusel hakkab tähtaeg sellele vaatamata kulgema, et asjaomase isiku suhtes ei kohaldata Saksamaa avaliku sektori töötajate kollektiivlepingut (Bundesangestelltentarifvertrag), vaid tema isiklik olukord vastab 9. septembri 2015. aasta kohtuotsuses C-20/13, ECLI:EU:C:2015:561 (Unland) esinenud olukorrale,
 - asjaomastel ametnikel ja kohtunikel (töötajatel) on eespool nimetatud kohtuotsust võimalik leida üksnes üldistest avalikest allikatest,
 - pärast eespool nimetatud kohtuotsuse tegemist on tööandjad eitanud selle ülekantavust ametnikele ning väielnud seejuures vastu vanuselise diskrimineerimise olemasolule, kusjuures seda õiguslikku seisukohta on vähemalt osaliselt levitatud ka väljapoole,

- esimese astme halduskohtute praktikas on nimetatud tähtaja jooksul ja ka pärast seda, kuni 19. juuni 2014. aasta kohtuotsuseni C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005 (Specht) ülekaalukalt eitatud vanuselise diskrimineerimise olemasolu,
 - selle tähtaja jooksul puudus kõrgemate kohtute praktika ja esimene kõrgeima astme kohtu otsus tehti alles pärast otsuse tegemist kohtuasjas Specht,
 - ametniku või kohtuniku teenistussuhtes (töösuhtes) kehtib õigust lõpetav tähtaeg ainult erikulutuste hüvitamise kohta ja sellised tähtajad ei ole lühemad kui kuus kuud,
 - tasustamise (töötasu) nõuete suhtes kohaldatakse kolmeaastast aegumistähtaega, mis algab aasta lõppemisel, mil nõue on muutunud sissenõutavaks, ja soodustatud isik teab või peaks nõudest teadma, vastasel juhul on aegumistähtaeg kümme aastat,
 - riigisisese tasustamise (töötasu) nõuded, mis ei ole seadusega kindlaks määratud, tuleb aegsasti esitada, st eelarveaasta jooksul, mille eest töötasu taotletakse?
4. Kas see mõjutab vastust kolmandale küsimusele, kui õiguslik olukord on ebaselge või keeruline?
5. Kas õigust lõpetava tähtaja kulgema hakkamiseks piisab sellest, kui ebasoodsas olukorras olev isikute kategooria teab erinevast kohtlemisest, või peab ka erineva kohtlemise alus, seega eristamiskriteerium teada olema?

⁽¹⁾ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79.

**Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Verwaltungsgericht Halle (Saksamaa) 10. detsembril 2018 – UL
versus Land Sachsen-Anhalt**

(Kohtuasi C-774/18)

(2019/C 112/24)

Kohtumenetluse keel: saksa

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Verwaltungsgericht Halle

Põhikohtuasja pooled

Kaebaja: UL

Vastustaja: Land Sachsen-Anhalt

Eelotsuse küsimused

1. Kas diskrimineeriva töötasusüsteemi raames tagantjärele toimuv töötasu protsentuaalne tõstmine kujutab endast uut diskrimineerimist, kui ühe palgaastme kõigi palgajärgude tõusu protsent on ühesugune ja seetõttu muutub küll absoluutne, kuid mitte relatiivne vahe diskrimineeritute ja mittediskrimineeritute vahel?
2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, kas siis on töötasu selline protsentuaalne tõstmine kõikides vanuserühmades põhjendatud, kui tõstmine põhineb sellel, et algne töötasu jääb alla liikmesriigi põhiseaduses ette nähtud miinimumi?
3. Kas liidu õigusega, eelkõige direktiivi 2000/78/EÜ ⁽¹⁾ artikliga 9, on vastuolus õigusnorm, mis näeb ette, et õigus saada vanuse alusel diskrimineeriva töötasu tõttu hüvitist, lõpeb kahe kuu möödumisel, kui