

- ensimmäisen asteen hallintotuomioistuinten oikeuskäytännössä on mainitun määräajan sisällä ja myös sen päätyttyä aina 19.6.2014 annettujen tuomioiden C-501/12-C-506/12, C-540/12 ja C-541/12 (Specht, EU:C:2014:2005) julistamiseen asti pääsääntöisesti kiistetty ikään perustuvan syrjinnän olemassaolo
- kyseisenä aikana ei ollut olemassa ylimpien oikeusasteiden oikeuskäytäntöä ja ensimmäinen ylimmän oikeusasteen ratkaisu annettiin vasta asiassa Specht annetun tuomion antamisen jälkeen
- virkamiesten tai tuomarien palvelussuhteissa (työsuhde) preklusiivisia määräaikoja sovelletaan vain tiettyjen kulujen korvaamiseen eivätkä nämä määräajat ole kuutta kuukautta lyhyempiä
- palkkasaatavia koskeviin vaatimuksiin (työstä maksettu vastike) sovelletaan kolmen vuoden vanhentumisaikaa, joka alkaa sen vuoden päätyttyä, jona saatava on erääntynyt maksettavaksi ja vaatimuksen esittäjä on tietoinen tai hänen pitäisi olla tietoinen saatavaa koskevasta oikeudesta; muutoin sovelletaan 10 vuoden vanhentumisaikaa
- kansallisia palkkasaatavia koskevat vaatimukset (työstä maksettu vastike), joita ei ole vahvistettu lakisääteisesti, on esitettävä lyhyessä ajassa eli sen budjettivuoden aikana, jota ne koskevat?

- 4) Vaikuttaako kolmanteen kysymykseen annettavaan vastaukseen se, että oikeudellinen tilanne on epäselvä tai sekava?
- 5) Riittääkö preklusiivisen määräajan alkamiseen se, että syrjinnän kohteena oleva henkilöryhmä on tietoinen erilaisesta kohtelusta vai täytyykö myös erilaisen kohtelun synn eli erotteluperusteen olla tiedossa?

(¹) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16).

Ennakkoratkaisupyyntö, jonka Verwaltungsgericht Halle (Saksa) on esittänyt 10.12.2018 – UL v. Land Sachsen-Anhalt

(Asia C-774/18)

(2019/C 112/24)

Oikeudenkäyntikieli: saksa

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin

Verwaltungsgericht Halle

Pääasian asianosaiset

Kantaja: UL

Vastaaja: Land Sachsen-Anhalt

Ennakkoratkaisukysymykset

- 1) Merkitseekö ikään perustuvaan syrjintään johtavan palkkausjärjestelmän puitteissa tehty prosentuaalinen taannehtiva korotus uutta syrjintää, kun korotusprosentti on tietyn palkkaluokan kaikissa ikäisäryhmissä yhtä suuri ja tämän vuoksi absoluuttinen – muttei suhteellinen – ero syrjinnän kohteena olevien työntekijöiden ja niiden, joihin ei kohdistu syrjintää, välillä muuttuu?
- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko tällainen prosentuaalinen korotus kaikille ikäisille perusteltu, kun korotus perustuu siihen, että alkuperäinen palkkaustaso on jäsenvaltion perustuslaissa säädettyä vähimmäistasoa alhaisempi?
- 3) Onko unionin oikeus, erityisesti direktiivin 2000/78/EY (¹) 9 artikla, esteenä säännöstölle, jossa evätään oikeus ikään perustuvaa palkkasyrjintää koskevaan korvaukseen kahden kuukauden kuluttua, jos

- määräaika alkaa kulua 8.9.2011 annetun tuomion C-297/10 ja C-298/10 (Hennigs ja Mai, EU:C:2011:560) julistamisesta, vaikka asianomaiseen henkilöön ei sovelleta liittovaltion työntekijöiden työehtosopimusta, vaan hänen henkilökohtainen tilanteensa vastaa 19.6.2014 annettua tuomiota C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12 (Specht, EU:C:2014:2005),
- kyseessä olevat virkamiehet ja tuomarit (työntekijät) voivat saada tiedon edellä mainitusta tuomiosta vain yleisistä julkisista lähteistä
- työnantajat ovat kiistäneet mainitun tuomion antamisen jälkeen sen sovellettavuuden virkamiehiin ja samalla kiistäneet ikään perustuvan syrjinnän, ja samalla tämä oikeudellinen näkemys on ainakin osittain viestitetty ulospäin
- ensimmäisen asteen hallintotuomioistuinten oikeuskäytännössä on mainitun määräajan sisällä ja myös sen päätyttyä tuomion Specht julistamiseen asti pääsääntöisesti kiistetty ikään perustuvan syrjinnän olemassaolo
- kyseisenä aikana ei ollut olemassa ylimpien oikeusasteiden oikeuskäytäntöä ja ensimmäinen ylimmän oikeusasteen ratkaisu annettiin vasta asiassa Specht annetun tuomion antamisen jälkeen
- virkamiesten tai tuomarien palvelussuhteissa (työsuhde) preklusiivisia määräaikoja sovelletaan vain tiettyjen kulujen korvaamiseen eivätkä nämä määräajat ole kuutta kuukautta lyhyempiä
- palkkasaatavia koskeviin vaatimuksiin (työstä maksettu vastike) sovelletaan kolmen vuoden vanhentumisaikaa, joka alkaa sen vuoden päätyttyä, jona saatava on erääntynyt maksettavaksi ja vaatimuksen esittäjä on tietoinen tai hänen pitäisi olla tietoinen saatavaa koskevasta oikeudesta; muutoin sovelletaan 10 vuoden vanhentumisaikaa
- kansallisia palkkasaatavia koskevat vaatimukset (työstä maksettu vastike), joita ei ole vahvistettu lakisääteisesti, on esitettävä lyhyessä ajassa eli sen budjettivuoden aikana, jota ne koskevat?

4) Vaikuttaako kolmanteen kysymykseen annettavaan vastaukseen se, että oikeudellinen tilanne on epäselvä tai sekava?

5) Riittääkö preklusiivisen määräajan alkamiseen se, että syrjinnän kohteena oleva henkilöryhmä on tietoinen erilaisesta kohtelusta vai täytyykö myös erilaisen kohtelun syyn eli erotteluperusteen olla tiedossa?

⁽¹⁾ Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16).

Ennakkoratkaisupyyntö, jonka Verwaltungsgericht Halle (Saksa) on esittänyt 10.12.2018 – VM v. Land Sachsen-Anhalt

(Asia C-775/18)

(2019/C 112/25)

Oikeudenkäyntikieli: saksa

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin

Verwaltungsgericht Halle

Pääasian asianosaiset

Kantaja: VM

Vastaaja: Land Sachsen-Anhalt

Ennakkoratkaisukysymykset

- 1) Merkitseekö ikään perustuvaan syrjintään johtavan palkkausjärjestelmän puitteissa tehty prosentuaalinen taannehtiva korotus uutta syrjintää, kun korotusprosentti on tietyn palkkaluokan kaikissa ikäisäryhmissä yhtä suuri ja tämän vuoksi absoluuttinen – muttei suhteellinen – ero syrjinnän kohteena olevien työntekijöiden ja niiden, joihin ei kohdistu syrjintää, välillä muuttuu?