

- termiņš sākas no 2011. gada 8. septembra sprieduma, C-297/10 un C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560 (*Hennigs un Mai*), pasludināšanas brīža, lai gan attiecīgajai personai nav piemērojams Federācijas darbinieku darba koplīgums, bet tās personiskā situācija ir atbilstīga situācijai 2014. gada 19. jūnija spriedumā, no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005 (*Specht*),
 - minētais spriedums attiecīgajiem ierēdņiem un tiesnešiem (darba ņēmēji) ir pieejams tikai no vispārējiem publiskiem avotiem,
 - pēc minētā sprieduma pasludināšanas darba devēji civildienesta jomā (darba devēji) nav atzinuši tā attiecināšanu uz ierēdņiem un nolieguši, ka pastāv diskriminācija vecuma dēļ, turklāt vismaz daļēji šis juridiskais viedoklis ir izteikts arī publiski,
 - pirmās instances administratīvo tiesu judikatūrā un arī pēc tam līdz sprieduma *Specht* pasludināšanai lielākoties ir noliegts, ka pastāv diskriminācija vecuma dēļ,
 - minētajā termiņā nebija augstākās instances tiesu judikatūras un pirmais augstākās instances tiesas nolēmums ir pieņemts tikai pēc sprieduma *Specht* pasludināšanas,
 - ierēdņu vai tiesnešu un valsts attiecībās (darba tiesiskajās attiecībās) noilguma termiņi attiecas tikai uz īpašu izmaksu atlīdzināšanu un ir vismaz seši mēneši,
 - tiesībām uz atalgojumu (darba samaksu) ir triju gadu noilgums, kas sākas tā gada beigās, kurā šīs tiesības radušās un kurā saņēmējam par tām ir zināms vai viņam bija jābūt zināmam, pretējā gadījumā noilgums ir desmit gadi,
 - valstī paredzētās tiesības uz atalgojumu (darba samaksu), kas ar likumu nav noteiktas, ir jāpiesaka laicīgi, proti, finanšu gadā, par kuru tās tiek prasītas?
- 4) Vai atbildi uz trešo jautājumu ietekmē tas, ja tiesiskā situācija ir neskaidra vai sarežģīta?
- 5) Vai, lai sāktos noilguma termiņš, pietiek ar to, ka diskriminēto personu lokam ir zināms par atšķirīgo attieksmi, vai arī jābūt zināmam arī atšķirīgās attieksmes pamatojumam, proti, diferencēšanas kritērijiem?

(¹) Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko 2018. gada 10. decembrī iesniedza *Verwaltungsgericht Halle*
(Vācija) – VM/*Land Sachsen-Anhalt***

(Lieta C-775/18)

(2019/C 112/25)

Tiesvedības valoda – vācu

Iesniedzējtiesa

Verwaltungsgericht Halle

Pamatlietas puses

Prasītājs: VM

Atbildētāja: *Land Sachsen-Anhalt*

Prejudiciālie jautājumi

- 1) Vai vēlāks procentuāls palielinājums vecuma dēļ diskriminējošas atalgojuma sistēmas ietvaros ir jauna diskriminācija, ja palielinājuma procents visām vienas atalgojuma kategorijas pakāpēm ir vienāds un tāpēc mainās absolūtā, nevis relatīvā starpība starp diskriminētām personām un nediskriminētām personām?

- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai šāds procentuāls palielinājums visās vecuma grupās ir pamatots, ja šis palielinājums ir balstīts uz to, ka sākotnējā samaksa ir mazāka par dalībvalsts konstitūcijā paredzēto minimumu?
- 3) Vai Eiropas Savienības tiesībām, it īpaši Direktīvas 2000/78/EK ⁽¹⁾ 9. pantam, ir pretrunā tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tiesības uz kompensāciju par vecuma dēļ diskriminējošu atalgojumu zūd pēc diviem mēnešiem, ja
- termiņš sākas no 2011. gada 8. septembra sprieduma, C-297/10 un C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560 (*Hennigs un Mai*), pasludināšanas brīža, lai gan attiecīgajai personai nav piemērojams Federācijas darbinieku darba koplīgums, bet tās personiskā situācija ir atbilstīga situācijai 2014. gada 19. jūnija spriedumā, no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005 (*Specht*),
 - minētais spriedums attiecīgajiem ierēdņiem un tiesnešiem (darba ņēmēji) ir pieejams tikai no vispārējiem publiskiem avotiem,
 - pēc minētā sprieduma pasludināšanas darba devēji civildienesta jomā (darba devēji) nav atzinuši tā attiecināšanu uz ierēdņiem un nolieguši, ka pastāv diskriminācija vecuma dēļ, turklāt vismaz daļēji šis juridiskais viedoklis ir izteikts arī publiski,
 - pirmās instances administratīvo tiesu judikatūrā un arī pēc tam līdz sprieduma *Specht* pasludināšanai lielākoties ir noliegts, ka pastāv diskriminācija vecuma dēļ,
 - minētajā termiņā nebija augstākās instances tiesu judikatūras un pirmais augstākās instances tiesas nolēmums ir pieņemts tikai pēc sprieduma *Specht* pasludināšanas,
 - ierēdņu vai tiesnešu un valsts attiecībās (darba tiesiskajās attiecībās) noilguma termiņi attiecas tikai uz īpašu izmaksu atlīdzināšanu un ir vismaz seši mēneši,
 - tiesībām uz atalgojumu (darba samaksu) ir triju gadu noilgums, kas sākas tā gada beigās, kurā šis tiesības radušās un kurā saņēmējam par tām ir zināms vai viņam bija jābūt zināmam, pretējā gadījumā noilgums ir desmit gadi,
 - valstī paredzētās tiesības uz atalgojumu (darba samaksu), kas ar likumu nav noteiktas, ir jāpiesaka laicīgi, proti, finanšu gadā, par kuru tās tiek prasītas?
- 4) Vai atbildi uz trešo jautājumu ietekmē tas, ja tiesiskā situācija ir neskaidra vai sarežģīta?
- 5) Vai, lai sāktos noilguma termiņš, pietiek ar to, ka diskriminēto personu lokam ir zināms par atšķirīgo attieksmi, vai arī jābūt zināmam arī atšķirīgās attieksmes pamatojumam, proti, diferencēšanas kritērijiem?

⁽¹⁾ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko 2018. gada 12. decembrī iesniedza *Tribunale ordinario di Roma* (Itālija) – *Società Italiana degli Autori ed Editori (S.I.A.E.)/Soundreef Ltd*

(Lieta C-781/18)

(2019/C 112/26)

Tiesvedības valoda – itāļu

Iesniedzējtiesa

Tribunale ordinario di Roma