

2) Indien deze vraag bevestigend wordt beantwoord:

Is artikel 3, lid 3, juncto bijlage A, onder b) en c), van richtlijn 2003/55/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2003 betreffende gemeenschappelijke regels voor de interne markt voor aardgas en houdende intrekking van richtlijn 98/30/EG sedert 1 juli 2004 rechtstreeks van toepassing op een privaatrechtelijk (in de vorm van een Duitse GmbH) georganiseerd leveringsbedrijf, aangezien de genoemde bepalingen van deze richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk zijn en dus zonder verdere omzettingshandeling kunnen worden toegepast, en de burger rechten verlenen ten aanzien van een organisatie die, ondanks haar privaatrechtelijke rechtsvorm, onder gezag van de staat staat omdat deze de enige aandeelhouder van de onderneming is?

⁽¹⁾ PB 2003, L 176, blz. 57.

**Verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door het Verwaltungsgericht Halle (Duitsland) op
10 december 2018 — TK / Land Sachsen-Anhalt**

(Zaak C-773/18)

(2019/C 112/23)

Procestaal: Duits

Verwijzende rechter

Verwaltungsgericht Halle

Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: TK

Verwerende partij: Land Sachsen-Anhalt

Prejudiciële vragen

- 1) Is een latere procentuele verhoging binnen een op grond van leeftijd discriminerend bezoldigingsstelsel opnieuw een discriminerende maatregel, indien het verhogingspercentage voor alle trappen van een salarisgroep hetzelfde is, waardoor het verschil tussen gediscrimineerden en niet-gediscrimineerden in absolute zin weliswaar verandert, maar niet in relatieve zin?
- 2) Indien op de eerste vraag bevestigend moet worden geantwoord, is een dergelijke procentuele verhoging voor alle leeftijdsstrappen gerechtvaardigd, wanneer de verhoging voortvloeit uit het feit dat de oorspronkelijke bezoldiging beneden een door de grondwet van de lidstaat vastgelegd minimum ligt?
- 3) Staat het Europees recht, met name artikel 9 van richtlijn 2000/78/EG ⁽¹⁾, in de weg aan een regeling volgens welke een recht op schadevergoeding wegens een op grond van leeftijd discriminerende bezoldiging na twee maanden vervalt, wanneer

— de termijn begint te lopen vanaf de uitspraak van het arrest van 8 september 2011, C-297/10 en C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560 (Hennigs en Mai), hoewel de betrokkene niet onder de federale ambtenaren-cao (*Bundesangestelltentarifvertrag*) valt, maar zijn persoonlijke situatie overeenkomt met die in het arrest van 9 september 2015, C-20/13, ECLI:EU:C:2015:561 (Unland),

— de betrokken ambtenaren en rechters (werknemers) alleen uit algemene openbare bronnen kennis kunnen nemen van het voornoemde arrest,

— de publiekrechtelijke werkgevers (werkgevers) na de uitspraak van het voornoemde arrest een toepassing ervan op ambtenaren van de hand hebben gewezen en daarbij hebben betwist dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie, waarbij deze opvatting ten minste gedeeltelijk ook extern bekend is gemaakt,

- de bestuursrechters in eerste aanleg in hun rechtspraak binnen de genoemde termijn en ook in de periode daarna tot de uitspraak van het arrest van 19 juni 2014, C-501/12 tot en met C-506/12, C-540/12 en C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005 (Specht) in meerderheid hebben geoordeeld dat er geen sprake is van discriminatie op grond van leeftijd,
 - rechtspraak door hogere rechterlijke instanties gedurende de genoemde termijn niet bestond en de eerste uitspraak door de hoogste rechterlijke instantie pas is gedaan na het arrest Specht,
 - in een dienstbetrekking als ambtenaar of rechter (dienstverband) vervaltermijnen alleen gelden voor de vergoeding van bijzondere kosten en dergelijke termijnen niet korter zijn dan zes maanden,
 - rechten op bezoldiging (beloning) onderworpen zijn aan een verjaringstermijn van drie jaar, die ingaat op het einde van het jaar waarin het recht opeisbaar is geworden en de begunstigde zijn recht kent of zou moeten kennen, en anders een verjaringstermijn van tien jaar geldt,
 - nationale rechten op bezoldiging (beloning) die niet wettelijk zijn vastgelegd, op korte termijn, dat wil zeggen binnen het begrotingsjaar waarvoor zij worden gevorderd, moeten worden uitgeoefend?
- 4) Maakt het voor het antwoord op de derde vraag verschil of de rechtssituatie onduidelijk of ondoorzichtig is?
- 5) Begint een vervaltermijn te lopen zodra de benadeelde groep personen op de hoogte is van het verschil in behandeling, of moet daarvoor ook de reden voor de verschillende behandeling, dus het onderscheidingscriterium bekend zijn?

⁽¹⁾ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

**Verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door het Verwaltungsgericht Halle (Duitsland) op
10 december 2018 — UL / Land Sachsen-Anhalt**

(Zaak C-774/18)

(2019/C 112/24)

Procestaal: Duits

Verwijzende rechter

Verwaltungsgericht Halle

Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: UL

Verwerende partij: Land Sachsen-Anhalt

Prejudiciële vragen

- 1) Is een latere procentuele verhoging binnen een op grond van leeftijd discriminerend bezoldigingsstelsel opnieuw een discriminerende maatregel, indien het verhogingspercentage voor alle trappen van een salarisgroep hetzelfde is, waardoor het verschil tussen gediscrimineerden en niet-gediscrimineerden in absolute zin weliswaar verandert, maar niet in relatieve zin?
- 2) Indien op de eerste vraag bevestigend moet worden geantwoord, is een dergelijke procentuele verhoging voor alle leeftijdstrappen gerechtvaardigd, wanneer de verhoging voortvloeit uit het feit dat de oorspronkelijke bezoldiging beneden een door de grondwet van de lidstaat vastgelegd minimum ligt?
- 3) Staat het Europees recht, met name artikel 9 van richtlijn 2000/78/EG ⁽¹⁾, in de weg aan een regeling volgens welke een recht op schadevergoeding wegens een op grond van leeftijd discriminerende bezoldiging na twee maanden vervalt, wanneer