



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 19 czerwca 2014 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuł 2, art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 6 ust. 1 — Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek — Wynagrodzenie podstawowe urzędników, którego wysokość zależy od wieku — Przepisy przejściowe — Utrzymywanie się odmiennego traktowania — Uzasadnienia — Prawo do odszkodowania — Odpowiedzialność państwa członkowskiego — Zasady równoważności i skuteczności

W sprawach połączonych od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12

mających za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Verwaltungsgericht Berlin (Niemcy) postanowieniami: z dnia 23 października 2012 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 8 listopada 2012 r. (sprawy od C-501/12 do C-506/12), i z dnia 13 listopada 2012 r., które wpłynęły do Trybunału odpowiednio w dniach 8 listopada i 28 listopada 2012 r. (sprawy C-540/12 i C-541/12), w postępowaniach:

Thomas Specht (C-501/12),

Jens Schombera (C-502/12),

Alexander Wieland (C-503/12),

Uwe Schönefeld (C-504/12),

Antje Wilke (C-505/12),

Gerd Schini (C-506/12)

przeciwko

Land Berlin

oraz

Rena Schmeel (C-540/12),

Ralf Schuster (C-541/12)

przeciwko

Bundesrepublik Deutschland,

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, J.L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.C. Bonichot i A. Arabadjiev (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 19 września 2013 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu A. Wielanda, U. Schönefelda i G. Schiniego oraz R. Schmeel i R. Schustera przez E. Ribet Busa i R. Hildebranda, Rechtsanwälte,
- w imieniu Land Berlin przez M. Theisa, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Rady Unii Europejskiej przez M. Simm oraz J. Herrmanna, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz T. Maxiana Ruschego, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 28 listopada 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2, art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).
- 2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów: w sprawach od C-501/12 do C-506/12 – pomiędzy T. Spechtem, J. Schomberą, A. Wielandem, U. Schönefeldem, A. Wilke i G. Schinim, urzędnikami Land Berlin a Land Berlin, a w sprawach C-540/12 i C-541/12 – pomiędzy R. Schmeel i R. Schusterem, urzędnikami federalnymi Bundesrepublik Deutschland a Bundesrepublik Deutschland, w przedmiocie warunków zaszeregowania tych urzędników na szczeble albo szczeble przejściowe w ramach grup zaszeregowania mających do nich odpowiednio zastosowanie systemów wynagrodzeń.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z brzmieniem jej art. 1 „celem [dyrektywy 2000/78] jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

4 Artykuł 2 dyrektywy przewiduje:

„1 Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[...]”.

5 Artykuł 3 tejże dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, precyzuje w ust. 1 lit. c), że dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, [należących] zarówno [do] sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.

6 Artykuł 6 ust. 1 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne”.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

- a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;
- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

[...]”.

7 Zgodnie z brzmieniem art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zatytułowanego „Ochrona praw”:

„Państwa członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe lub administracyjne oraz w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu związku, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja”.

8 Artykuł 16 tej dyrektywy, zatytułowany „Zgodność”, stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

- a) zniesione zostały wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw, jak również w statutach regulujących wykonywanie wolnych zawodów oraz w statutach organizacji pracowników i pracodawców, zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione.

9 Artykuł 17 tej dyrektywy, dotyczący sankcji, ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe [odstraszające] [...]”.

Prawo niemieckie

10 Dyrektywa 2000/78 została transponowana do niemieckiego porządku prawnego przez Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólną ustawę o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwaną dalej „AGG”).

Bundesbesoldungsgesetz

11 Bundesbesoldungsgesetz (ustawa federalna w sprawie wynagrodzeń urzędników), w wersji obowiązującej w dniu 6 sierpnia 2002 r. (zwana dalej „poprzednio obowiązującą ustawą w sprawie wynagrodzeń urzędników”), miała zastosowanie do urzędników federalnych do dnia 30 czerwca 2009 r., a do urzędników Land Berlin do dnia 31 lipca 2011 r. Ustawa ta stanowiła podstawę prawną dla systemu wynagrodzeń mającego zastosowanie do urzędników.

12 Artykuł 27 poprzednio obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzeń urzędników, zatytułowany „Obliczanie wynagrodzenia podstawowego”, stanowił:

„(1) Wynagrodzenie podstawowe jest naliczane według szczebli, o ile regulaminy wynagrodzeń nie zawierają odmienniej regulacji. Przejście na wyższy szczebel uzależnione jest od wieku referencyjnego oraz od wyników pracy funkcjonariusza. Wynagrodzenie minimalne jest wypłacane w wysokości równej co najmniej początkowemu wynagrodzeniu podstawowemu w danej grupie zaszeregowania, do której został on zaszeregowany.

(2) Wynagrodzenie podstawowe rośnie aż do piątego szczebla w odstępach dwuletnich, do dziewiątego szczebla – w odstępach trzyletnich, dla wyższych szczebli – w odstępach czteroletnich.

(3) W przypadku ustawicznego osiągnięcia wybitnych wyników urzędnikom i żołnierzom objętym regulaminem wynagrodzeń A można przyznać już wcześniej wynagrodzenie podstawowe odpowiadające następnemu w kolejności szczeblowi (szczebel z tytułu wyników w pracy). Liczba urzędników, którym dany pracodawca sektora publicznego przyznał szczeble z tytułu wyników w pracy w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 15 procent zatrudnionych przez niego urzędników i żołnierzy objętych regulaminem wynagrodzeń A, którzy nie osiągnęli jeszcze najwyższego wymiaru wynagrodzenia podstawowego. W przypadku stwierdzenia, iż wyniki pracy urzędnika lub żołnierza nie odpowiadają przeciętnym wymogom na danym urzędzie, pozostaje on na dotychczasowym szczeblu, dopóki jego wyniki nie uzasadnią awansu na następny w kolejności szczebel [...]”.

13 Artykuł 28 tej ustawy, zatytułowany „Wiek referencyjny”, przewidywał:

„(1) Wiek referencyjny liczy się od pierwszego dnia miesiąca, w którym przypadają 21. urodziny urzędnika lub żołnierza.

(2) Punkt wyjścia do obliczania wieku referencyjnego określony w ust. 1 zostaje przesunięty o czas trwania okresów późniejszych, ukończonych począwszy od momentu ukończenia 31 lat, które nie dawały prawa do pobierania wynagrodzenia przez urzędnika lub żołnierza, w proporcji jednej czwartej okresu do wieku ukończonych 35 lat, a następnie połowy okresu powyżej tego wieku [...]. Okresy krótsze niż miesiąc są zaokrąglane w dół. Za wynagrodzenie pobierane przez urzędników lub żołnierzy w rozumieniu poprzedniego zdania uznaje się również wynagrodzenie otrzymywane z tytułu głównej działalności zawodowej wykonywanej na rzecz pracodawcy będącego podmiotem prawa publicznego, wspólnot kulturowych prawa publicznego lub ich związków, jak też każdego innego pracodawcy stosującego porozumienia zbiorowe obowiązujące w sektorze publicznym lub porozumienia zbiorowe o podobnej treści, wobec którego państwo lub inne podmioty prawa publicznego wnoszą istotny udział przez wpłacanie opłat lub subwencji albo w inny sposób.

[...]”.

Nowa Bundesbesoldungsgesetz

- 14 Zakres zastosowania ustawy federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników obowiązującej ma dzień 1 lipca 2009 r. (zwanej dalej „nową ustawą federalną w sprawie wynagrodzeń urzędników federalnych”), stanowiącej art. 2 Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz, ustawy w sprawie reformy i unowocześnienia prawa federalnej służby publicznej) z dnia 5 lutego 2009 r. (zwanej dalej „DNeuG”), jest ograniczony do urzędników otrzymujących wynagrodzenie z budżetu federalnego.
- 15 Artykuł 27 nowej ustawy federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników federalnych, zatytułowany „Obliczanie wynagrodzenia podstawowego”, przewiduje:

„(1) Wynagrodzenie podstawowe określa się według szczebli, z wyjątkiem odmiennych postanowień. Awansowanie na szczebel bezpośrednio wyższy zależy od długości okresów służby ukończonych zgodnie z wymogami (okresy doświadczenia).

(2) Dla każdej pierwszej nominacji na stanowisko otwierające prawo do pobierania wynagrodzenia w ramach zakresu zastosowania niniejszej ustawy określone jest wynagrodzenie podstawowe 1. szczebla, bez uszczerbku dla możliwości uwzględnienia względem urzędników wcześniejszych okresów zatrudnienia, w zastosowaniu § 28 ust. 1 lub zastosowania względem żołnierzy innych metod obliczania wynagrodzenia podstawowego na podstawie art. 4 zdanie czwarte [...].

(3) Wynagrodzenie podstawowe wzrasta po upływie dwóch lat doświadczenia w służbie w ramach szczebla 1, a następnie odpowiednio, po upływie odpowiednio trzech doświadczenia lat – w ramach szczebli 2–4 oraz po upływie odpowiednio czterech lat – w ramach szczebli 5–7. Okresy niedające prawa do wynagrodzenia w charakterze urzędnika opóźniają, odpowiednio do czasu ich trwania, awansowanie urzędnika, bez uszczerbku dla postanowień § 28 ust. 2 [...].

(7) W przypadku ustawicznego osiągnięcia wybitnych wyników urzędnikom objętym regulaminami wynagrodzeń A można przyznać już wcześniej jako wynagrodzenie podstawowe następny w kolejności szczebel doświadczenia zawodowego (szczebel z tytułu wyników w pracy) [...]”.

16 Artykuł 28 tej ustawy, zatytułowany „Okresy brane pod uwagę”, stanowi:

„1. W momencie określania początkowego szczebla pod uwagę brane są następujące wcześniejsze okresy zatrudnienia traktowane jako okresy doświadczenia w rozumieniu § 27 ust. 3:

okresy odpowiadające wykonywaniu działalności zawodowej zasadniczo równoważnej pracy u pracodawcy będącego podmiotem prawa publicznego (§ 29), wspólnot kulturowych prawa publicznego lub ich związków, jeżeli owa działalność zawodowa nie stanowi warunku przyjęcia do pracy, o którą chodzi [...]”.

Przepisy dotyczące wynagrodzeń urzędników Land Berlin

17 Zgodnie z Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz (ustawą wprowadzającą reformę wynagrodzeń urzędników Land Berlin) z dnia 29 czerwca 2011 r. urzędnicy Land Berlin, którzy zostali już mianowani na stanowisko w dniu 31 lipca 2011 r. (zwani dalej „urzędnikami, którzy zostali już mianowani na stanowisko”) podlegają innym zasadom aniżeli urzędnicy, którzy podjęli służbę po tej dacie (zwani dalej „nowymi urzędnikami”).

– Uregulowanie dotyczące wynagrodzeń nowych urzędników na poziomie krajów związkowych

18 Nowa ustawa federalna w sprawie wynagrodzeń urzędników federalnych została przejęta przez Land Berlin w zmienionej wersji. Ustawa ta, nosząca tytuł Bundesbesoldungsgesetz Berlin (ustawa w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin, zwana dalej „nową ustawą w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin”), stosuje się do nowych urzędników. Dla celów postępowań głównych relewantne przepisy tej ustawy są w istocie identyczne z przepisami nowej ustawy [federalnej] w sprawie wynagrodzeń urzędników federalnych, przywołanej w pkt 15 i 16 niniejszego wyroku.

– Uregulowanie dotyczące wynagrodzenia urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko

19 Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz (ustawa Land Berlin ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin) z dnia 29 czerwca 2011 r. określa sposoby przeszeregowania w nowym systemie urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko oraz przepisy przejściowe mające zastosowanie do tych urzędników.

20 Paragraf 2 ustawy ustanawiającej przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, zatytułowany „Zaszeregowanie na szczeble i szczeble przejściowe w grupach zaszeregowania systemu wynagrodzeń A”, stanowi:

„(1) Z dniem 1 sierpnia 2011 r. urzędnicy zostają zaszeregowani, według zasad określonych w następujących ustępach, na szczeble albo szczeble przejściowe przewidzianych w załączniku 3 do [ustawy wprowadzającej reformę wynagrodzeń urzędników Land Berlin], zależnie od stanowiska zajmowanego w dniu 31 lipca 2011 r. i wynagrodzenia podstawowego, do którego mieliby oni prawo w dniu 1 sierpnia 2011 r. na podstawie ustawy w sprawie adaptacji wynagrodzeń i emerytur urzędników 2010/2011 r. dla Berlina z dnia 8 lipca 2010 r. [...].

(2) Urzędnik jest zaszeregowywany, zgodnie z ust. 1, na szczeblu albo szczeblu przejściowym, który odpowiada wynagrodzeniu podstawowemu zaokrąglonemu do wyższej jednostki [...]”.

21 Paragraf 3 ustawy ustanawiającej przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, zatytułowany „Późniejsze awanse urzędników zaszeregowywanych na szczeblu albo szczeblu przejściowym systemu wynagrodzeń A”, przewiduje:

(1) Zaszeregowanie na szczeblu przewidzianym w załączniku 3 do [ustawy wprowadzającej reformę wynagrodzeń urzędników Land Berlin] stanowi punkt wyjścia dla ustalenia okresu doświadczenia wymaganego do awansu w zastosowaniu § 27 ust. 3 [nowej ustawy w sprawie wynagrodzeń urzędników Land Berlin]. Awansowanie na szczebel bezpośrednio wyższy jest regulowane przez § 27 ust. 3 [tej ustawy].

[...]”.

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

22 Okoliczności faktyczne w poszczególnych postępowaniach głównych, rozpatrywanych przez Trybunał łącznie, są podobne, a niekiedy nawet identyczne. Można streścić je w następujący sposób.

23 Thomas Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke i G. Schini zostali mianowani urzędnikami Land Berlin w latach 1992–2003. Rena Schmeel i R. Schuster zostali mianowani urzędnikami dożywotnimi Bundesrepublik Deutschland odpowiednio w latach 1998 i 1992. Wszyscy oni zostali zatrudnieni pod rządami wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzeń urzędników i byli początkowo wynagradzani na podstawie tej ustawy, a następnie przeszeregowani w ramach nowego systemu wynagrodzeń, który miał do nich odpowiednio zastosowanie.

24 Skarżący w postępowaniu głównym zakwestionowali, w ramach postępowania poprzedzającego wytoczenie skargi, sposób obliczania ich wynagrodzenia, podnosząc, że jako iż brał on pod uwagę ich wiek, byli oni dyskryminowani ze względu na wiek. W związku z tym, że ich zarzuty nie zostało uwzględnione, wytoczyli oni skargi przed Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie).

25 Thomas Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke, G. Schini, R. Schmeel i R. Schuster podnoszą, że wcześniej obowiązująca ustawa w sprawie wynagrodzenia urzędników naruszała zakaz dyskryminacji ze względu na wiek ustanowiony w AGG oraz w dyrektywie 2000/78. W związku z tym żądają w szczególności wypłacenia kwoty odpowiadającej różnicy między wynagrodzeniem, jakie uzyskaliby gdyby zostali zaszeregowani do najwyższego szczebla wynagrodzenia w ramach ich grupy zaszeregowania, a tym, jakie faktycznie otrzymali.

26 Thomas Specht, A. Wieland, U. Schönefeld i A. Wilke podnoszą względem warunków przeszeregowania przewidzianych przez ustawę ustanawiającą przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin zarzut, że w dalszym ciągu opierały się na obowiązującej do tego czasu niezgodnej z prawem zasadzie określania wynagrodzenia urzędników opartej nie na doświadczeniu uzyskanym w ramach służby, lecz na wieku referencyjnym, ponieważ przeszeregowanie urzędników następuje wyłącznie na podstawie dotychczasowego wynagrodzenia podstawowego.

27 Sąd odsyłający jest w związku z tym w każdym z tych postępowań głównych skonfrontowany z wątpliwością co do zgodności spornych w tych sprawach przepisów prawa krajowego z prawem Unii, a w szczególności z dyrektywą 2000/78, w zakresie, w jakim przepisy te mogłyby powodować zakazaną przez tę dyrektywę dyskryminację ze względu na wiek.

28 W tych okolicznościach Verwaltungsgericht Berlin postanowił zawiesić postępowania i przedstawić Trybunałowi w sprawach C-501/12, C-503/12 i C-505/12 następujące pytania prejudycjalne, obejmujące również pytania przedstawione w sprawach C-502/12, C-504/12, C-506/12, C-540/12 i C-541/12:

- „1) Czy pierwotne lub wtórne prawo Unii, w tym wypadku przede wszystkim dyrektywę 2000/78 [...], należy interpretować w taki sposób, iż szeroko rozumiany zakaz nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na wiek obejmuje także przepisy krajowe dotyczące wynagradzania urzędników [...]?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy w wyniku wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii 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 na pytanie drugie: czy wykładnia pierwotnego lub wtórnego prawa Unii 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 trzecie: czy w świetle pierwotnego lub wtórnego prawa Unii do momentu wdrożenia wolnej od dyskryminacji regulacji dotyczących wynagradzania dopuszczalny jest inny skutek prawny niż przyznanie osobie dyskryminowanej ze skutkiem wstecznym [z mocą wsteczną] wynagrodzenia według najwyższego stopnia [szczebla] w jej grupie zaszeregowania?

Czy skutek prawny w postaci naruszenia zakazu dyskryminacji wynika tutaj z pierwotnego lub wtórnego prawa Unii, w tym wypadku przede wszystkim z [dyrektywy 2000/78] lub czy roszczenie to wynika jedynie z przewidzianej prawem Unii 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 [we względnie krótkim terminie]?
- 6) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzących na pytania od pierwszego do trzeciego: czy w wyniku wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii można stwierdzić, że ustawa przejściowa [ustanawiająca warunki przeszerowania urzędników w ramach nowego systemu], mocą której urzędnicy pozostający w stosunku pracy [którzy zostali już mianowani na stanowisko] zostają zaszeregowani [przeszerowani] w ramach nowego systemu na podstawie samej kwoty ich wynagrodzenia podstawowego uzyskanego w dniu wejścia w życie przepisów przejściowych zgodnie ze starą regulacją dotyczącą wynagradzania urzędników (o charakterze dyskryminującym) i na podstawie której to kwoty oblicza się dalszy awans do wyższych grup zaszeregowania [szczebli], niezależnie od rzeczywistego okresu doświadczenia zawodowego urzędnika, wyłącznie na podstawie okresu doświadczenia zdobytego od momentu wejścia w życie ustawy przejściowej, stanowi – trwającą do momentu odpowiedniego uzyskania najwyższej grupy zaszeregowania [najwyższego szczebla] – kontynuację istniejącej dyskryminacji ze względu na wiek?
- 7) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej również na pytanie szóste: czy wykładnia pierwotnego lub wtórnego prawa Unii stoi na przeszkodzie uzasadnieniu tego trwającego w sposób nieograniczony nierównego traktowania celem ustawodawczym, na podstawie którego w drodze ustawy przejściowej ochronie powinny podlegać nie (tylko) prawa nabyte [w momencie

referencyjnym dla przejścia do nowego systemu], lecz (również) oczekiwanie prognozowanego na podstawie starej regulacji dotyczącej wynagradzania urzędników [którzy zostali już mianowani na stanowisku] wzrostu dochodu w danej grupie zaszerogowania [szczeblu]?

Czy trwającą dyskryminację urzędników pozostających w stosunku pracy [którzy zostali już mianowani na stanowisko] można uzasadnić w ten sposób, że alternatywna regulacja (indywidualne zaszerogowanie [przeszerogowanie] również urzędników pozostających w stosunku pracy w oparciu o okres doświadczenia) byłaby związana z podwyższonym nakładem administracyjnym?

- 8) W przypadku zaprzeczenia uzasadnieniu [odrżucenia uzasadnienia przedstawionego] w pytaniu siódmym: czy w świetle wykładni pierwotnego lub wtórnego prawa Unii do momentu wdrożenia wolnej od dyskryminacji regulacji wynagradzania urzędników również dla urzędników pozostających w stosunku pracy [którzy zostali już mianowani na stanowisko] dopuszczalny jest inny skutek prawny niż przyznanie urzędnikom pozostającym w stosunku pracy [którzy zostali już mianowani na stanowisko] ze skutkiem wstecznym [z mocą wsteczną] oraz nieprzerwanie wynagrodzenia według najwyższego stopnia [szczebla] w ich grupie zaszerogowania?

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

- 29 Postanowieniem Prezesa Trybunału z dnia 3 grudnia 2012 r. sprawy od C-501/10 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12 zostały połączone do łącznego rozpoznania w procedurze pisemnej i ustnej, jak również do celów wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 30 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający pyta w istocie, czy art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że wynagrodzenie urzędników należy do zakresu zastosowania tej dyrektywy.
- 31 Pytanie to dotyczy przedmiotowego i podmiotowego zakresu dyrektywy 2000/78.
- 32 W odniesieniu do przedmiotowego zakresu zastosowania tej dyrektywy sąd odsyłający pragnie ustalić związek pomiędzy z jednej strony art. 3 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy, zgodnie z którym w granicach kompetencji przyznanych Unii dyrektywę tę stosuje się do wszystkich osób, zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie między innymi z warunkami zwalniania i wynagradzania, a z drugiej strony art. 153 ust. 5 TFUE, który przewiduje wyjątek od kompetencji Unii w dziedzinie polityki społecznej polegający na tym, że Unia nie ma kompetencji między innymi w odniesieniu do wynagrodzeń.
- 33 Trybunał orzekł jednakże, że wspomniany wyjątek musi być rozumiany tak, że dotyczy on środków, które – tak jak ujednolicenie niektórych lub wszystkich elementów wynagrodzeń lub ich poziomu w państwach członkowskich czy też ustanowienie wynagrodzenia minimalnego – stanowią bezpośrednią ingerencję prawa Unii w określenie wysokości wynagrodzeń w Unii. Wyjątek ten nie może być jednak rozciągnięty na każdą kwestię w jakikolwiek sposób związaną z wynagrodzeniem,

pod rygorem pozbawienia w znacznej części znaczenia niektórych dziedzin, o których mowa w art. 153 ust. 1 TFUE (zob. wyroki: w sprawie C-268/06 *Impact*, EU:C:2008:223, pkt 124, 125 oraz w sprawach połączonych C-395/08 i C-396/08 *Bruno i in.*, EU:C:2010:329, pkt 37).

- 34 W konsekwencji należy dokonać rozróżnienia pomiędzy pojęciem wynagrodzenia w rozumieniu art. 153 ust. 5 TFUE a takim samym pojęciem w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78. To ostatnie stanowi bowiem element warunków zatrudnienia i, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 45 swojej opinii, nie dotyczy ono bezpośrednio określania kwoty wynagrodzenia.
- 35 W niniejszej sprawie kwota wynagrodzenia odpowiadająca każdej grupie zaszeregowania i każdemu szczeblowi w ramach niemieckiej służby publicznej jest determinowana przez właściwe władze krajowe i Unia Europejska nie dysponuje żadnymi kompetencjami w tym zakresie. Tymczasem przepisy krajowe regulujące sposoby zaszeregowywania do grup i na szczeble nie mogą zostać wyłączone z przedmiotowego zakresu zastosowania dyrektywy 2000/78.
- 36 W odniesieniu do podmiotowego zakresu zastosowania tej dyrektywy wystarczy przypomnieć, że jej art. 3 ust. 1 lit. c) wyraźnie, że znajduje ona zastosowanie między innymi do wszystkich osób należących do sektora publicznego.
- 37 W tej sytuacji na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że warunki wynagrodzenia urzędników należą do zakresu zastosowania tej dyrektywy.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

- 38 Poprzez swoje pytania drugie i trzecie, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający pyta w istocie, czy prawo Unii, w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym szczebel podstawowego wynagrodzenia urzędnika w ramach każdej grupy zaszeregowania jest określany w momencie jego zatrudnienia stosownie do jego wieku.
- 39 W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wcześniej obowiązująca ustawa w sprawie wynagrodzenia urzędników zawiera odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) omawianej dyrektywy uściśla, że do celów stosowania ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy.
- 40 W niniejszej sprawie z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika, że zgodnie z art. 27 i 28 wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników „wiek referencyjny”, ustalany stosownie do rzeczywistego wieku, stanowi kryterium referencyjne dla pierwotnego zaszeregowania na szczebel w skali wynagrodzenia podstawowego urzędników. Ten wiek referencyjny liczy się od pierwszego dnia miesiąca, w którym urzędnik ukończył 21 rok życia. Punkt wyjścia do obliczania wieku referencyjnego zostaje przesunięty na skutek uwzględnienia czasu trwania okresów późniejszych, ukończonych począwszy od momentu ukończenia 31 lat, które nie dawały prawa do pobierania wynagrodzenia przez urzędnika, w proporcji jednej czwartej okresu do chwili ukończenia 35 lat, a następnie połowy okresu powyżej tego wieku. Urzędnik otrzymuje co najmniej początkowe wynagrodzenie podstawowe odpowiadające szczeblowi, na jaki został mianowany. Następnie przejście na wyższy szczebel uzależnione jest od czasu pozostawania w służbie oraz od wyników pracy. Ponadto wynagrodzenie podstawowe wzrasta, co do zasady, co dwa lata do piątego szczebla, następnie co trzy

lata do dziewiątego szczebla i co cztery lata powyżej tego. W przypadku ustawicznego osiągnięcia wybitnych wyników urzędnikowi można przyznać już wcześniej wynagrodzenie podstawowe odpowiadające następnemu w kolejności szczeblowi.

- 41 Jak podnosi sąd odsyłający, łączne stosowanie systemu przechodzenia na wyższe szczeble przewidzianego w art. 27 wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników oraz sposobu obliczania wieku referencyjnego wynikającego z art. 28 tej ustawy skutkuje, tytułem przykładu, tym, że osoba mianowana urzędnikiem dożywotnim w służbie federacji bądź Land Berlin w wieku ukończonych lat 21 rozpoczyna karierę na szczeblu 1 w grupie zaszeregowania A11, podczas gdy osoba wkraczająca do służby publicznej dopiero w wieku lat 23 jest zaszeregowywana do szczebla 2 w ramach tej samej grupy zaszeregowania.
- 42 Jak orzekł Trybunał w pkt 58 wyroku w sprawach połączonych C-297/10 i C-298/10 Hennigs i Mai (EU:C:2011:560) okazuje się więc, że wynagrodzenie zasadnicze dwóch pracowników zatrudnionych tego samego dnia w tej samej grupie zaszeregowania, dysponujących takim samym bądź ekwiwalentnym doświadczeniem zawodowym, lecz będących w różnym wieku, będzie różne w zależności od wieku tych pracowników w chwili zatrudnienia. Wynika z tego, że pracownicy ci są w sytuacji porównywalnej, natomiast jeden z ich otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze niższe niż drugi.
- 43 W związku z tym system wynagrodzeń wprowadzony w życie przez art. 27 i 28 wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników ustanawia odmienne traktowanie bezpośrednio oparte na kryterium wieku w rozumieniu przepisów art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 44 W drugiej kolejności należy zbadać, czy to odmienne traktowanie może zostać uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 45 Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 precyzuje, że państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- 46 Trybunał wielokrotnie orzekał, że państwa członkowskie mogą zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 wprowadzić uregulowania przewidujące odmienne traktowanie ze względu na wiek. Mają one szeroki zakres swobody w wyborze nie tylko celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, ale również środków służących ich realizacji (zob. wyroki: w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, EU:C:2007:604, pkt 68; w sprawie C-45/09 Rosenbladt, EU:C:2010:601, pkt 41).
- 47 Zdaniem rządu niemieckiego odmienne traktowanie stwierdzone w pkt 43 niniejszego wyroku jest uzasadnione przez cel polegający na ryczałtowym wynagrodzeniu wcześniejszego doświadczenia zawodowego przy jednoczesnym zagwarantowaniu jednolitej praktyki administracyjnej.
- 48 W kwestii tej Trybunał orzekł już, że cel polegający na rekompensacie dłuższego doświadczenia pracownika, które pozwala mu lepiej wykonywać obowiązki zawodowe, stanowi co do zasady słuszny cel polityki w zakresie wynagrodzeń (zob. wyrok w sprawach połączonych Hennigs i Mai, EU:C:2011:560, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Ponadto należy, zgodnie z brzmieniem samego art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zbadać, czy w ramach szerokiego zakresu uznania przyznanego państwom członkowskim i przywołanego w pkt 46 niniejszego wyroku środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- 50 W kwestii tej Trybunał uznał, że co do zasady posłużenie się kryterium opartym na czasie trwania zatrudnienia jest właściwe do osiągnięcia tego celu, jako że czas trwania zatrudnienia pracownika wiąże się z jego doświadczeniem zawodowym. Jednak o ile sporne uregulowanie pozwala

pracownikowi przechodzić kolejne szczeble zaszeregowania w ramach jego grupy wraz z wiekiem, a więc także wraz z czasem trwania zatrudnienia, należy stwierdzić, że o tyle w chwili zatrudnienia zaszeregowanie pracownika niemającego żadnego doświadczenia zawodowego na określonym szczeblu w określonej grupie jest oparte wyłącznie na jego wieku (wyrok w sprawach połączonych Hennigs i Mai, EU:C:2011:560, pkt 74, 75).

- 51 Jak stwierdził Trybunał w pkt 77 wyroku w sprawach połączonych Hennigs i Mai (EU:C:2011:560), w związku z tym w takiej sytuacji określanie na podstawie wieku szczebla wynagrodzenia zasadniczego urzędnika w chwili zatrudnienia wykracza poza zakres konieczny i właściwy do osiągnięcia słusznego celu wskazanego przez rząd niemiecki, który polega na uwzględnieniu doświadczenia zawodowego, jakie pracownik nabył przed zatrudnieniem.
- 52 W świetle powyższych rozważań na pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć, że art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniu głównym, zgodnie z którym szczebel podstawowego wynagrodzenia urzędnika w ramach każdej grupy zaszeregowania jest określany w momencie jego zatrudnienia stosownie do jego wieku.

W przedmiocie pytań szóstego i siódmego

- 53 Poprzez swoje pytania szóste i siódme, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający pyta w istocie, czy art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie sporne w postępowaniu głównym, definiującemu warunki przeszerogowania w ramach nowego systemu urzędników mianowanych przed wejściem w życie tego uregulowania, przewidującemu, po pierwsze, że szczebel wynagrodzenia w ramach nowego systemu wynagrodzeń jest określany wyłącznie na podstawie samej kwoty wynagrodzenia podstawowego uzyskanego zgodnie ze starym systemem wynagrodzeń (o charakterze dyskryminującym), i po drugie, że dalszy awans na wyższe szczeble oblicza się wyłącznie na podstawie okresu doświadczenia zdobytego od momentu wejścia w życie tego uregulowania. Sąd odsyłający pragnie ustalić, czy przepisy te skutkują utrzymaniem dyskryminacji ze względu na wiek i, w danym wypadku, czy taka dyskryminacja może zostać uzasadniona przez cel polegający na ochronie praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań związanych z ewolucją wynagrodzenia w przeszłości.
- 54 Należy przypomnieć, że jak wynika z postanowień odsyłających, nowa ustawa w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin i ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin zastąpiły w tym kraju związkowym wcześniej obowiązującą ustawę w sprawie wynagrodzenia urzędników.
- 55 System wynagrodzeń wprowadzony w życie przez nową ustawę w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin nie przewiduje już zaszeregowania według kryterium wieku ani wieku referencyjnego, lecz przewiduje zaszeregowanie początkowe nowych urzędników na szczeblu odpowiadającym doświadczeniu i późniejszy wzrost wynagrodzenia, szczebel po szczeblu, w ramach odnośnego reżimu wynagrodzenia zależnie od czasu trwania odbytych okresów służby zgodnie z wymaganym odpowiednim doświadczeniem.
- 56 Ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin przewiduje, że każdy urzędnik, który został już mianowany na stanowisko, jest zaszeregowywany na szczebel albo szczebel przejściowy w zależności od stanowiska zajmowanego w dniu 31 lipca 2011 r. oraz wynagrodzenia podstawowego, do którego byłby uprawniony w dniu 1 sierpnia 2011 r. Zostaje on zaszeregowany na szczeble albo szczeble przejściowe odpowiadające kwocie wynagrodzenia podstawowego zaokrąglonego do wyższej jednostki.

- 57 Jeżeli chodzi o kwestię, czy ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin ustanawia odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78, z postanowień odsyłających wynika, że zaszeregowanie urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko na szczeblu przejściowym, zapewniało im wynagrodzenie referencyjne, którego kwota była równa kwocie, którą otrzymywaliby w ramach wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzeń urzędników. Jednakże wynagrodzenie otrzymywane na podstawie tej ostatniej ustawy składało się głównie z wynagrodzenia podstawowego, obliczonego w momencie zatrudnienia wyłącznie stosownie do wieku urzędnika. Jak sprecyzował Trybunał w pkt 43 niniejszego wyroku, sposób obliczania wynagrodzenia podstawowego prowadził do dyskryminacji bezpośredniej opartej bezpośrednio na kryterium wieku w rozumieniu przepisów art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 58 Otóż ustanawiając wynagrodzenie referencyjne na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego uprzednio przez urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko, które to wynagrodzenie opierało się na wieku referencyjnym, system wprowadzony w życie przez ustawę ustanawiającą przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin spowodował utrzymanie dyskryminacji, powodującej, że jedni urzędnicy, wyłącznie z racji wieku, w jakim zostali zatrudnieni, otrzymują niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy znajdujący się w porównywalnej sytuacji (zob. analogicznie wyrok w sprawach połączonych Hennigs i Mai, EU:C:2011:560, pkt 84).
- 59 Takie odmienne traktowanie może nadal utrzymywać się w ramach nowej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin, ponieważ ostateczne przeseregowanie urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko, zostało przeprowadzone na podstawie szczebli bądź przejściowych szczebli zaszeregowania przyznanych każdemu pracownikowi (zob. analogicznie wyrok Hennigs i Mai, EU:C:2011:560, pkt 85).
- 60 Z rozważań tych wynika, że zarówno w ramach ustawy ustanawiającej przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, jak i w ramach nowej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin pewni urzędnicy, którzy zostali już mianowani na stanowisko, otrzymują niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy, mimo iż znajdują się w porównywalnej sytuacji, wyłącznie z racji wieku, w jakim zostali zatrudnieni, co stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78.
- 61 Należy zatem zbadać, czy to odmienne traktowanie ze względu na wiek może zostać uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 62 W tym celu trzeba ustalić, w świetle zasad omówionych w pkt 45 i 46 niniejszego wyroku, czy odmienne traktowanie ze względu na wiek wynikające z uregulowań ustawy ustanawiającej przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, a co za tym idzie, z uregulowań nowej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin, stanowi, w zakresie, w jakim realizuje słuszny cel, właściwy i konieczny środek do osiągnięcia tego celu.
- 63 Zarówno z postanowień odsyłających, jak i z uwag rządu niemieckiego wynika, że ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin realizuje cel ochrony praw nabytych oraz uzasadnionych oczekiwań związanych z ewolucją wynagrodzenia w przyszłości. Rząd niemiecki podnosi w szczególności, że w ramach procedury gwarantującej udział zainteresowanych podmiotów (niem. Beteiligungsverfahren), prowadzącej do przyjęcia ustawy wprowadzającej reformę wynagrodzeń urzędników Land Berlin, związki zawodowe domagały się zachowania w szerokim zakresie praw nabytych i żądały przyjęcia dodatkowych przepisów służących zagwarantowaniu ich zachowania. Zdaniem tego rządu projekt ustawy, który nie gwarantowałby zachowania tych praw, natrafiłby na opozycję związków zawodowych, co poważnie zagroziłoby jego przyjęciu.

- 64 W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że ochrona praw nabytych określonej kategorii osób stanowi nadrzędny wzgląd interesu ogólnego (wyroki: w sprawie C-456/05 Komisja/Niemcy, EU:C:2007:755, pkt 63 oraz w sprawach połączonych Hennigs i Mai, EU:C:2011:560, pkt 90).
- 65 Następnie, jeżeli chodzi o kwestię, czy ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin jest środkiem właściwym, należy zauważyć, po pierwsze, że rząd niemiecki podniósł, iż wcześniej obowiązująca ustawa w sprawie wynagrodzenia urzędników była, biorąc pod uwagę typowy przebieg służby z tamtym okresie, dla większości urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko, korzystniejsza aniżeli nowa ustawa w sprawie wynagrodzeń urzędników Land Berlin. Z tego względu zaszeregowanie urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko, bezpośrednio zgodnie z systemem przewidzianym przez tę ostatnią ustawę doprowadziłoby w przypadku znacznej ich liczby do utraty części wynagrodzenia, szacowanej na odpowiadającą co najmniej jednemu szczeblowi, to znaczy, w zależności od grupy zaszeregowania, około 80–150 EUR.
- 66 Po drugie, co wynika z art. 2 ust. 2 ustawy ustanawiającej przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, urzędnicy, którzy zostali już mianowani na stanowisko, zostali przeszeregowani na szczebel odpowiadający kwocie ich dotychczasowego wynagrodzenia podstawowego zaokrąglonej do wyższej jednostki.
- 67 W tej sytuacji należy stwierdzić, że utrzymanie dotychczasowych wynagrodzeń i, w konsekwencji, systemu ustanawiającego odmienne traktowanie ze względu na wiek, pozwoliło uniknąć utraty części wynagrodzenia i, jak wynika z pkt 63 niniejszego wyroku, było decydujące, jeżeli chodzi o umożliwienie ustawodawcy krajowemu zrealizowania przejścia od systemu ustanowionego przez wcześniej obowiązującą ustawę w sprawie wynagrodzenia urzędników do systemu wynikającego z nowej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin.
- 68 Ustawa taka jak ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin wydaje się zatem być właściwa dla osiągnięcia realizowanego celu polegającego na zachowaniu praw nabytych.
- 69 Należy w końcu zbadać, czy powołane przepisy nie wykraczają ponad to, co jest niezbędne do osiągnięcia tego celu.
- 70 Sąd odsyłający zauważa w tej kwestii, że byłoby lepiej, gdyby zastosowano z mocą wsteczną do wszystkich urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko, nowy system zaszeregowywania lub poddano ich systemowi przejściowemu, gwarantującemu urzędnikom, którzy zostali już mianowani na stanowisko, poziom dotychczasowego wynagrodzenia do czasu nabycia doświadczenia wymaganego przez nowy system wynagrodzeń dla uzyskania wyższego wynagrodzenia.
- 71 Aby rozstrzygnąć, czy ustawa, taka jak ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, wykracza poza to co niezbędne do osiągnięcia zamierzonych celów, trzeba zbadać ją w kontekście, w którym funkcjonuje, i wziąć pod uwagę niekorzystną sytuację, w jakiej może ona ewentualnie stawać osoby, których dotyczy (wyrok w sprawach połączonych C-335/11 i C-337/11 HK Danmark, EU:C:2013:222, pkt 89).
- 72 Jeżeli chodzi, w pierwszej kolejności, o kontekst, w którym została przyjęta ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, należy zauważyć, że z wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, iż właściwi ustawodawcy krajowi, nawet jeszcze przed wydaniem wyroku w sprawach połączonych Hennigs i Mai (EU:C:2011:560), uchylili wcześniej obowiązującą ustawę w sprawie wynagrodzenia urzędników i w celu wyeliminowania dyskryminacji ze względu na wiek, który ta ostatnia powodowała, przystąpili do reformy systemu wynagrodzeń urzędników federalnych oraz urzędników Land Berlin.

- 73 To właśnie w tym kontekście została przyjęta ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin, która przewiduje, jak wskazuje jej tytuł, przejściowe odstępstwo w odniesieniu do urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko. Przeszeregowanie tych urzędników na szczeble albo szczeble przejściowe nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym i, w następstwie ich ostatecznego przeszeregowania na podstawie nowej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin, ich wynagrodzenie ewoluuje wyłącznie stosownie do kryteriów przewidzianych przez tę ustawę, a mianowicie doświadczenia zawodowego i wyników pracy, a więc już bez związku z kryterium wieku.
- 74 Rząd niemiecki podkreśla, że reforma ta nie miała spowodować obniżenia poziomu dochodów ani perspektyw w tym zakresie w odniesieniu do całej kariery urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko. Reforma ta, realizowana w kontekście poważnego zadłużenia Land Berlin oraz ogólnego wysiłku związanego z konsolidacją budżetu na poziomie całego kraju, miała zostać zrealizowana w sposób nieobciążający budżetu. Ponadto z powodu znacznej liczby urzędników wymagających przeszeregowania przejście do nowego systemu miało nastąpić bez nadmiernego zaangażowania nakładów administracyjnych, to znaczy w możliwym zakresie bez przeprowadzania indywidualnej oceny każdego przypadku.
- 75 Rząd niemiecki podnosi w tej kwestii, że na potrzeby ustalenia szczebla odpowiadającego doświadczeniu stosownie do art. 27 i 28 nowej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników Land Berlin oceny wymagałoby ponad 65 000 indywidualnych przypadków, następnie należałoby obliczyć, czy przeszeregowanie byłoby korzystniejsze czy też nie od przeszeregowania na podstawie przepisów ustawy ustanawiającej przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin. Czas trwania takiego badania wynosiłby około 360 000 godzin.
- 76 Rząd ten dodaje, że w odniesieniu do względnie znacznej liczby urzędników, których należy przeszeregować, nie jest już możliwe ustalenie a posteriori i indywidualnie okresów zatrudnienia poprzedzających mianowanie, na które urzędnicy mogliby się użytecznie powołać. Należało zatem w danym przypadku albo całkowicie wykluczyć uznanie tych okresów, albo uznać je, bez wymagania dowodu na ich ukończenie, co w zależności od danego przypadku penalizowałoby lub uprzywilejowałoby w uproszczony sposób odnośnych urzędników. Taki rezultat prowadziłby do arbitralnych, a w związku z tym niedopuszczalnych rezultatów.
- 77 Należy przypomnieć, że uzasadnienia opierające się na zwiększeniu obciążeń finansowych i ewentualnych trudnościach administracyjnych nie mogą jednak co do zasady usprawiedliwiać nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z wyrażonego w art. 2 dyrektywy 2000/78 zakazu dyskryminacji ze względu na wiek (zob. analogicznie wyrok Erny, C-172/11, EU:C:2012:399, pkt 48).
- 78 Niemniej jednak co do zasady nie sposób wymagać indywidualnego badania każdego pojedynczego przypadku w celu ustalenia a posteriori i indywidualnie okresów zatrudnienia poprzedzających mianowanie, jako że zarządzanie danym systemem powinno pozostać sprawne z technicznego i ekonomicznego punktów widzenia (zob. analogicznie wyrok w sprawie C-546/11 Dansk Jurist- og Økonomforbund, EU:C:2013:603, pkt 70).
- 79 Argument ten narzuca się w związku ze szczególnie wysoką liczbą urzędników, długością odnośnego okresu, różnorodnością przebiegu karier i trudnościami, które mogłyby powstać w ramach ustalania okresów zatrudnienia poprzedzających mianowanie, na które urzędnicy ci mogliby się użytecznie powołać. W związku z tym należy przyjąć, że metoda polegająca na indywidualnym zbadaniu przypadku każdego urzędnika, który został już mianowany na stanowisko, byłaby zbyt skomplikowana i zawierałaby w sobie podwyższone ryzyko błędów.
- 80 W tej sytuacji należy uznać, że ustawodawca krajowy nie przekroczył granic przysługującego mu zakresu uznania, przyjmując, że nie było ani realistyczne, ani pożądane, by zastosować z mocą wsteczną do wszystkich urzędników, którzy zostali już mianowani na stanowisko, nowy system

zaszeregowywania lub poddać ich systemowi przejściowemu, gwarantującemu urzędnikowi, który został już mianowany na stanowisko, poziom dotychczasowego wynagrodzenia do czasu nabycia doświadczenia wymaganego przez nowy system wynagrodzeń dla uzyskania wyższego wynagrodzenia.

- 81 Jeżeli chodzi, w drugiej kolejności, o niekorzystną sytuację, w jakiej ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin mogłaby ewentualnie stawiać osoby, których dotyczy, należy stwierdzić, że w świetle wniosków zawartych w pkt 75 i 76 niniejszego wyroku oraz w związku z brakiem ważnego systemu referencyjnego, który umożliwiłby porównanie urzędników traktowanych bardziej i mniej korzystnie, ustalenie wymiaru ewentualnej szkody jest szczególnie skomplikowane.
- 82 Ponadto przed Trybunałem podnoszono, że różnica w wynagrodzeniu jest ograniczona ze względu na specyficzne ograniczenia wiekowe obowiązujące w prawie niemieckim regulującym służbę publiczną. Z obserwacji rządu niemieckiego wynika zatem, że jeżeli chodzi o postępowania główne zastosowanie miało ograniczenie wiekowe na poziomie 35 roku życia, w związku z czym ewentualne różnice w wynagrodzeniu nie mogły osiągnąć poziomu różnicy istniejącej pomiędzy pierwszym i ostatnim szczeblem grupy zaszeregowania.
- 83 Ponadto, o ile z postanowień odsyłających wynika, że ustawa ustanawiająca przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin skutkuje utrzymaniem różnicy w wynagrodzeniu na quasi-identycznym poziomie, i to do czasu, gdy urzędnicy, którzy zostali już mianowani na stanowisko, wstąpią na najwyższy szczebel w ramach ich grupy zaszeregowania, o tyle postanowienia ta nie zawierają natomiast informacji bardziej precyzyjnych lub konkretnych w tym zakresie. Jeżeli chodzi o rząd niemiecki to podniósł on istnienie dwóch mechanizmów, które jego zdaniem mogą zmniejszyć, względnie wyeliminować odmienne traktowanie spowodowane przez zaszeregowanie dwóch urzędników do różnych szczebli ze względu na ich wiek. Zdaniem tego rządu zmniejszenie liczby szczebli i przeszerogowanie urzędników do szczebla odpowiadającego kwocie ich dotychczasowego wynagrodzenia podstawowego zaokrąglonego do wyższej jednostki powoduje, że różnica w wynagrodzeniu ulega zmniejszeniu, względnie, w pewnych przypadkach zatarciu po kilku latach.
- 84 W świetle elementów zawartych w postanowieniach odsyłających i w aktach sprawy przedstawionych Trybunałowi taka możliwość nie może zostać wykluczona.
- 85 W tej sytuacji nie wydaje się, aby ustawodawca krajowy wykroczył poza to, co niezbędne do osiągnięcia zamierzonych celów, przyjmując stanowiące odstępstwo uregulowanie przejściowe wprowadzone w życie przez ustawę ustanawiającą przepisy przejściowe regulujące wynagrodzenie urzędników Land Berlin.
- 86 W związku z tym na pytania szóste i siódme należy odpowiedzieć, że art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych, definiującemu warunki przeszerogowania w ramach nowego systemu urzędników mianowanych przed wejściem w życie tego uregulowania i przewidującemu, po pierwsze, że szczebel wynagrodzenia w ramach nowego systemu wynagrodzeń jest określany wyłącznie na podstawie samej kwoty wynagrodzenia podstawowego uzyskanego zgodnie ze starym systemem wynagrodzeń, który był oparty na dyskryminacji urzędników ze względu na wiek, i po drugie, że dalszy awans do wyższych szczebli wynagrodzenia oblicza się wyłącznie na podstawie okresu doświadczenia zdobytego od momentu wejścia w życie tego uregulowania.

W przedmiocie pytania czwartego

- 87 Za pomocą swojego pytania czwartego sąd odsyłający pyta Trybunał, jakie konsekwencje prawne ma on wywieść z naruszenia przez wcześniej obowiązującą ustawę w sprawie wynagrodzenia urzędników zasady niedyskryminacji ze względu na wiek. Sąd ten pragnie ustalić, czy konsekwencje te wynikają z dyrektywy 2000/78, czy też z orzecznictwa zapoczątkowanego przez wyrok w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in. (EU:C:1991:428), oraz czy w tym ostatnim przypadku warunki dla powstania odpowiedzialności Republiki Federalnej Niemiec są spełnione. Sąd ten pyta w szczególności, czy w okolicznościach takich jak okoliczności postępowań głównych prawo Unii, a w szczególności art. 17 dyrektywy 2000/78, wymaga przyznania dyskryminowanym urzędnikom z mocą wsteczną kwoty odpowiadającej różnicy pomiędzy wynagrodzeniem rzeczywiście uzyskanym a wynagrodzeniem odpowiadającym najwyższemu szczeblowi w jego grupie zaszeregowania.
- 88 Tytułem wstępu należy przypomnieć obowiązek zgodnej z prawem Unii wykładni prawa krajowego, która wymaga, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność dyrektywy 2000/78 i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie C-42/11 Lopes Da Silva Jorge, EU:C:2012:517, pkt 56).
- 89 Wobec braku możliwości przystąpienia do wykładni uregulowania krajowego zgodnej z wymogami tej dyrektywy oraz jego zgodnego z nimi zastosowania należy przypomnieć również, że zgodnie z zasadą zasady pierwszeństwa prawa Unii, z której korzysta także zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, uregulowanie krajowe, które wchodzi w zakres zastosowania prawa Unii, a jest z nim sprzeczne, nie może być stosowane (zob. wyrok w sprawie C-555/07 Küçükdeveci, EU:C:2010:21, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 90 Jednakże w postanowieniach odsyłających sąd odsyłający wyjaśnia, że wydaje mu się wykluczone, aby art. 27 i 28 wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników mogły być interpretowane w sposób zgodny z prawem Unii.
- 91 Sąd ten stwierdza ponadto, że stosując metody wykładni uznane przez prawo niemieckie, nie jest w stanie wypełnić luki spowodowanej przez niestosowanie przepisów prawa krajowego niezgodnych z zasadą niedyskryminacji. Sąd ten zauważa również, że w odróżnieniu o sytuacji, której dotyczył wyrok w sprawach połączonych Hennigs i Mai (EU:C:2011:560), prawo niemieckie znajdujące zastosowanie w ramach postępowań głównych nie pozwala mu na przyznanie dyskryminowanym urzędnikom prawa do wypłaty różnicy pomiędzy kwotą ich wynagrodzenia oraz wynagrodzenia urzędników, którzy ze względu na ich wiek zostali zaszeregowani do najwyższego szczebla.
- 92 Ponadto nie ma on również możliwości zaszeregowania z mocą wsteczną najstarszych urzędników do niższego szczebla ze względów związanych z ochroną uzasadnionych oczekiwań i praw nabytych.
- 93 Powołując się na wyroki w sprawie C-18/95 Terhoeve (EU:C:1999:22, pkt 57) oraz w sprawie C-399/09 Landtová (EU:C:2011:415, pkt 51), sąd ten zastanawia się jednak, czy w razie stwierdzenia istnienia dyskryminacji sprzecznej z prawem Unii – i tak długo, jak długo nie zostaną przyjęte środki zmierzające do przywrócenia równego traktowania – poszanowanie zasady równego traktowania może zostać zapewnione jedynie w drodze przyznania osobom należącym do grupy gorzej traktowanej tych samych korzyści, jakie przysługują osobom z uprzywilejowanej kategorii.
- 94 Po pierwsze, należy zauważyć, że na sądzie krajowym spoczywa obowiązek wyciągnięcia konsekwencji prawnych ze stwierdzenia niezgodności z dyrektywą 2000/78 uregulowania takiego jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych.

- 95 Jeżeli chodzi, po drugie, o wyroki w sprawie Terhoeve (EU:C:1999:22) oraz w sprawie Landtová (EU:C:2011:415), Trybunał orzekł co do istoty, że gdy prawo krajowe, naruszając prawo Unii, przewiduje odmienne traktowanie różnych grup osób – i tak długo, jak długo nie zostaną przyjęte środki zmierzające do przywrócenia równego traktowania – poszanowanie zasady równego traktowania może zostać zapewnione jedynie w drodze przyznania osobom należącym do grupy gorzej traktowanej tych samych korzyści, jakie przysługują osobom z uprzywilejowanej kategorii. Trybunał uściślił również w ramach tych wyroków, że reżim prawny mający zastosowanie do osób należących do grupy uprzywilejowanej, stanowi – wobec braku prawidłowego stosowania prawa Unii – jedyny ważny system referencyjny.
- 96 Należy zauważyć, że rozwiązanie to znajduje zastosowanie jedynie w przypadku istnienia takiego ważnego systemu referencyjnego. Jednakże system taki nie istnieje w ramach uregulowania takiego jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych, w ramach którego nie jest możliwe wskazanie kategorii urzędników uprzywilejowanych. Artykuły 27 i 28 wcześniej obowiązującej ustawy w sprawie wynagrodzenia urzędników stosują się bowiem do wszystkich urzędników w momencie ich zatrudnienia i, jak wynika z pkt 42 niniejszego wyroku, powodowana przez nie dyskryminacja dotyczy potencjalnie wszystkich urzędników.
- 97 Wynika z tego, że orzecznictwo przywołane w pkt 93 i 95 niniejszego wyroku nie znajduje zastosowania w sprawach rozpatrywanych przez sąd odsyłający.
- 98 Po trzecie, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zasada odpowiedzialności państwa za szkody wyrządzone jednostkom poprzez naruszenie prawa Unii, które można mu przypisać, jest nieodłączną częścią systemu traktatów, na których Unia się opiera (zob. podobnie wyroki: w sprawach połączonych Francovich i in., EU:C:1991:428, pkt 35; w sprawach połączonych C-46/93 i C-48/93 Brasserie du pêcheur et Factortame, EU:C:1996:79, pkt 31; a także w sprawie C-118/08 Transportes Urbanos y Servicios Generales, EU:C:2010:39, pkt 29).
- 99 Trybunał orzekł, że poszkodowane jednostki mają prawo do odszkodowania, o ile spełnione są łącznie trzy przesłanki, a mianowicie: naruszona norma prawna Unii jest dla jednostek źródłem uprawnień, naruszenie jest wystarczająco istotne oraz istnieje bezpośredni związek przyczynowo-skutkowy między naruszeniem a poniesioną przez jednostki szkodą (zob. podobnie wyrok w sprawie Transportes Urbanos y Servicios Generales, EU:C:2010:39, pkt 30).
- 100 Stosowanie kryteriów pozwalających ustalić odpowiedzialność państw członkowskich za szkody wyrządzone jednostkom w wyniku naruszenia prawa Unii powinno co do zasady należeć do sądów krajowych, zgodnie ze wskazówkami dotyczącymi postępowania w tym zakresie udzielonymi przez Trybunał (zob. wyrok w sprawie C-446/04 Test Claimants in the FII Group Litigation, EU:C:2006:774, pkt 210 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 101 W odniesieniu do pierwszej przesłanki wystarczy stwierdzić, że art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, czytany w związku z jej art. 1, zakazuje w sposób ogólny i jednoznaczny wszelkiej dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, która nie miałaby obiektywnego uzasadnienia, w kontekście zatrudnienia i pracy, w szczególności w oparciu o kryterium wieku pracownika. Celem tych przepisów jest przyznanie jednostkom praw, które na mogą powoływać się względem państw członkowskich.
- 102 Jeżeli chodzi o drugą przesłankę Trybunał miał okazję uściślić, że naruszenie wystarczająco istotne polega na oczywistym i poważnym przekroczeniu przez państwo członkowskie granic przysługującego mu zakresu uznania, przy czym elementy, jakie należy uwzględnić w tym zakresie, to w szczególności stopień jasności i precyzji naruszonej normy, jak również zakres uznania, jaki naruszona norma pozostawia władzom krajowym (wyrok w sprawie C-452/06 Synthon, EU:C:2008:565, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo). Zakres uznania państwa członkowskiego stanowi więc ważne kryterium dla ustalenia istnienia wystarczająco istotnego naruszenia prawa Unii (wyrok w sprawie C-278/05 Robins i in., EU:C:2007:56, pkt 72).

- 103 W niniejszej sprawie celem dokonania oceny, czy naruszenie art. 2 dyrektywy 2000/78 przez państwo członkowskie było wystarczająco istotne, sąd krajowy musi wziąć pod uwagę fakt, iż art. 6 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy przyznaje państwom członkowskim swobodę przyjęcia środków przewidujących odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na wiek oraz szeroki zakres swobody w wyborze celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, ale również środków służących ich realizacji.
- 104 Należy stwierdzić, że charakter i zakres obowiązku spoczywającego na państwach członkowskich zgodnie z art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 względem uregulowania krajowego takiego jak wcześniej obowiązująca ustawa w sprawie wynagrodzenia urzędników zostały wyjaśnione i sprecyzowane wraz z ogłoszeniem wyroku w sprawach połączonych Hennigs i Mai (EU:C:2011:560).
- 105 W kwestii tej należy przypomnieć, że o ile wykładnia normy prawa Unii dokonana przez Trybunał w ramach wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wyjaśnia i uściśla w miarę potrzeb znaczenie oraz zakres tej normy, tak jak powinna lub powinna była być rozumiana i stosowana od chwili jej wejścia w życie (zob. podobnie w szczególności wyrok w sprawie C-92/11 RWE Vertrieb, EU:C:2013:180, pkt 58), o tyle do sądu należy jednak ocena, czy charakter i zakres obowiązków spoczywających na państwach członkowskich zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 względem uregulowania krajowego takiego jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych mogą zostać uznane za jasne i precyzyjne dopiero od chwili ogłoszenia wyroku w sprawach połączonych Hennings i Mai (EU:C:2011:560), a mianowicie od dnia 8 września 2011 r. (zob. analogicznie wyrok w sprawie C-398/11 Hogan i in., EU:C:2013:272, pkt 51, 52). W takim przypadku należałoby sformułować wniosek o braku wystarczająco istotnego naruszenia przed tą datą.
- 106 W odniesieniu do trzeciej przesłanki powstania odpowiedzialności państwa z powodu naruszenia prawa Unii do sądu odsyłającego należy zbadać, czy – jak wydaje się wynikać z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi – istnieje bezpośredni związek przyczynowo-skutkowy między naruszeniem a szkodą poniesioną przez skarżących w postępowaniach głównych.
- 107 W konsekwencji na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek zweryfikowania, czy spełnione są wszystkie przesłanki sformułowane w orzecznictwie Trybunału, by Republika Federalna Niemiec poniosła odpowiedzialność na podstawie prawa Unii.
- 108 Mając na uwadze powyższe rozważania, na pytanie czwarte należy odpowiedzieć w następujący sposób:
- W okolicznościach takich jak okoliczności postępowań głównych prawo Unii, a w szczególności art. 17 dyrektywy 2000/78, nie wymaga przyznania dyskryminowanym urzędnikom z mocą wsteczną kwoty odpowiadającej różnicy pomiędzy wynagrodzeniem rzeczywiście uzyskanym a wynagrodzeniem odpowiadającym najwyższemu szczeblowi w ich grupie zaszeregowania.
 - Na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek zweryfikowania, czy spełnione są wszystkie przesłanki sformułowane w orzecznictwie Trybunału, by Republika Federalna Niemiec poniosła odpowiedzialność na podstawie prawa Unii.

W przedmiocie pytania ósmego

- 109 Ze względu na treść odpowiedzi udzielonej na pytania szóste i siódme udzielenie odpowiedzi na pytanie ósme jest bezprzedmiotowe.

W przedmiocie pytania piątego

- 110 Poprzez swoje pytanie piąte sąd odsyłający pragnie ustalić w istocie, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniach głównych, który przewiduje obowiązek dochodzenia przez urzędnika jego prawa do świadczeń pieniężnych, które nie wynikają bezpośrednio z ustawy, w relatywnie krótkim terminie, a mianowicie przed zakończeniem realizacji bieżącego budżetu.
- 111 Jak podniósł rzecznik generalny w pkt 111 swojej opinii, art. 9 dyrektywy 2000/78 przewiduje, po pierwsze, że państwa członkowskie czuwają nad tym, aby procedury sądowe lub administracyjne dotyczące przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy były dostępne dla wszystkich osób, które czują się pokrzywdzone przez nieposzanowanie w stosunku do nich zasady równego traktowania, a po drugie, że te zobowiązania państw członkowskich pozostają bez uszczerbku dla norm krajowych dotyczących terminów wyznaczonych dla wytoczenia powództwa w odniesieniu do wymienionej zasady. Z brzmienia tego przepisu wynika, że kwestia terminów dla wszczęcia postępowania zmierzającego do zapewnienia przestrzegania zobowiązań wynikających z wymienionej dyrektywy nie jest uregulowana przez prawo Unii.
- 112 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, wobec braku stosownych uregulowań Unii właściwymi przepisami postępowania, służącymi ochronie wynikających z prawa Unii praw jednostek są – zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej państw członkowskich – wewnętrzne przepisy tych państw, pod warunkiem jednak, że nie są one mniej korzystne od uregulowań dotyczących podobnych sytuacji zaistniałych pod rządami prawa krajowego (zasada równoważności) i że nie czynią one praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym wykonywania praw przyznanych w porządku prawnym Unii (zasada skuteczności) (zob. w szczególności wyroki: w sprawie C-262/09 Meilicke i in., EU:C:2011:438, pkt 55 oraz w sprawie C-603/10 Pelati, EU:C:2012:639, pkt 23).
- 113 Jeżeli chodzi o zasadę równoważności, należy zauważyć, że w odniesieniu do postępowania głównego Trybunał nie dysponuje żadnym elementem uzasadniającym powzięcie wątpliwości co do zgodności z tą zasadą uregulowania takiego jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych.
- 114 Jeżeli chodzi o zasadę skuteczności, Trybunał uznał za zgodne z prawem Unii ustalenie rozsądnych terminów na wniesienie skargi pod rygorem prekluzji dla zachowania pewności prawa, która chroni jednocześnie zainteresowanego podatnika i organ administracji. Terminy takie nie czynią bowiem ze swej natury praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii (wyrok w sprawie Meilicke i in., EU:C:2011:438, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 115 W świetle powyższego na pytanie piąte należy odpowiedzieć, iż prawo Unii nie stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniach głównych, który przewiduje obowiązek dochodzenia przez urzędnika jego prawa do świadczeń pieniężnych, które nie wynikają bezpośrednio z ustawy, w relatywnie krótkim terminie, a mianowicie przed zakończeniem realizacji bieżącego budżetu, jeżeli przepis ten nie narusza ani zasady równoważności, ani zasady skuteczności. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy w postępowaniach głównych przesłanki te zostały spełnione.

W przedmiocie kosztów

- 116 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że warunki wynagrodzenia urzędników należą do zakresu zastosowania tej dyrektywy.
- 2) Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniu głównym, zgodnie z którym szczebel podstawowego wynagrodzenia urzędnika w ramach każdej grupy zaszeregowania jest określany w momencie jego zatrudnienia stosownie do jego wieku.
- 3) Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektyw 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie sporne w postępowaniach głównych, definiującemu warunki przeszerogowania w ramach nowego systemu urzędników mianowanych przed wejściem w życie tego uregulowania i przewidującego, po pierwsze, że szczebel wynagrodzenia w ramach nowego systemu wynagrodzeń jest określany wyłącznie na podstawie samej kwoty wynagrodzenia podstawowego uzyskanego zgodnie ze starym systemem wynagrodzeń, który był oparty na dyskryminacji urzędników ze względu na wiek, i po drugie, że dalszy awans do wyższych szczebli wynagrodzenia oblicza się wyłącznie na podstawie okresu doświadczenia zdobytego od momentu wejścia w życie tego uregulowania.
- 4) W okolicznościach takich jak okoliczności postępowań głównych prawo Unii, a w szczególności art. 17 dyrektywy 2000/78, nie wymaga przyznania dyskryminowanym urzędnikom z mocą wsteczną kwoty odpowiadającej różnicy pomiędzy wynagrodzeniem rzeczywiście uzyskanym a wynagrodzeniem odpowiadającym najwyższemu szczeblowi w ich grupie zaszeregowania.

Na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek zweryfikowania, czy spełnione są wszystkie przesłanki sformułowane w orzecznictwie Trybunału, by Republika Federalna Niemiec poniosła odpowiedzialność na podstawie prawa Unii.

- 5) Prawo Unii nie stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis sporny w postępowaniach głównych, który przewiduje obowiązek dochodzenia przez urzędnika jego prawa do świadczeń pieniężnych, które nie wynikają bezpośrednio z ustawy, w relatywnie krótkim terminie, a mianowicie przed zakończeniem realizacji bieżącego budżetu, jeżeli przepis ten nie narusza ani zasady równoważności, ani zasady skuteczności. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy w postępowaniach głównych przesłanki te zostały spełnione.

Podpisy