



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 27 lutego 2020 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuły 2 i 6 – Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek – Wynagrodzenie urzędników – Dyskryminujący system wynagradzania – Wyrównanie wynagrodzenia obliczone na podstawie wcześniejszego dyskryminującego zaszeregowania – Kolejna dyskryminacja – Artykuł 9 – Odszkodowanie ze względu na dyskryminujące ustawodawstwo – Termin zawity na złożenie wniosku o odszkodowanie – Zasady równoważności i skuteczności

W sprawach połączonych od C-773/18 do C-775/18

mających za przedmiot trzy wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Verwaltungsgericht Halle (sąd administracyjny w Halle, Niemcy) postanowieniami z dnia 15 sierpnia 2018 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 10 grudnia 2018 r., w postępowaniach:

**TK** (C-773/18),

**UL** (C-774/18),

**VM** (C-775/18)

przeciwko

**Land Sachsen-Anhalt,**

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: A. Arabadjiev (sprawozdawca), prezes drugiej izby, pełniący obowiązki prezesa siódmej izby, T. von Danwitz i A. Kumin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Campos Sánchez-Bordona,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Land Sachsen-Anhalt przez J. Baronego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Valero, B.R. Killmanna i T. Maxiana Ruschego, działających w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: niemiecki.

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,  
wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 2, 6, 9 i 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16), a także art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wnioski te zostały przedstawione w ramach trzech sporów – między TK (C-773/18), UL (C-774/18) i VM (C-775/18) a Land Sachsen-Anhalt (krajem związkowym Saksonia-Anhalt, Niemcy), dotyczących wniosków o zapłatę odszkodowania z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek mającej wynikać z zaszeregowania ich do stopnia wynagrodzenia przy zatrudnieniu w charakterze sędziego lub urzędnika wspomnianego kraju związkowego.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Zgodnie z brzmieniem art. 1 dyrektywy 2000/78 „[c]elem [tej] dyrektywy 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 tej dyrektywy stanowi:

„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;
  - b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
    - i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...];

[...]”.

5 Artykuł 6 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„1. 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 wymagan[ych] do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem w ramach tych systemów różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystani[em] w ramach tych systemów kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

6 Artykuł 9 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe i/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.

[...]

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie naruszają przepisów krajowych dotyczących terminów składania odwołań w odniesieniu do zasady równego traktowania”.

7 Artykuł 17 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„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. Najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 r. państwa członkowskie poinformują o tych przepisach Komisję, jak również poinformują niezwłocznie o wszystkich ich kolejnych zmianach”.

### ***Prawo niemieckie***

- 8 Zgodnie z jej § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólna ustawa w sprawie równego traktowania), z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. I, s. 1897, zwana dalej „AGG”), ma na celu zapobieżenie wszelkiemu niekorzystnemu traktowaniu ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową lub wyeliminowanie takiego traktowania.
- 9 Paragraf 7 ust. 1 AGG stanowi:
- „Pracownicy nie powinni być dyskryminowani z żadnego z powodów wskazanych w § 1 [...]”.
- 10 Paragraf 15 AGG, zatytułowany „Odszkodowanie i odsetki”, stanowi:
- „(1) W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji pracodawca ma obowiązek naprawienia powstałej w ten sposób szkody. Nie dotyczy to sytuacji, w której pracodawcy nie można przypisać odpowiedzialności za naruszenie tego obowiązku.
- (2) Za szkodę inną niż szkoda majątkowa pracownik może żądać odpowiedniego odszkodowania [...].
- [...]
- (4) Roszczenie określone w ust. 1 lub 2 powinno zostać zgłoszone na piśmie w ciągu dwóch miesięcy, chyba że w układzie zbiorowym ustalono inaczej. W przypadku ubiegania się o pracę lub o awans termin rozpoczyna bieg w momencie otrzymania odmowy, a w innych przypadkach wyrządzenia szkody – w momencie, w którym pracownik dowiedział się o dyskryminacji.
- [...]”.
- 11 Zgodnie z jej § 24 przepisy AGG mają zastosowanie mutatis mutandis, w szczególności, do urzędników i sędziów.

### **Postępowania przed sądami odsyłającymi i pytania prejudycjalne**

- 12 Skarżąca w postępowaniu przed sądem odsyłającym w sprawie C-773/18 wykonuje, począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r., funkcję sędziego w sądzie kraju związkowego Saksonia-Anhalt. Skarżący w postępowaniach przed sądem odsyłającym w sprawach C-774/18 i C-775/18 są urzędnikami tego kraju związkowego począwszy od, odpowiednio, dnia 1 sierpnia 2006 r. i 1 stycznia 2009 r.
- 13 Do dnia 31 marca 2011 r. włącznie skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym byli wynagradzani zgodnie z Bundesbesoldungsgesetz (ustawą federalną dotyczącą wynagrodzeń urzędników) z dnia 6 sierpnia 2002 r. (BGBl. I, s. 3020), zmienioną ustawą z dnia 12 lipca 2006 r. (BGBl. I, s. 1466) (zwaną dalej „dawną ustawą federalną w sprawie wynagrodzeń urzędników”). Zgodnie z tą ustawą stopień wynagrodzenia zasadniczego urzędnika lub sędziego w ramach każdej grupy zaszeregowania został ustalony, w chwili zatrudnienia, na podstawie jego wieku.
- 14 W wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) Trybunał orzekł, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek określona w art. 21 karty i uściślona w dyrektywie 2000/78, w szczególności w jej art. 2 i art. 6 ust. 1, stoi na przeszkodzie temu, by w ramach każdej grupy zaszeregowania stopień wynagrodzenia zasadniczego członka personelu kontraktowego w sektorze publicznym był ustalany – w chwili zatrudnienia tego członka personelu kontraktowego – na podstawie jego wieku.

- 15 Zgodnie ze wskazaniem sądu odsyłającego, w następstwie wydania tego wyroku, Land Sachsen-Anhalt przyjął takie samo stanowisko jak Bundesministerium des Innern (ministerstwo spraw wewnętrznych, Niemcy), które w dwóch okólnikach z dnia 27 stycznia 2012 r. i 23 marca 2012 r. nakazało organom administracji federalnej odrzucenie wszelkiego złożonego przez urzędników lub sędziów odwołania od określenia ich wynagrodzenia na mocy dawnej ustawy federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników, ponieważ wspomniany wyrok dotyczy pracowników kontraktowych i nie może zostać transponowany do sytuacji urzędników i sędziów.
- 16 Ze wskazań sądu odsyłającego wynika także, że niemieckie sądy administracyjne w odmienny sposób rozpatrywały kwestię, czy zasady ustanowione w wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) podlegają transpozycji do warunków wynagrodzenia urzędników i sędziów.
- 17 Skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym złożyli do Land Sachsen-Anhalt, odpowiednio, w dniu 16 grudnia 2013 r. (C-773/18), 17 lutego 2012 r. (C-774/18) i 21 grudnia 2012 r. (C-775/18) odwołania od sposobu określenia ich wynagrodzenia do dnia 31 marca 2011 r., wskazując na dyskryminację ze względu na wiek. Żądają oni w szczególności zapłaty odszkodowania określonego w § 15 ust. 2 AGG.
- 18 W wyroku z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005), a także z dnia 9 września 2015 r., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) Trybunał orzekł że art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie środkowi krajowemu, na mocy którego w ramach każdej grupy zaszerogowania stopień wynagrodzenia zasadniczego urzędnika lub sędziego jest ustalany, w chwili zatrudnienia, na podstawie jego wieku.
- 19 W dwóch ustawach przyjętych, odpowiednio, w dniu 18 grudnia 2015 r. i 8 grudnia 2016 r., Land Sachsen-Anhalt wprowadził wyrównanie wynagrodzenia mające zastosowanie od 2008 r. do wszystkich urzędników i sędziów zatrudnionych w jego służbach. W odniesieniu do okresu do dnia 31 marca 2011 r. włącznie wspomniane wyrównanie zostało dokonane do wysokości odsetka wynagrodzenia zasadniczego, jakie urzędnicy i sędziowie faktycznie pobierali w każdym z rozpatrywanych lat na mocy dawnej ustawy federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników.
- 20 Sąd odsyłający uściślił, że to wyrównanie wynagrodzenia miało na celu wykonanie dwóch wyroków Bundesverfassungsgericht (federalnego trybunału konstytucyjnego, Niemcy), w których Bundesverfassungsgericht orzekł, że wynagrodzenie sędziów i urzędników kraju związkowego Saksonia-Anhalt jest niższe niż minimum ustawowe określone w Grundgesetz (ustawie zasadniczej), i nakazał temu krajowi podwyższenie, od 2008 r., wynagrodzenia urzędników i sędziów pełniących służbę.
- 21 W dniach 24 marca 2016 r. (C-773/18), 27 czerwca 2016 r. (C-774/18) i 24 lutego 2016 r. (C-775/18) odwołania skarżących w postępowaniu przed sądem odsyłającym zostały oddalone ze względu na to, że złożono je po terminie. W tym względzie Land Sachsen-Anhalt w szczególności wskazał, że powinni oni byli zażądać zapłaty odszkodowania określonego w § 15 ust. 2 AGG w dwumiesięcznym terminie wskazanym w § 15 ust. 4 AGG, który rozpoczął bieg w dniu 8 września 2011 r., czyli w dniu wydania wyroku Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560).
- 22 W dniach 18 kwietnia 2016 r. (C-773/18), 22 lipca 2016 r. (C-774/18) i 23 marca 2016 r. (C-775/18) każdy ze skarżących w postępowaniu przed sądem odsyłającym wniósł do sądu odsyłającego skargę mającą na celu, w szczególności, zasądzenie od Land Sachsen-Anhalt odszkodowania określonego w § 15 ust. 2 AGG.
- 23 Sąd odsyłający dąży do ustalenia, po pierwsze, czy podwyższenie z mocą wsteczną wynagrodzeń sędziów i urzędników w odniesieniu do okresu od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 marca 2011 r. nie skutkuje kolejną dyskryminacją ze względu na wiek, mając na względzie, że to podwyższenie

odpowiada odsetkowi wynagrodzenia zasadniczego pobieranego na mocy dyskryminującego zaszeregowania na dany stopień, dokonanego zgodnie z dawną ustawą federalną w sprawie wynagrodzeń urzędników.

- 24 Po drugie, sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy w odniesieniu do skarżących w postępowaniu przed sądem odsyłającym wydanie wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) mogło rozpocząć bieg dwumiesięcznego terminu przewidzianego w § 15 ust. 4 AGG dla celów dochodzenia roszczeń, w niniejszym wypadku poprzez wniesienie odwołań. Mając na względzie okoliczność, że ponad 60% takich odwołań złożonych w kraju związkowym Saksonia-Anhalt zostało odrzuconych ze względu na niezachowanie tego terminu, sąd ten powziął wątpliwość, czy urzędnicy i sędziowie znajdujący się w sytuacji takiej jak sytuacja skarżących w postępowaniu przed sądem odsyłającym mogli dowiedzieć się – w chwili wydania wspomnianego wyroku – o dyskryminującym charakterze obliczenia ich własnego wynagrodzenia.
- 25 W tych okolicznościach Verwaltungsgericht Halle (sąd administracyjny w Halle, Niemcy) postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:
- „1) Czy dokonana w ramach systemu wynagradzania dyskryminującego ze względu na wiek następcza procentowa podwyżka stawki stanowi nowy przejaw dyskryminacji, w wypadku gdy stawka procentowa podwyżki wynosi tyle samo dla każdego stopnia wynagrodzenia w ramach grupy zaszeregowania i przez to zmianie ulega jedynie bezwzględna, a nie względna różnica między osobami dyskryminowanymi i niedyskryminowanymi?
  - 2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej – czy taka procentowa podwyżka odnosząca się do wszystkich kategorii wiekowych jest usprawiedliwiona w sytuacji, kiedy wynika stąd, że pierwotne wynagrodzenie było niższe niż minimalne wynagrodzenie wymagane przez konstytucję państwa członkowskiego?
  - 3) Czy prawo Unii, w szczególności art. 9 dyrektywy [2000/78], stoi na przeszkodzie przyjęciu uregulowania, zgodnie z którym nie można dochodzić roszczenia o odszkodowanie w przypadku dyskryminacji płacowej ze względu na wiek po upływie okresu dwóch miesięcy, jeżeli:
    - termin ten rozpoczyna bieg wraz z ogłoszeniem wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560), mimo iż zainteresowany nie jest objęty Bundesangestelltentarifvertrag (układem zbiorowym dotyczącym pracowników służby publicznej w Niemczech), lecz jego sytuacja osobista jest podobna do sytuacji rozpatrywanej [w sprawach połączonych, w których wydano wyrok z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005), lub w sprawie, w której wydano wyrok z dnia 9 września 2015 r., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561)];
    - zainteresowani urzędnicy i sędziowie (pracownicy) mogli zapoznać się z [wyrokiem z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560)] wyłącznie za pośrednictwem powszechnie dostępnych źródeł;
    - po wydaniu przytoczonego powyżej wyroku organy zatrudniające (pracodawcy) zaprzeczyły zasadności jego zastosowania do urzędników i jednocześnie zakwestionowały istnienie dyskryminacji ze względu na wiek, przy czym ten pogląd prawny co najmniej częściowo został zakomunikowany na zewnątrz;
    - w orzecznictwie sądów administracyjnych pierwszej instancji przed upływem wskazanego terminu i później, do chwili ogłoszenia [wyroku z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005)], w przeważającej liczbie przypadków nie uznano istnienia dyskryminacji ze względu na wiek;

- we wskazanym terminie nie istniało orzecznictwo sądów wyższej instancji, a pierwsze orzeczenie sądu najwyższego zapadło dopiero po wydaniu [wyroku z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005)];
  - w ramach stosunku pracy mającego zastosowanie do urzędników lub sędziów obowiązują terminy zawite wyłącznie co do zwrotu pewnych kosztów i terminy te nie są krótsze niż sześć miesięcy;
  - roszczenia o uposażenie (wynagrodzenie ze stosunku pracy) podlegają trzyletniemu terminowi przedawnienia, który rozpoczyna bieg z końcem roku, w którym roszczenie stało się wymagalne, a uprawniony wiedział o roszczeniu albo powinien był on nim wiedzieć, a w innym wypadku termin przedawnienia wynosi dziesięć lat;
  - istniejących w prawie krajowym roszczeń o uposażenie (wynagrodzenie ze stosunku pracy), które nie są uregulowane ustawowo, należy dochodzić bez zbędnej zwłoki, czyli w roku budżetowym, którego dotyczą?
- 4) Czy na odpowiedź na pytanie trzecie ma wpływ okoliczność, że stan prawny jest niejasny lub zawiły?
- 5) Czy dla rozpoczęcia biegu terminu zawitego wystarczające jest, że krąg osób pokrzywdzonych wie o odmiennym traktowaniu, czy też konieczna jest znajomość przyczyny odmiennego traktowania, a więc kryterium rozróżniającego?”.

#### **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

##### ***W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego***

##### *W przedmiocie dopuszczalności*

- 26 Land Sachsen-Anhalt kwestionuje dopuszczalność pierwszego i drugiego pytania prejudycjalnego, podnosząc, że nie są one istotne dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu przed sądem odsyłającym. Ze względu bowiem na to, że sprawy w postępowaniu przed sądem odsyłającym dotyczą zapłaty odszkodowań na podstawie § 15 ust. 2 AGG, nie istnieje potrzeba ustalenia, czy skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu drugiej podnoszonej dyskryminacji.
- 27 W tym względzie wystarczy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy pomiędzy Trybunałem a sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który ma obowiązek wydać w tej sprawie orzeczenie, należy dokonanie oceny, z uwzględnieniem szczególnych okoliczności tej sprawy, zarówno tego, czy orzeczenie w trybie prejudycjalnym jest niezbędne do wydania wyroku w zawisłej przed nim sprawie, jak i oceny znaczenia pytań, z którymi zwraca się on do Trybunału. W konsekwencji gdy zadane pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał powinien co do zasady wydać orzeczenie (wyrok z dnia 27 czerwca 2017 r., Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania, C-74/16, EU:C:2017:496, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 28 Z powyższego wynika, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu

faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 27 czerwca 2017 r., *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 29 W niniejszym wypadku z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, wynika, że skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym podnoszą, że podwyższenie z mocą wsteczną wynagrodzenia sędziów i urzędników w odniesieniu do okresu od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2011 r. rozpoczęło nowy bieg terminu zgodnie z § 15 ust. 4 AGG, ponieważ skutkuje ono kolejną dyskryminacją ze względu na wiek.
- 30 W tych okolicznościach Trybunał nie może stwierdzić, że żądana wykładnia prawa Unii nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowań przed sądem odsyłającym ani że pytania pierwsze i drugie mają charakter hipotetyczny.
- 31 W związku z powyższym pytania te są dopuszczalne.

#### *Co do istoty*

- 32 Poprzez pytania pierwsze i drugie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 i 6 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie środkowi przyznającemu urzędnikom i sędziom – w celu zapewnienia im odpowiedniego wynagrodzenia – wyrównanie wynagrodzenia do wysokości odsetka wynagrodzenia zasadniczego, jakie poprzednio pobierali, zwłaszcza zgodnie ze stopniem wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie ich wieku w odniesieniu do każdej z grup zaszeregowania w chwili ich zatrudnienia.
- 33 Jak wynika z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zasada równego traktowania w rozumieniu tej dyrektywy oznacza brak wszelkiej dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej, z jednego z powodów określonych w jej art. 1. W art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy uściślono, że dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy daną osobę traktuje się mniej przychylnie niż inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jednej z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy.
- 34 W pierwszej kolejności należy zatem zbadać, czy wyrównanie wynagrodzenia takie jak rozpatrywane w postępowaniu przed sądem odsyłającym skutkuje odmiennym traktowaniem w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 35 W tym względzie jest bezsporne, że wyrównanie wynagrodzenia określone w ustawach z dnia 18 grudnia 2015 r. i 8 grudnia 2016 r. Land Sachsen-Anhalt zostało przyznane zainteresowanym sędziom i urzędnikom w celu umożliwienia im pobrania wynagrodzenia odpowiadającego znaczeniu ich funkcji, wynikającemu z ustawy zasadniczej, za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2011 r., do wysokości odsetka poprzednio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego, a w chwili zatrudnienia tych sędziów i urzędników sam stopień wynagrodzenia zasadniczego został ustalony w odniesieniu do każdej z tych grup zaszeregowania na podstawie wieku tych ostatnich, zgodnie z dawną ustawą federalną w sprawie wynagrodzeń urzędników. Trybunał orzekł zaś, że art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie środkowi krajowemu, na mocy którego w ramach każdej grupy zaszeregowania stopień wynagrodzenia zasadniczego urzędnika jest ustalany w chwili zatrudnienia na podstawie jego wieku (wyrok z dnia 19 czerwca 2014 r., *Specht i in.*, od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 52).
- 36 Sąd odsyłający dąży zatem do rozstrzygnięcia kwestii, czy okoliczność, że urzędnicy i sędziowie znajdujący się w niekorzystnej sytuacji ze względu na ich wiek na mocy dawnej ustawy federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników otrzymują – z powodu ich wynagrodzenia zasadniczego, które jest niższe niż wynagrodzenie urzędników i sędziów o równoważnym doświadczeniu, którzy zostali



jednak zatrudnieni w starszym wieku niż oni – niższe dodatkowe wynagrodzenie, w kwocie całkowitej, za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2011 r., skutkuje kolejnym odmiennym traktowaniem ze względu na wiek.

- 37 W tym względzie jest prawdą, że wyrównanie wynagrodzenia określone w wysokości jednolitego odsetka wynagrodzenia zasadniczego urzędnika lub sędziego nie wykazuje, jako takie, samoistnego związku z wiekiem i nie ustanawia między wskazanymi osobami rozróżnienia innego niż wynikające z systemu odniesienia określającego wspomniane wynagrodzenie zasadnicze.
- 38 Jednakże, jak wskazuje sąd odsyłający, mając na względzie, że systemem odniesienia jest, w niniejszym wypadku, dawna ustawa federalna w sprawie wynagrodzeń urzędników, w której określono stopień wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do każdej z grup zaszeregowania w chwili zatrudnienia tych sędziów i urzędników na podstawie wieku tych ostatnich, wydaje się, iż ten związek skutkuje tym, że wyrównanie wynagrodzenia rozpatrywane w postępowaniu przed sądem odsyłającym – przewidziane w ustawach z dnia 18 grudnia 2015 r. i 8 grudnia 2016 r. Land Sachsen-Anhalt – samo w sobie skutkuje kolejnym odmiennym traktowaniem tych sędziów i urzędników ze względu na wiek.
- 39 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że wyrównanie wynagrodzenia rozpatrywane w postępowaniu przed sądem odsyłającym skutkuje kolejnym odmiennym traktowaniem w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 40 W drugiej kolejności należy zbadać, czy to odmienne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 41 Akapit pierwszy tego przepisu przewiduje, że państwa członkowskie mogą uznać, iż odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione słusznym celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- 42 Trybunał wielokrotnie orzekał, że państwa członkowskie mogą wprowadzić uregulowania przewidujące odmienne traktowanie ze względu na wiek, zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78. Dysponują one szerokim zakresem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród wielu w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również przy definiowaniu środków pozwalających go zrealizować (wyrok z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in., od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 46).
- 43 Według sądu odsyłającego stwierdzone w pkt 39 niniejszego wyroku odmienne traktowanie wynika z realizacji celu związanego z ustawą zasadniczą, polegającego na zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia urzędnikom i sędziom kraju związkowego Saksonia-Anhalt.
- 44 W tym względzie cel polegający na zapewnieniu urzędnikom i sędziom tego kraju związkowego pobierania przez nich wynagrodzenia na poziomie odpowiadającym znaczeniu wykonywanych przez nich funkcji należy uznać za uzasadniony cel (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lutego 2019 r., Escribano Vindel, C-49/18, EU:C:2019:106, pkt 66).
- 45 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 42 niniejszego wyroku środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- 46 W tym względzie ustanowienie wyrównania wynagrodzenia określonego zgodnie z jednolitymi odsetkami od wynagrodzenia zasadniczego wydaje się, co do zasady, być odpowiednie dla osiągnięcia celu polegającego na zapewnieniu urzędnikom i sędziom pobierania przez nich poziomu wynagrodzenia odpowiadającego znaczeniu wykonywanych przez nich funkcji.

- 47 Co się tyczy kwestii, czy środek ten nie wykracza poza to, co jest niezbędne dla osiągnięcia wspomnianego uzasadnionego celu, sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy wyrównanie wynagrodzenia nie powinno zostać określone zgodnie z innymi zasadami, w szczególności poprzez odniesienie do najwyższego stopnia danej grupy zaszerogowania.
- 48 W tym względzie należy przypomnieć, że w pkt 63, 72 i 86 wyroku z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005) Trybunał orzekł w istocie, że art. 2 i 6 dyrektywy 2000/78 nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu mającemu na celu wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na wiek, które w okresie przejściowym przewiduje odniesienie do wcześniejszego systemu wynagrodzeń opierającego się na odmiennym traktowaniu ze względu na wiek w zakresie, w jakim odniesienie to jest niezbędne dla zapewnienia ochrony praw nabytych, a jego skutki mają się zmniejszyć i zniknąć wraz z upływem czasu.
- 49 W tym kontekście w pkt 81 tego wyroku Trybunał wskazał, że szkoda, jaką taki przejściowy system może wyrządzić zainteresowanym urzędnikom, jest szczególnie trudna do określenia ze względu w szczególności na liczbę zainteresowanych urzędników i brak ważnego systemu odniesienia umożliwiającego dokonanie porównania między urzędnikami traktowanymi bardziej i mniej korzystnie.
- 50 W pkt 96 wspomnianego wyroku Trybunał wywiódł z powyższego, co się tyczy okresu poprzedzającego wejście w życie kolejnego uregulowania krajowego, że wyrównanie wynagrodzenia obliczone poprzez odniesienie do najwyższego stopnia w ramach danej grupy zaszerogowania może być stosowane jedynie w wypadku istnienia ważnego systemu odniesienia i że taki system odniesienia nie istniał w ramach dawnej ustawy federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników, ponieważ jej aspekty dyskryminujące dotyczyły potencjalnie wszystkich zainteresowanych urzędników.
- 51 W świetle powyższego orzecznictwa należy zaś stwierdzić, że jeżeli środek taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem odsyłającym odpowiada konieczności zapewnienia ochrony praw nabytych w kontekście charakteryzującym się w szczególności zarówno wysoką liczbą urzędników i sędziów, których dotyczy, jak i brakiem ważnego systemu odniesienia, oraz nie skutkuje utrwaleniem w czasie odmiennego traktowania ze względu na wiek, art. 2 i 6 dyrektywy 2000/78 nie stoją na przeszkodzie powiązaniu z takim wcześniejszym systemem wynagrodzenia wyrównania wynagrodzenia mającego na celu zapewnienie urzędnikom i sędziom pobierania – przez krótki okres poprzedzający wejście w życie kolejnego uregulowania mającego wyeliminować dyskryminację ze względu na wiek – poziomu wynagrodzenia odpowiadającego znaczeniu wykonywanych przez nich funkcji.
- 52 W tych okolicznościach, i z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien w konsekwencji dokonać sąd odsyłający, nie wydaje się, by środek rozpatrywany w postępowaniu przed sądem odsyłającym wykraczał poza to, co jest niezbędne dla osiągnięcia nałożonego na mocy ustawy zasadniczej celu polegającego na zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia urzędnikom i sędziom kraju związkowego Saksonia-Anhalt.
- 53 Z powyższego wynika, że na pytania pierwsze i drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 i 6 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie środkowi przyznającemu urzędnikom i sędziom – w celu zapewnienia im odpowiedniego wynagrodzenia – wyrównanie wynagrodzenia do wysokości odsetka wynagrodzenia zasadniczego, jakie poprzednio pobierali, zwłaszcza zgodnie ze stopniem wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie ich wieku w odniesieniu do każdej z grup zaszerogowania w chwili ich zatrudnienia, jeżeli środek ten odpowiada konieczności zapewnienia ochrony praw nabytych w kontekście charakteryzującym się w szczególności zarówno wysoką liczbą urzędników i sędziów, których dotyczy, jak i brakiem ważnego systemu odniesienia, oraz nie skutkuje utrwaleniem w czasie odmiennego traktowania ze względu na wiek.

***W przedmiocie pytań od trzeciego do piątego***

- 54 Poprzez pytania od trzeciego do piątego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 9 dyrektywy 2000/78 oraz zasady równoważności i skuteczności należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie określeniu przez państwo członkowskie momentu rozpoczęcia biegu dwumiesięcznego terminu zawitego na złożenie wniosku o odszkodowanie za szkodę wynikającą ze środka skutkującego dyskryminacją ze względu na wiek na dzień wydania wyroku Trybunału, w którym stwierdzono charakter dyskryminujący podobnego środka, zwłaszcza gdy we wspomnianym państwie członkowskim istnieje rozbieżność opinii dotycząca możliwości dokonania w odniesieniu do rozpatrywanego środka transpozycji wniosków wynikających z tego wyroku.
- 55 Na wstępie należy wskazać, iż jest bezsporne, że w AGG dokonano transpozycji dyrektywy 2000/78 do prawa niemieckiego, że § 15 ust. 2 AGG ma na celu przyczynienie się do spełnienia obowiązków ciążących na Republice Federalnej Niemiec na mocy art. 17 tej dyrektywy i że w owym przepisie AGG przewidziano, z tego tytułu, odszkodowanie za szkodę niemajątkową wynikającą z dyskryminacji ze względu na wiek.
- 56 Z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, wynika, że otrzymanie takiego odszkodowania zależy jedynie od wykazania istnienia dyskryminacji, że szkoda jest szacowana, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem krajowym, w sposób ryczałtowy na kwotę 100 EUR za każdy miesiąc okresu, w którym trwała dyskryminacja, i że prawa oparte na § 15 ust. 2 AGG powinny być powołane wobec pracodawcy, zgodnie z § 15 ust. 4 AGG, na piśmie, w dwumiesięcznym terminie od chwili, w której pracownik dowiedział się o dyskryminacji.
- 57 Moment rozpoczęcia biegu tego terminu został określony, w odniesieniu do sytuacji takich jak rozpatrywane w postępowaniu przed sądem odsyłającym, zgodnie z orzecznictwem Bundesverwaltungsgericht (federalnego trybunału administracyjnego, Niemcy), na dzień wydania wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560).
- 58 W tych okolicznościach należy zbadać, czy długość tego okresu i określenie na dzień 8 września 2011 r. dnia rozpoczęcia jego biegu spełniają wymogi wynikające z art. 9 dyrektywy 2000/78 oraz z zasad równoważności i skuteczności.
- 59 Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie powinny zapewnić w szczególności, by procedury administracyjne, których celem jest doprowadzenie do stosowania obowiązków wynikających z dyrektywy 2000/78, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania.
- 60 Ze wspomnianego przepisu wynika zatem, że kwestia terminów na wszczęcie postępowania mającego spowodować przestrzeganie obowiązków wynikających z tej dyrektywy nie jest regulowana prawem Unii (wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 24).
- 61 W konsekwencji, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy uregulowanie takich zasad proceduralnych, z zastrzeżeniem, po pierwsze, że zasady te nie będą mniej korzystne od zasad odnoszących się do podobnych środków prawnych dotyczących wyłącznie prawa krajowego (zasada równoważności), i po drugie, że nie będą one powodować w praktyce, iż korzystanie z uprawnień wynikających z prawa Unii stanie się niemożliwe lub nadmiernie utrudnione (zasada skuteczności) (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 25).
- 62 Trybunał miał już okazję orzec, że art. 9 dyrektywy 2000/78 nie stoi na przeszkodzie terminowi takiemu jak określony w § 15 ust. 4 AGG, pod warunkiem że, po pierwsze, termin ten nie jest mniej korzystny niż termin dotyczący podobnych środków istniejących w prawie krajowym, oraz po drugie,

ustalenie momentu rozpoczęcia biegu tego terminu nie czyni wykonywania praw przyznanych przez dyrektywę niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 42).

- 63 Co się tyczy zgodności § 15 ust. 4 AGG z zasadą równoważności Trybunał stwierdził także, że możliwość uzyskania naprawienia szkody majątkowej oraz niemajątkowej, do których doszło w wyniku naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową, została wprowadzona przez AGG i że wobec tego przed przyjęciem tej ustawy nie istniały, ściśle rzecz ujmując, równoważne procedury (wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 30). Takie stwierdzenie wydaje się zaś potwierdzać treść akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał.
- 64 Ponadto z tych samych akt sprawy wynika, że na prawa przyznane na mocy § 15 ust. 2 AGG można się powołać niezależnie od publicznego lub prywatnego charakteru stosunku pracy oraz kwestii, czy taki stosunek pracy jest objęty układem zbiorowym.
- 65 W tych okolicznościach sąd odsyłający powinien ustalić, czy żądania wspomniane w trzecim pytaniu prejudycjalnym – które wszystkie wydają się odnosić do roszczeń pieniężnych związanych w szczególności ze stosunkami pracy w służbie publicznej – są podobne do podniesionego na podstawie § 15 AGG żądania odszkodowania i odnoszą się do bardziej korzystnych zasad proceduralnych, przy uwzględnieniu szczególnych okoliczności danej sprawy (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 29).
- 66 Sąd odsyłający jako jedyny posiada bezpośrednią wiedzę na temat zasad proceduralnych dotyczących takich żądań w dziedzinie prawa służby publicznej i w konsekwencji ma najszersze możliwości zbadania zarówno przedmiotu, jak i istotnych elementów postępowań wewnętrznych postrzeganych jako podobne (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 28).
- 67 Dla celów tego badania należy przypomnieć, że przestrzeganie zasady równoważności zakłada, że sporna zasada ma zastosowanie bez rozróżnienia do środków zaskarżenia opartych na naruszeniu prawa Unii, jak i do środków zaskarżenia opartych na naruszeniu prawa krajowego mających podobny przedmiot i podstawę (zob. podobnie wyrok z dnia 20 września 2018 r., Rudigier, C-518/17, EU:C:2018:757, pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 68 W odniesieniu do zasady skuteczności należy wskazać, że każdy przypadek, w którym powstaje pytanie, czy krajowy przepis proceduralny nie czyni niemożliwym lub zbyt utrudnionym stosowanie prawa Unii, należy rozpatrywać z uwzględnieniem miejsca danego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych, przed poszczególnymi sądami krajowymi. Z tego punktu widzenia należy w szczególności wziąć pod uwagę, w stosownym przypadku, ochronę prawa do obrony, zasadę pewności prawa oraz prawidłowy przebieg postępowania (wyrok z dnia 21 grudnia 2016 r., TDC, C-327/15, EU:C:2016:974, pkt 97 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 69 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ustanowienie terminów zawitych spełnia co do zasady wymóg skuteczności, ponieważ stanowi zastosowanie podstawowej zasady pewności prawa, która chroni jednocześnie zainteresowanego i organ administracji. Co do zasady terminy takie nie mogą uniemożliwić w praktyce lub nadmiernie utrudnić wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii. Do państw członkowskich należy jednak ustalenie dla uregulowań krajowych, które objęte są zakresem zastosowania prawa Unii, terminów pozostających w związku, w szczególności, ze znaczeniem, jakie mają dla zainteresowanych decyzje, które mają zostać pojęte, złożonością procedur i przepisów, które mają zostać zastosowane, liczbą osób, których decyzja może dotyczyć, oraz w związku z pozostałymi interesami ogólnymi lub prywatnymi, które powinny zostać wzięte pod uwagę. Z tym zastrzeżeniem państwa członkowskie mają swobodę w ustalaniu dłuższych lub krótszych terminów (wyrok z dnia 21 grudnia 2016 r., TDC, C-327/15, EU:C:2016:974, pkt 98 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 70 Co się tyczy w szczególności § 15 ust. 4 AGG, w którym przewidziano dwumiesięczny termin na wniesienie odwołania do pracodawcy, Trybunał orzekł, że nie wydaje się, by długość tego terminu zawitego mogła w praktyce uniemożliwić lub nadmiernie utrudnić wykonywanie praw przyznanych przez prawo Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 38, 39).
- 71 Jeśli chodzi o moment rozpoczęcia biegu terminu zawitego, Trybunał miał okazję podkreślić, że termin ten nie może zostać określony w taki sposób, że pracownik może nie być w stanie dowiedzieć się w tym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której stał się ofiarą, co uniemożliwiłoby mu dochodzenie przysługujących mu praw (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 40).
- 72 W tym względzie Trybunał uściślił, że gdyby momentem rozpoczęcia biegu terminu określonego w § 15 ust. 4 AGG był moment, w którym pracownik dowiedział się o podnoszonej dyskryminacji, przepis ten w praktyce nie uniemożliwiałby ani nie utrudniałby nadmiernie wykonywania praw przyznanych przez prawo Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 8 lipca 2010 r., Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, pkt 41).
- 73 Trybunał nie uważa bowiem, by uzależnienie biegu terminu zawitego od powiadomienia, które zainteresowany przyjął do wiadomości lub przynajmniej powinien był przyjąć do wiadomości, stanowiło nadmierne utrudnienie (zob. podobnie wyrok z dnia 7 listopada 2019 r., Flausch i in., C-280/18, EU:C:2019:928, pkt 55).
- 74 Z orzecznictwa wspomnianego w pkt 71–73 niniejszego wyroku wynika, że aby dana osoba mogła dowiedzieć się o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której jest ofiarą, powinna równocześnie wiedzieć o odmiennym traktowaniu, które jej dotyczy, przyczynie tego odmiennego traktowania, a także o charakterze dyskryminującym odmiennego traktowania z tej przyczyny.
- 75 W niniejszym wypadku ze względu na to, iż to w dawnej ustawie federalnej w sprawie wynagrodzeń urzędników przewidziano, że stopień wynagrodzenia zasadniczego urzędnika lub sędziego w ramach każdej grupy zaszerogowania jest ustalany w chwili zatrudnienia na podstawie jego wieku, skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym mogli dowiedzieć się – w chwili ich zatrudnienia – zarówno o odmiennym traktowaniu, które ich dotyczy, jak i o przyczynie tego odmiennego traktowania.
- 76 Natomiast w sprawach rozpatrywanych w postępowaniach przed sądem odsyłającym nie wydaje się sporne, że skarżący nie wiedzieli ani nie mogli się dowiedzieć w dacie ich zatrudnienia o charakterze dyskryminującym ich odmiennego traktowania z tej przyczyny. Z postanowień odsyłających wynika bowiem, że dowiedzieli się oni o nim na krótko przed wniesieniem odwołań.
- 77 Powstaje zatem kwestia, czy skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym mogli dowiedzieć się o wspomnianym charakterze dyskryminującym w dniu wydania wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560), jak orzekł Bundesverwaltungsgericht (federalny sąd administracyjny), ze względu na to, że w wyroku tym w sposób wystarczająco jasny przedstawiono istotne okoliczności prawne.
- 78 W tym względzie Trybunał orzekł, że charakter i zakres obowiązku ciążącego na państwach członkowskich na mocy art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 – w odniesieniu do uregulowania krajowego takiego jak dawna ustawa federalna w sprawie wynagrodzeń urzędników – zostały wyjaśnione i uściślone w dniu wydania wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) (wyrok z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in., od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 104).

- 79 Jest bezsporne, że Land Sachsen-Anhalt nie powiadomił w owym okresie swoich pracowników o wydaniu tego wyroku, lecz z wyrokiem tym można było zapoznać się w dniu jego wydania w witrynie internetowej Trybunału. Ponadto z postanowień odsyłających wynika, że wspomniany wyrok został rozpowszechniony zarówno publicznie za pośrednictwem mediów niemieckich, jak i wśród członków związku zawodowego reprezentującego urzędników tego kraju związkowego.
- 80 Sąd odsyłający uściślił, że na 10 667 wniosków o zapłatę odszkodowań złożonych przed organami wspomnianego kraju związkowego na podstawie § 15 ust. 2 AGG 7071 zostało oddalonych lub odrzuconych, z czego 6516 odrzuconych z powodu spóźnionego złożenia – mając na względzie termin określony w § 15 ust. 4 AGG. Tak więc 4151 wniosków złożono w terminie, z czego ponad 700 za pośrednictwem związku zawodowego działającego w imieniu jego członków.
- 81 Sąd odsyłający przypomniał, że w istotnym okresie rozpatrywanym w postępowaniu przed sądem odsyłającym urzędnicy i sędziowie pełniący służbę w kraju związkowym Saksonia-Anhalt nie byli objęci uregulowaniami rozpatrywanymi w sprawie, w której wydano wyrok z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560), lecz uregulowaniami rozpatrywanymi w sprawie, w której wydano wyroki z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005), a także z dnia 9 września 2015 r., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).
- 82 Sąd odsyłający podkreśla, że w następstwie wydania wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) Land Sachsen-Anhalt wskazał – podobnie jak ministerstwo spraw wewnętrznych w okólnikach z dnia 27 stycznia 2012 r. i 23 marca 2012 r. – że wnioski wynikające z tego wyroku nie podlegają transpozycji w odniesieniu do sytuacji urzędników lub sędziów pełniących służbę w tym kraju związkowym, ponieważ wyrok ten dotyczył jedynie sytuacji pracowników kontraktowych.
- 83 Sąd odsyłający uściślił, że ten pogląd był podzielany, do chwili wydania wyroków z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005), a także z dnia 9 września 2015 r., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), przez większość niemieckich sądów administracyjnych, a Bundesverwaltungsgericht (federalny sąd administracyjny) przedstawił swoje wyjaśnienie dopiero po wydaniu wyroku z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005).
- 84 I tak zdaniem sądu odsyłającego istotne okoliczności prawne w postępowaniu przed sądem odsyłającym były wyjaśniane jedynie stopniowo w kolejnych wyrokach Trybunału, aż do chwili wydania wyroków z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 51), a także z dnia 9 września 2015 r., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, pkt 33, 34), w związku z czym te okoliczności prawne nie zostały wyjaśnione w sposób wystarczająco jasny.
- 85 Wreszcie z postanowień odsyłających wynika, że skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym ani nie dowiedzieli się bezzwłocznie o wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560), ani nie oszacowali jego znaczenia dla własnych wynagrodzeń.
- 86 Z powyższych okoliczności wynika jasno – w szczególności z okoliczności, iż kilka tysięcy urzędników i sędziów kraju związkowego Saksonia-Anhalt złożyło wnioski w terminie przewidzianym w § 15 ust. 4 AGG – że moment rozpoczęcia biegu tego terminu, taki jak określony w niniejszym wypadku, nie czynił niemożliwym w praktyce wykonywania praw przyznanych na mocy § 15 ust. 2 AGG.
- 87 Natomiast, jak podkreśla sąd odsyłający, pozostałe informacje wskazują na to, że w szczególnych okolicznościach opisanych powyżej wykonywanie tych praw przez urzędników i sędziów kraju związkowego Saksonia-Anhalt było nadmiernie utrudnione, ponieważ moment rozpoczęcia biegu terminu został określony w taki sposób, że istniało ryzyko, że mogli oni nie dowiedzieć się w dwumiesięcznym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której byli ofiarami.

- 88 Jak wspomniano bowiem w pkt 81–84 niniejszego wyroku, wyrok z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) nie dotyczył uregulowania krajowego mającego zastosowanie do skarżących w postępowaniu przed sądem odsyłającym, a w następstwie wydania tego wyroku Land Sachsen-Anhalt i właściwe organy federalne stwierdziły, że wnioski wynikające z tego wyroku nie podlegają transpozycji w odniesieniu do sytuacji urzędników i sędziów oraz że do chwili wydania wyroków z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 51), a także z dnia 9 września 2015 r., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, pkt 33, 34), większość niemieckich sądów administracyjnych podzielała ten pogląd.
- 89 W tych okolicznościach sąd odsyłający słusznie stwierdził, że pomimo wyjaśnień i uściśleń dokonanych w wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) w odniesieniu do charakteru i zakresu obowiązku ciążącego na państwach członkowskich na mocy art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, okoliczności prawne istotne dla oceny zgodności zasad dotyczących wynagrodzenia urzędników i sędziów kraju związkowego Saksonia-Anhalt z tymi przepisami nie zostały wystarczająco wyjaśnione przy wydaniu tego wyroku ani w mniemaniu właściwych organów kraju związkowego Saksonia-Anhalt, ani w mniemaniu właściwych organów federalnych, ani w mniemaniu większości niemieckich sądów administracyjnych.
- 90 W tych okolicznościach wydaje się, że istniało ryzyko, iż urzędnicy, a nawet sędziowie kraju związkowego Saksonia-Anhalt mogli nie dowiedzieć się w ciągu dwóch miesięcy od dnia wydania wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której byli ofiarami.
- 91 Istnienie takiego ryzyka wydaje się potwierdzać fakt, że – zgodnie ze wskazaniem sądu odsyłającego – skarżący w postępowaniu przed sądem odsyłającym nie oszacowali natychmiast znaczenia tego wyroku dla ich własnego wynagrodzenia, oraz fakt, że z powodu opóźnienia odrzucono ponad 60% odwołań złożonych przez urzędników i sędziów kraju związkowego Saksonia-Anhalt.
- 92 Powyższe okoliczności umożliwiają zatem powzięcie wątpliwości, czy określenie momentu rozpoczęcia biegu okresu wskazanego w § 15 ust. 4 AGG na dzień wydania wyroku z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560) wystarczająco uwzględnia kryteria przywołane w pkt 69 niniejszego wyroku, w szczególności kryteria dotyczące złożoności mającego zastosowanie ustawodawstwa oraz liczby zainteresowanych osób.
- 93 Jednakże to sąd odsyłający, który jako jedyny posiada bezpośrednią wiedzę na temat sporów rozpatrywanych w postępowaniu przed sądem odsyłającym, powinien dokonać – w świetle wszystkich istotnych okoliczności faktycznych i prawnych – ustaleń niezbędnych dla określenia, czy moment rozpoczęcia biegu okresu określonego w § 15 ust. 4 AGG został wyznaczony w taki sposób, iż wykonywanie przez urzędników i sędziów kraju związkowego Saksonia-Anhalt praw przyznaných im na mocy § 15 ust. 2 AGG zostało nadmiernie utrudnione.
- 94 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytania od trzeciego do piątego należy udzielić następującej odpowiedzi: zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie określeniu przez państwo członkowskie momentu rozpoczęcia biegu dwumiesięcznego terminu zawitego na złożenie wniosku o odszkodowanie za szkodę wynikającą ze środka skutkującego dyskryminacją ze względu na wiek na dzień wydania wyroku Trybunału, w którym stwierdzono charakter dyskryminujący podobnego środka, gdy istnieje ryzyko, że zainteresowane osoby mogą nie dowiedzieć się we wspomnianym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której są ofiarami. Sytuacja taka może zaistnieć w szczególności, gdy we wspomnianym państwie członkowskim istnieje rozbieżność opinii dotycząca możliwości dokonania w odniesieniu do rozpatrywanego środka transpozycji wniosków wynikających z tego wyroku.

## W przedmiocie kosztów

<sup>95</sup> Dla stron w postępowaniach przed sądem odsyłającym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionych przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniach przed sądem odsyłającym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) Artykuły 2 i 6 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 przepisy te nie stoją na przeszkodzie środkowi przyznającemu urzędnikom i sędziom – w celu zapewnienia im odpowiedniego wynagrodzenia – wyrównanie wynagrodzenia do wysokości odsetka wynagrodzenia zasadniczego, jakie poprzednio pobierali, zwłaszcza zgodnie ze stopniem wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie ich wieku w odniesieniu do każdej z grup zaszerogowania w chwili ich zatrudnienia, jeżeli środek ten odpowiada konieczności zapewnienia ochrony praw nabytych w kontekście charakteryzującym się w szczególności zarówno wysoką liczbą urzędników i sędziów, których dotyczy, jak i brakiem ważnego systemu odniesienia, oraz nie skutkuje utrwaleniem w czasie odmiennego traktowania ze względu na wiek.
- 2) Zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie określeniu przez państwo członkowskie momentu rozpoczęcia biegu dwumiesięcznego terminu zawitego na złożenie wniosku o odszkodowanie za szkodę wynikającą ze środka skutkującego dyskryminacją ze względu na wiek na dzień wydania wyroku Trybunału, w którym stwierdzono charakter dyskryminujący podobnego środka, gdy istnieje ryzyko, że zainteresowane osoby mogą nie dowiedzieć się we wspomnianym terminie o istnieniu lub znaczeniu dyskryminacji, której są ofiarami. Sytuacja taka może zaistnieć w szczególności, gdy we wspomnianym państwie członkowskim istnieje rozbieżność opinii dotycząca możliwości dokonania w odniesieniu do rozpatrywanego środka transpozycji wniosków wynikających z tego wyroku.

Podpisy