

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

O artigo 3.º, n.º 3, em conjugação com o anexo A, alíneas b) e c), da Diretiva 2003/55/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2003, que estabelece regras comuns para o mercado interno de gás natural e que revoga a Diretiva 98/30/CE, desde 1 de julho de 2004, é diretamente aplicável a uma empresa de fornecimento (constituída como sociedade de responsabilidade limitada, ao abrigo do direito alemão), por as referidas disposições da diretiva serem suficientemente precisas, e, por conseguinte, aplicáveis sem que seja necessário um ulterior ato de transposição, e conferirem direitos aos cidadãos face a uma organização que, apesar da sua forma jurídica de direito privado, é controlada pelo Estado, uma vez que este detém sozinho todas as participações sociais?

(¹) JO 2003, L 176, p. 57.

**Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Verwaltungsgericht Halle (Alemanha) em
10 de dezembro de 2018 — TK/Land Sachsen-Anhalt**

(Processo C-773/18)

(2019/C 112/23)

Língua do processo: alemão

Órgão jurisdicional de reenvio

Verwaltungsgericht Halle

Partes no processo principal

Recorrente: TK

Recorrido: Land Sachsen-Anhalt

Questões prejudiciais

1. O aumento percentual *a posteriori* no âmbito de um sistema de remuneração que discrimina com base na idade constitui uma discriminação nova, se a percentagem de aumento for igual para todos os escalões de um grau, de modo que a diferença absoluta é alterada, mas não a diferença relativa entre pessoas discriminadas e pessoas não discriminadas?
2. Em caso de resposta afirmativa à questão 1, esse aumento percentual em todos os escalões de idade é justificado quando o aumento é devido ao facto de o pagamento inicial ser inferior ao mínimo previsto pela Constituição do Estado-Membro?
3. O direito da União, em especial o artigo 9.º da Diretiva 2000/78/CE (¹), opõe-se a um regime nos termos do qual um direito a indemnização por uma remuneração discriminatória em razão da idade deixa de existir após dois meses se
 - o prazo começar a correr a partir da data da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560), apesar de a pessoa em causa não ser abrangida pelo Bundesangestelltentarifvertrag (convenção coletiva dos trabalhadores da função pública alemã), mas a sua situação pessoal corresponder à examinada no Acórdão de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561);
 - os juízes e funcionários afetados (trabalhadores) só puderem encontrar o referido acórdão em fontes públicas gerais;
 - após o acórdão mencionado ser proferido, os empregadores públicos tiverem negado que fosse aplicável aos funcionários e que existisse uma discriminação com base na idade, tendo comunicado este entendimento jurídico, pelo menos em parte, também externamente;

- a jurisprudência dos tribunais administrativos de primeira instância proferida dentro do referido prazo e também posteriormente, até à prolação do Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005) tiver negado maioritariamente a existência de uma discriminação com base na idade;
 - durante o referido prazo não existisse jurisprudência dos tribunais superiores e a primeira decisão dos tribunais supremos só tiver sido tomada após ser proferido o Acórdão Specht;
 - na relação de serviço de funcionários ou juízes (relação laboral) os prazos de prescrição se aplicarem apenas ao reembolso de custos específicos e tais prazos não forem inferiores a seis meses;
 - os direitos a remuneração (salário) estiverem sujeitos a um prazo de prescrição de três anos, que começa a correr a partir do final do ano em que o crédito se torna exigível, e o beneficiário conhecesse ou devesse conhecer o referido direito, aplicando-se de contrário um prazo de prescrição de dez anos;
 - os direitos nacionais a remuneração (salário) que não são estabelecidos por lei tiverem de ser reclamados em tempo útil, isto é, durante o exercício orçamental para o qual são invocados?
4. A resposta à questão 3 é influenciada pelo facto de a situação jurídica ser pouco clara ou confusa?
5. É suficiente para que um prazo de prescrição comece a correr que o grupo de pessoas discriminadas seja objeto de um tratamento diferente ou o motivo para a diferença de tratamento, isto é, o critério de diferenciação também deve ser conhecido?

(¹) Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).

**Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Verwaltungsgericht Halle (Alemanha) em
10 de dezembro de 2018 — UL/Land Sachsen-Anhalt**

(Processo C-774/18)

(2019/C 112/24)

Língua do processo: alemão

Órgão jurisdicional de reenvio

Verwaltungsgericht Halle

Partes no processo principal

Recorrente: UL

Recorrido: Land Sachsen-Anhalt

Questões prejudiciais

1. O aumento percentual *a posteriori* no âmbito de um sistema de remuneração que discrimina com base na idade constitui uma discriminação nova, se a percentagem de aumento for igual para todos os escalões de um grau, de modo que a diferença absoluta é alterada, mas não a diferença relativa entre pessoas discriminadas e pessoas não discriminadas?
2. Em caso de resposta afirmativa à questão 1, esse aumento percentual em todos os escalões de idade é justificado quando o aumento é devido ao facto de o pagamento inicial ser inferior ao mínimo previsto pela Constituição do Estado-Membro?
3. O direito da União, em especial o artigo 9.º da Diretiva 2000/78/CE (¹), opõe-se a um regime nos termos do qual um direito a indemnização por uma remuneração discriminatória em razão da idade deixa de existir após dois meses se