

3. Če je tudi odgovor na drugo vprašanje pritrdilen, ali razlaga tega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava pomeni, da tak nacionalni predpis, s katerim je zakonodajalec želel nagraditi poklicne izkušnje, ni upravičen?

4. Če je tudi odgovor na tretje vprašanje pritrdilen, ali razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, dokler niso uveljavljena nediskriminatorna pravila o plačah, dopušča drugačno pravno posledico, kot da se diskriminiranim osebam retroaktivno prizna plačilo v skladu z najvišjim plačnim razredom znotraj naziva?

Ali pravna posledica kršitve prepovedi diskriminacije pri tem izhaja iz samega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, tukaj zlasti iz Direktive 2000/78/ES, oziroma ali gre le za pravico, ki jo zadevne osebe lahko uveljavljajo na podlagi načela prava Unije o odgovornosti držav članic pri nepravilnem prenosu določb evropskega prava?

5. Ali razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava nasprotuje nacionalnemu ukrepu, po katerem je (naknadni) zahtevek za plačilo ali odškodninski zahtevek odvisen od tega, da so ga uradniki uveljavljali pravočasno?

6. Če so odgovori na prvo, drugo in tretje vprašanje pritrdilni, ali iz razlage evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava izhaja, da Überleitungsgesetz (prehodni zakon), s katerim so obstoječi uradniki v razred novega sistema razporejeni le na podlagi zneska svoje osnovne plače, ki jo do roka prehoda dobivajo po stari (diskriminatorni) plačni zakonodaji, in po katerem se nadaljnje napredovanje v višje razrede tako ne glede na absolutno obdobje izkušenj uradnika določi le na podlagi obdobja izkušenj, pridobljenih po začetku veljave Überleitungsgesetz, pomeni ohranjanje – ki traja, dokler v posameznem primeru ni dosežen najvišji plačilni razred – obstoječe diskriminacije zaradi starosti?

7. Če je tudi odgovor na šesto vprašanje pritrdilen, ali je razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava v nasprotju z upravičenjem takega neomejenega trajnega različnega obravnavanja kot ciljem zakonodajalca, v skladu s katerim naj se s prehodnim zakonom ne bi štitele (samo) pridobljene ugodnosti, ki obstajajo na dan prehoda, ampak (tudi) pričakovane prihodkov za celotno življenjsko dobo v ustreznem plačilnem razredu, glede katerih je bilo predvideno, da se izplačajo po stari plačni zakonodaji?

Ali je nadaljnjo diskriminacijo obstoječih uradnikov mogoče upravičiti s tem, da bi bila alternativna ureditev (posamično razvrščanje tudi obstoječih uradnikov na podlagi obdobja izkušenj) povezana s povečanimi upravnimi stroški?

8. Če je odgovor glede upravičenja iz sedmega vprašanja nika-len, ali razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega

prava, dokler ni tudi za obstoječe uradnike uveljavljena nediskriminatorna plačna zakonodaja, dopušča drugačno pravno posledico, kot je retroaktivno in nadaljnje priznanje plačila obstoječim uradnikom v skladu z najvišjim plačilnim razredom znotraj njihovega naziva?

Ali pravna posledica kršitve prepovedi diskriminacije pri tem izhaja iz samega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, tukaj zlasti iz Direktive 2000/78/ES, oziroma ali gre le za pravico, ki jo zadevne osebe lahko uveljavljajo na podlagi načela prava Unije o odgovornosti držav članic pri nepravilnem prenosu določb evropskega prava?

(¹) Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).

**Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo
Verwaltungsgericht Berlin (Nemčija) 8. novembra 2012 –
Uwe Schönefeld proti Land Berlin**

(Zadeva C-504/12)

(2013/C 26/56)

Jezik postopka: nemščina

Predložitveno sodišče

Verwaltungsgericht Berlin

Stranki v postopku v glavni stvari

Tožeča stranka: Uwe Schönefeld

Tožena stranka: Land Berlin

Vprašanja za predhodno odločanje

1. Ali je treba evropsko primarno in/ali sekundarno pravo, tukaj zlasti Direktivo 2000/78/ES (¹), v smislu obsežne prepovedi neupravičene diskriminacije zaradi starosti razlagati tako, da zajema tudi nacionalne določbe o plačah deželnih uradnikov?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba to evropsko primarno in/ali sekundarno pravo razlagati tako, da nacionalni predpis, po katerem na višino osnovne plače uradnika ob sklenitvi uradniškega delovnega razmerja odločilno vpliva njegova starost in se v nadaljevanju povečuje zlasti glede na trajanje uradniškega delovnega razmerja, pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi starosti?

3. Če je tudi odgovor na drugo vprašanje pritrdilen, ali razlaga tega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava pomeni, da tak nacionalni predpis, s katerim je zakonodajalec želel nagraditi poklicne izkušnje, ni upravičen?
4. Če so odgovori na zgoraj navedena vprašanja pritrdilni, ali iz razlage evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava izhaja, da Überleitungsgesetz (prehodni zakon), s katerim so obstoječi uradniki razporejeni v razred novega sistema le na podlagi zneska svoje osnovne plače, ki jo do dne prehoda prejemajo po stari (diskriminatorni) plačni zakonodaji, in po katerem se nadaljnje napredovanje v višje razrede tako ne glede na absolutno obdobje izkušenj uradnika določi le na podlagi obdobja izkušenj, pridobljenih po začetku veljave Überleitungsgesetz, pomeni ohranjanje – ki traja, dokler v posameznem primeru ni dosežen najvišji plačilni razred – obstoječe diskriminacije zaradi starosti?
5. Če je tudi odgovor na četrto vprašanje pritrdilen, ali je razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava v nasprotju z upravičenjem takega neomejenega trajnega različnega obravnavanja kot ciljem zakonodajalca, v skladu s katerim naj se s prehodnim zakonom ne bi štitele (samo) pridobljene ugodnosti, ki obstajajo na dan prehoda, ampak (tudi) pričakovanje prihodkov za celotno življenjsko dobo v ustreznem plačilnem razredu, glede katerih je bilo predvideno, da se izplačajo po stari plačni zakonodaji?

Ali je nadaljnjo diskriminacijo obstoječih uradnikov mogoče upravičiti s tem, da bi bila alternativna ureditev (posamično razvrščanje tudi obstoječih uradnikov na podlagi obdobja izkušenj) povezana s povečanimi upravnimi stroški?

6. Če je odgovor glede upravičenja iz petega vprašanja nikalen, ali razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, dokler ni tudi za obstoječe uradnike uveljavljena nediskriminatorna plačna zakonodaja, dopušča drugačno pravno posledico, kot je retroaktivno in nadaljnje priznanje plačila obstoječim uradnikom v skladu z najvišjim plačilnim razredom znotraj njihovega naziva?

Ali pravna posledica kršitve prepovedi diskriminacije pri tem izhaja iz samega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, tukaj zlasti iz Direktive 2000/78/ES, oziroma ali gre le za pravico, ki jo zadevne osebe lahko uveljavljajo na podlagi načela prava Unije o odgovornosti držav članic pri nepravilnem prenosu določb evropskega prava?

**Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo
Verwaltungsgericht Berlin (Nemčija) 8. novembra 2012 –
Antje Wilke proti Land Berlin**

(Zadeva C-505/12)

(2013/C 26/57)

Jezik postopka: nemščina

Predložitveno sodišče

Verwaltungsgericht Berlin

Stranki v postopku v glavni stvari

Tožeča stranka: Antje Wilke

Tožena stranka: Land Berlin

Vprašanja za predhodno odločanje

1. Ali je treba evropsko primarno in/ali sekundarno pravo, tukaj zlasti Direktivo 2000/78/ES⁽¹⁾, v smislu obsežne prepovedi neupravičene diskriminacije zaradi starosti razlagati tako, da zajema tudi nacionalne določbe o plačah deželnih uradnikov?
2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba to evropsko primarno in/ali sekundarno pravo razlagati tako, da nacionalni predpis, po katerem na višino osnovne plače uradnika ob sklenitvi uradniškega delovnega razmerja odločilno vpliva njegova starost in se v nadaljevanju povečuje zlasti glede na trajanje uradniškega delovnega razmerja, pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi starosti?
3. Če je tudi odgovor na drugo vprašanje pritrdilen, ali razlaga tega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava pomeni, da tak nacionalni predpis, s katerim je zakonodajalec želel nagraditi poklicne izkušnje, ni upravičen?
4. Če je tudi odgovor na tretje vprašanje pritrdilen, ali razlaga evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, dokler ni uveljavljena nediskriminatorna plačna zakonodaja, dopušča drugačno pravno posledico, kot da se diskriminiranim osebam retroaktivno prizna plačilo v skladu z najvišjim plačilnim razredom znotraj naziva?

Ali pravna posledica kršitve prepovedi diskriminacije pri tem izhaja iz samega evropskega primarnega in/ali sekundarnega prava, tukaj zlasti iz Direktive 2000/78/ES, oziroma ali gre le za pravico, ki jo zadevne osebe lahko uveljavljajo na podlagi načela prava Unije o odgovornosti držav članic pri nepravilnem prenosu določb evropskega prava?

⁽¹⁾ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).