ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

16 januari 2014*

„Prejudiciële verwijzing — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie — Artikel 45 VWEU — Richtlijn 2000/78/EG — Ongelijke behandeling op grond van leeftijd — Bepaling van peildatum voor overgang naar hogere salaristrap — Verjaringstermijn — Effectiviteitsbeginsel”

In zaak C-429/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU ingediend door het Oberlandesgericht Innsbruck (Oostenrijk) bij beslissingen van 28 augustus 2012 en 16 augustus 2013, ingekomen bij het Hof respectievelijk op 21 september 2012 en 22 augustus 2013, in de procedure

Siegfried Pohl

tegen

ÖBB-Infrastruktur AG,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, kamerpresident, J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot en A. Arabadjiev (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: M. Aleksejev, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 11 juli 2013,

gelet op de opmerkingen van:

— S. Pohl, vertegenwoordigd door C. Schöffthaler en U. Willi, Rechtsanwälte,

— ÖBB-Infrastruktur AG, vertegenwoordigd door C. Wolf, Rechtsanwalt,

— de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door G. Hesse als gemachtigde,

— de Belgische regering, vertegenwoordigd door M. Jacobs en L. Van den Broeck als gemachtigden,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Rubio González als gemachtigde,

* Procestaal: Duits.

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door V. Kreuschitz, D. Martin en F. Schatz als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de algemene beginselen van het Unierecht inzake gelijke behandeling, het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd en de bescherming van het gewettigde vertrouwen, alsook van artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest"), van artikel 45 VWEU en van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen S. Pohl en zijn voormalige werkgever, ÖBB-Infrastruktur AG (hierna: „ÖBB"), over de bepaling, bij zijn vaste aanstelling op 1 juli 1977, van de peildatum voor overgang naar de volgende trap binnen de voor deze betrekking geldende salarisschaal en over de gevolgen van de bepaling van deze datum voor zijn indeling binnen deze schaal en voor de berekening van zijn salaris en zijn ouderdomspensioen.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

3 Luidens artikel 1 van richtlijn 2000/78, heeft deze richtlijn „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden".

4 Artikel 2 van deze richtlijn, met als opschrift „Het begrip discriminatie", bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

[...]"

5 Artikel 3 van deze richtlijn, met als opschrift „Werkingssfeer", bepaalt in lid 1:

„Binnen de grenzen van de aan de [Unie] verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]"

6 Artikel 6, lid 1, van dezelfde richtlijn, „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd", luidt:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

[...]"

Oostenrijks recht

7 § 3 van de Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BGBl. 170/1963) (salarisregeling van de spoorwegen van 1963), met als opschrift „Peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap", bepaalt:

„(1) De peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap dient aldus te worden vastgesteld, dat – met uitzondering van de tijdvakken voorafgaande aan het voltooien van het achttiende levensjaar en onverminderd de beperkende bepalingen van de leden 4 tot en met 7 – vóór de dag van de aanstelling in aanmerking worden genomen:

a) de tijdvakken genoemd in lid 2, in hun geheel,

b) de andere tijdvakken, voor de helft.

(2) Overeenkomstig lid 1, sub a, worden vóór de dag van aanstelling in aanmerking genomen:

1. de tijdvakken van arbeid vervuld met een werkzaamheid die ten minste de helft van de voor voltijdwerknemers voorgeschreven arbeidsduur in beslag nam in het kader van een arbeidsbetrekking bij de Oostenrijkse spoorwegen. Hetzelfde geldt voor de tijdvakken van arbeid vervuld in het kader van een arbeidsbetrekking bij de spoorwegen van een Land of de private spoorwegen, waarvoor vergelijkbare dienstvoorschriften gelden als voor ambtenaren van de Oostenrijkse spoorwegen.

[...]"

8 § 1480 van het Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (Oostenrijks burgerlijk wetboek) bepaalt:

„Vorderingen inzake uitstaande jaarlijkse betalingen, in het bijzonder rente, [...] vervallen na drie jaar. Het recht zelf verjaart door de niet-uitoefening ervan gedurende 30 jaar."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

9 Op 25 november 1974 is Pohl in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van ÖBB. Op 1 juli 1977 heeft deze onderneming hem vast aangesteld. Naar aanleiding daarvan heeft ÖBB de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap van Pohl binnen de voor zijn betrekking geldende salarisschaal vastgesteld op 12 november 1971. Daartoe werd de diensttijd die hij bij deze onderneming had vervuld vóór de dag van zijn aanstelling volledig in aanmerking genomen. De andere, na de leeftijd van achttien jaar bij verschillende in Oostenrijk gevestigde ondernemingen vervulde diensttijd werd slechts voor de helft van haar duur in aanmerking genomen. De vóór de leeftijd van achttien jaar vervulde diensttijd werd niet in aanmerking genomen bij de bepaling van de peildatum.

10 Nadat hij op 4 maart 2002 met voorlopig pensioen was gegaan, is Pohl vanaf 4 maart 2005 definitief gepensioneerd. Bij zijn laatste overgang, die op 1 januari 2002 plaatsvond, werd Pohl in de salarisschaal op trap 15 ingedeeld.

11 Op 2 augustus 2011 heeft Pohl ÖBB voor het Landesgericht Innsbruck (rechtbank van eerste aanleg te Innsbruck) gedagvaard teneinde te doen vaststellen dat hij op 1 januari 2002 salaristrap 16 had bereikt. Subsidiair vorderde hij veroordeling van ÖBB om hem voor het tijdvak van 1 januari 2002 tot en met 4 maart 2002 het verschil tussen het salaris van salaristrap 16 en salaristrap 15 te betalen en, vanaf 5 maart 2002, het verschil tussen de door hem ontvangen pensioenuitkeringen en de uit salaristrap 16 verschuldigde pensioenuitkering.

12 Pohl betoogde in wezen dat de diensttijd die hij vóór de leeftijd van 18 jaar had vervuld, alsook de diensttijd die hij tussen zijn achttiende levensjaar en 24 november 1974 had vervuld, volledig in aanmerking hadden moeten worden genomen bij de bepaling van de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap in de voor zijn betrekking bij ÖBB geldende salarisschaal. Indien deze diensttijd in aanmerking zou zijn genomen bij het bepalen van deze peildatum, had dit tot gevolg gehad dat Pohl, overeenkomstig de salarisregeling van de spoorwegen van 1963, bij zijn voorlopige pensionering op 4 maart 2002 salaristrap 16 zou hebben bereikt.

13 In eerste aanleg is de vordering van Pohl door het Landesgericht Innsbruck afgewezen.

14 Pohl heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter.

15 Deze rechter is van oordeel dat bij het bepalen van de peildatum voor de overgang van Pohl naar de volgende salaristrap onderscheid moet worden gemaakt naargelang het moment waarop hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt. Indien de diensttijd die daaraan voorafgaat niet in aanmerking wordt

genomen bij de berekening van de peildatum op het moment van zijn vaste aanstelling, kan dit een rechtstreekse discriminatie op grond van leeftijd betekenen. De omstandigheid dat de vanaf de leeftijd van 18 jaar tot en met 24 november 1974 vervulde diensttijd slechts voor de helft is meegeteld, kan een schending vormen van het algemene Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling alsook van het discriminatieverbod van artikel 45 VWEU.

16 Bovendien merkt de verwijzende rechter op dat het recht van Pohl om te verzoeken om een herziening van de peildatum, krachtens de in het nationale recht geldende verjaringstermijn is verjaard. Hieruit leidt hij af dat ook de aanspraken van Pohl op betaling van achterstallig salaris en pensioen in de onderhavige zaak op basis van het nationale recht zijn verjaard.

17 In deze omstandigheden heeft het Oberlandesgericht Innsbruck de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Staat het Unierecht, bij de huidige stand ervan, en met name

1. het algemene Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling,

2. het algemene beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, in de zin van artikel 6, lid 3, VEU en artikel 21 van het [Handvest],

3. het in artikel 45 VWEU neergelegde verbod van discriminatie met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers,

4. richtlijn [2000/78],

in de weg aan een nationale, deels in de wet, deels in een collectieve arbeidsovereenkomst neergelegde, regeling – die bij overeenkomst deel is gaan uitmaken van de inhoud van een individuele arbeidsovereenkomst – krachtens welke de voorafgaande diensttijd van werknemers in de spoorvervoersector, wanneer deze vóór het achttiende levensjaar werd vervuld in het geheel niet, en wanneer deze na de voltooiing van het achttiende levensjaar, voor zover zij niet bij een ‚quasi openbare' binnenlandse onderneming of bij de verwerende binnenlandse werkgever zelf werd vervuld, zonder rekening te houden met de concreet verworven vaardigheden en kennis van de werknemer, slechts voor de helft wordt meegeteld?

2) Indien het antwoord op vraag 1 bevestigend luidt, maakt het dan bij de berekening van de achterstallige beloning op grond van een aan het Unierecht conforme meetelling van tot dusver niet in aanmerking genomen eerder (vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar geheel en na de voltooiing van het achttiende levensjaar tot aan de indiensttreding van verzoeker bij verweerster voor de helft meegetelde) vervulde voorafgaande diensttijd, uit dat de rekenkundige voorafgaande diensttijd werd vervuld tussen 1 december 1965 en 24 november 1974, en dus lang vóór de toetreding van Oostenrijk tot de Unie en de Europese Economische Ruimte en vóór de eerste beslissing inzake het Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling?

3) Indien het antwoord op vraag 1 bevestigend luidt, staat dan het Unierecht, bij de huidige stand ervan, en met name het effectiviteitsbeginsel, in de weg aan nationale verjaringsregels, op grond waarvan het recht van een werknemer, en nadien gepensioneerde, op betaling van achterstallig loon, respectievelijk achterstallig pensioen, tegenover zijn werkgever, welke aanspraak voortvloeit uit een in vraag 1 bedoelde met het Unierecht conforme meetelling van buitenlandse en vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde voorafgaande diensttijd, die deze werknemer op grond van het nationaal recht niet had, en waarop deze zich objectief pas op grond van de arresten van 30 november 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, Jurispr. blz. I-10497), en 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, Jurispr. blz. I-5325), kon beroepen, volledig is verjaard?

4) Indien het antwoord op vraag 1 bevestigend luidt, rust dan ingevolge het Unierecht, bij de huidige stand ervan, en inzonderheid ingevolge de horizontale werking van het algemene Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling en/of het verbod van discriminatie in het kader van het vrije verkeer van werknemers, op een werkgever in de spoorvervoersector met ongeveer 40 000 werknemers en een trapsgewijze, hiërarchisch opgebouwde, ruimtelijk het gehele land bestrijkende organisatie, de zorgplicht om zijn werknemers en vertegenwoordigers van de werknemers in kennis te stellen van ook in de dagbladpers gepubliceerde beslissingen van het Hof van Justitie van de Europese Unie, die een door de werkgever tot dusver gehanteerde meetelling van voorafgaande diensttijd strijdig doen lijken te zijn met het Unierecht, en die onder meer kunnen leiden tot betalingen van achterstallig loon?"

18 Bij brief van 17 juli 2013 heeft de verwijzende rechter het Hof een beschikking van het Oberste Gerichtshof van 27 juni 2013 toegestuurd waarin deze rechterlijke instantie het Hof heeft verzocht om een prejudiciële beslissing over meerdere vragen die betrekking hebben op een vergelijkbaar probleem als dat aan de orde in de onderhavige zaak.

19 Na ontvangst van deze brief heeft het Hof de verwijzende rechter verzocht te kennen te geven of hij de in zijn beschikking van 28 augustus 2012 gestelde prejudiciële vragen wenste te wijzigen of, gedeeltelijk of geheel, in te trekken.

20 In antwoord op dit verzoek heeft de verwijzende rechter, bij een op 22 augustus 2013 ter griffie van het Hof ingekomen beslissing, een bijkomende prejudiciële vraag gesteld die als volgt is geformuleerd:

„Staat het Unierecht, bij de huidige stand ervan, en met name

1. richtlijn [2007/78],

2. het algemene effectiviteitsbeginsel,

3. het beginsel van de bescherming van het gewettigd vertrouwen,

in de weg aan een tot 1 januari 2004 terugwerkende nationale wettelijke regeling van 27 december 2011, die op het Unierecht en met name op het arrest [Hütter, reeds aangehaald,] gebaseerde aanspraken op meetelling, zonder discriminatie op grond van leeftijd, van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde diensttijd, alsook aanspraken op de daaruit voortvloeiende beloning, opheft door bij de vaststelling van een nieuwe peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap tezelfdertijd de termijn voor overgang in elk van de eerste drie salaristrappen met één jaar te verlengen?"

Derde prejudiciële vraag

21 Met zijn derde vraag, die als eerste moet worden beantwoord, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht, en inzonderheid het effectiviteitsbeginsel, in de weg staat aan een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding die het recht van een werknemer om te verzoeken om een herziening van de diensttijd die in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap, onderwerpt aan een dertigjarige verjaringstermijn, die ingaat vanaf het sluiten van de overeenkomst op basis waarvan deze peildatum is vastgelegd of vanaf de indeling op een onjuiste salaristrap.

22 De verwijzende rechter stelt zich in het bijzonder de vraag of moet aanvaard dat deze verjaringstermijn ingaat vanaf de respectieve datums van uitspraak van de reeds aangehaalde arresten Österreichischer Gewerkschaftsbund en Hütter in plaats van vanaf de sluiting van de overeenkomst waarin de peildatum wordt vastgelegd of vanaf de indeling op een onjuiste salaristrap.

23 Volgens vaste rechtspraak is het een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de bevoegde rechter aan te wijzen en de procesregels te geven voor rechtsvorderingen die ertoe strekken de rechten te beschermen die de justitiabelen aan het Unierecht ontlenen, wanneer ter zake geen regeling op het niveau van de Unie is vastgesteld, voor zover die regels niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden (gelijkwaardigheidsbeginsel), en voor zover zij de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (effectiviteitsbeginsel) (zie met name arrest van 8 september 2011, Q-Beef en Bosschaert, C-89/10 en C-96/10, Jurispr. blz. I-7819, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 Dienaangaande zij vastgesteld dat het Unierecht niet voorziet in regels betreffende de termijnen voor het instellen van een vordering met betrekking tot het beginsel van gelijke behandeling.

25 Hieruit volgt dat het een aangelegenheid van elke betrokken lidstaat is om in zijn nationale rechtsorde een dergelijke procesregel te geven, op voorwaarde dat het gelijkwaardigheidsbeginsel en het effectiviteitsbeginsel worden nageleefd.

26 Wat het gelijkwaardigheidsbeginsel betreft, is het vaste rechtspraak dat dit vereist dat het geheel van regels die van toepassing zijn op beroepen, gelijkelijk van toepassing is op beroepen op grond van schending van het Unierecht en op beroepen op grond van niet-inachtneming van het nationale recht (arrest van 15 april 2010, Barth, C-542/08, Jurispr. blz. I-3189, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27 In de onderhavige zaak blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier dat de door het nationale recht voorgeschreven dertigjarige verjaringstermijn geldt onafhankelijk van het feit of een schending van het Unierecht dan wel van het nationale recht wordt aangevoerd.

28 Een dergelijke verjaringsregel kan dus niet als strijdig met het gelijkwaardigheidsbeginsel worden aangemerkt.

29 Wat het effectiviteitsbeginsel betreft, is het volgens het Hof met het Unierecht verenigbaar dat in het belang van de rechtszekerheid redelijke vervaltermijnen worden vastgesteld, voor zover dergelijke termijnen de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (zie in die zin arrest Barth, reeds aangehaald, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 Aangaande de vraag of de respectieve datums van uitspraak van de reeds aangehaalde arresten Österreichischer Gewerkschaftsbund en Hütter van invloed zijn op het vertrekpunt van een door het nationaal recht vastgestelde verjaringstermijn, zij eraan herinnerd dat de uitlegging die het Hof krachtens de hem bij artikel 267 VWEU verleende bevoegdheid aan een voorschrift van Unierecht geeft, zo nodig de betekenis en de strekking van dat voorschrift zoals het sedert het tijdstip van de inwerkingtreding ervan moet of had moeten worden verstaan en toegepast, verklaart en preciseert. Een prejudicieel arrest is met andere woorden louter declaratoir en niet constitutief van aard, zodat het in beginsel tot de datum van inwerkingtreding van het uitgelegde voorschrift terugwerkt (arrest van 12 februari 2008, Kempter, C-2/06, Jurispr. blz. I-411, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Betreffende het vertrekpunt van de verjaringstermijn, heeft het Hof gepreciseerd dat dit in beginsel een aangelegenheid is van het nationale recht en dat de eventuele vaststelling door het Hof van een schending van het Unierecht in beginsel geen invloed heeft op dit vertrekpunt (zie in die zin arrest Q-Beef en Bosschaert, reeds aangehaald, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 Bijgevolg zijn de respectieve datums van uitspraak van de reeds aangehaalde arresten Österreichischer Gewerkschaftsbund en Hütter niet van invloed op het vertrekpunt van de verjaringstermijn die aan de orde in het hoofdgeding is, en zijn deze datums derhalve irrelevant om te beoordelen of in casu het effectiviteitsbeginsel werd geëerbiedigd.

33 Zoals uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt, stemt dit vetrekpunt volgens het nationale recht overeen met de datum van de sluiting van de overeenkomst op basis waarvan de peildatum is vastgelegd of de datum van de indeling op een onjuiste salaristrap, te weten, in het hoofdgeding, 25 november 1974. De verwijzende rechter merkt dienaangaande op dat, gelet op het nationale recht, het recht van Pohl om te verzoeken om een herziening van de peildatum sinds 24 november 2004 is verjaard, dus lang voordat de procedure in het hoofdgeding werd ingeleid, te weten op 2 augustus 2011.

34 Een dergelijke termijn vormt ontegenzeglijk een redelijke vervaltermijn in het belang van de rechtszekerheid, in de zin van de in punt 29 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

35 Bovendien zij vastgesteld dat Pohl, gelet op het feit dat zijn beroep in wezen betrekking heeft op de rechtmatigheid van zijn laatste overgang binnen zijn salarisschaal, die heeft plaatsgevonden op 1 januari 2002, overeenkomstig het nationale recht nog over ongeveer drie jaar beschikte om zijn beroep tegen de beslissing ter zake van zijn laatste overgang binnen deze salarisschaal in te stellen.

36 Gesteld al dat Pohl zijn vorderingen op artikel 45 VWEU of op richtlijn 2000/78 kon baseren, zij vastgesteld, enerzijds, dat hij zich voor de Oostenrijkse gerechten op dit artikel kon beroepen vanaf 1 januari 1995, datum waarop Oostenrijk tot de Unie is toegetreden, dit wil zeggen gedurende bijna tien jaar voor het verstrijken van de verjaringstermijn die aan de orde is in het hoofdgeding en, anderzijds, dat de termijn voor omzetting van richtlijn 2000/78 is verstreken op 3 december 2003, zodat Pohl over bijna een jaar beschikte om een beroep in te stellen teneinde zijn rechten voor deze gerechten te doen gelden. In deze omstandigheden moet worden vastgesteld dat de door het nationale recht voorgeschreven dertigjarige verjaringstermijn, die is ingegaan op het moment van de sluiting van de overeenkomst op basis waarvan de peildatum is vastgesteld of vanaf de indeling op een onjuiste salaristrap, in het onderhavige geval de uitoefening van rechten die Pohl in voorkomend geval aan het Unierecht ontleent, in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk heeft gemaakt.

37 Gelet op een en ander dient op de derde vraag te worden geantwoord dat het Unierecht, en inzonderheid het effectiviteitsbeginsel, niet in de weg staat aan een nationale regeling als die aan de orde in het hoofdgeding die het recht van een werknemer om te verzoeken om een herziening van de diensttijd die in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap, onderwerpt aan een dertigjarige verjaringstermijn die ingaat vanaf de sluiting van de overeenkomst op basis waarvan deze peildatum is vastgelegd of vanaf de indeling op een onjuiste salaristrap.

38 Gelet op het antwoord op de derde vraag alsmede op de vaststelling van de verwijzende rechter dat het recht van Pohl om te verzoeken om een herziening van de peildatum en, bijgevolg, zijn recht om beroep in te stellen tegen de beslissing inzake zijn laatste overgang binnen zijn salarisschaal, overeenkomstig de door het nationale recht voorgeschreven dertigjarige verjaringstermijn sinds 24 november 2004 zijn verjaard, hoeft op de andere vragen niet te worden geantwoord.

Kosten

39 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Het Unierecht, en inzonderheid het effectiviteitsbeginsel, staat niet in de weg aan een nationale regeling als die aan de orde in het hoofdgeding die het recht van een werknemer om te verzoeken om een herziening van de diensttijd die in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap, onderwerpt aan een dertigjarige verjaringstermijn die ingaat vanaf de sluiting van de overeenkomst op basis waarvan deze peildatum is vastgelegd of vanaf de indeling op een onjuiste salaristrap.

ondertekeningen