Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

16 päivänä tammikuuta 2014*

Ennakkoratkaisupyyntö — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artikla — SEUT 45 artikla — Direktiivi 2000/78/EY — Ikään perustuva erilainen kohtelu — Palkkatasoilla etenemistä koskevan viitepäivämäärän vahvistaminen — Vanhentumisaika — Tehokkuusperiaate

Asiassa C-429/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberlandesgericht Innsbruck (Itävalta) on esittänyt 28.8.2012 ja 16.8.2013 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 21.9.2012 ja 22.8.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Siegfried Pohl

vastaan

ÖBB-Infrastruktur AG,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. Silva de Lapuerta sekä tuomarit J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot ja A. Arabadjiev (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Aleksejev,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 11.7.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Siegfried Pohl, edustajinaan Rechtsanwalt C. Schöffthaler ja Rechtsanwalt U. Willi,

— ÖBB-Infrastruktur AG, edustajanaan Rechtsanwalt C. Wolf,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään G. Hesse,

— Belgian hallitus, asiamiehinään M. Jacobs ja L. Van den Broeck,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Rubio González,

— Euroopan komissio, asiamiehinään V. Kreuschitz, D. Martin ja F. Schatz,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua, kaikenlaisen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa ja luottamuksensuojaa koskevien unionin oikeuden yleisten periaatteiden sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan, SEUT 45 artiklan ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa.

2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Siegfried Pohl ja tämän entinen työnantaja ÖBB-Infrastruktur AG (jäljempänä ÖBB) ja jossa on kyse palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärän vahvistamisesta Pohlia vakituiseen työsuhteeseen otettaessa 1.7.1977 kyseiseen työtehtävään sovellettavalla palkkatasolla, ja siitä, miten tämän päivämäärän vahvistaminen on vaikuttanut hänen sijoittamiseensa tietylle palkkatasolle ja hänen palkkansa ja vanhuuseläkkeensä laskemiseen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

4 Direktiivin 2 artiklan otsikko on ”Syrjinnän käsite”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

– –”

5 Direktiivin 3 artiklan otsikko on ”Soveltamisala”, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”[Unionille] annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;

– –

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

– –”

6 Direktiivin 6 artiklan otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.”

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhön pääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhön pääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen;

– –”

Itävallan oikeus

7 Palkkauksesta rautateiden palveluksessa vuonna 1963 annetun asetuksen (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BGBI. 170/1963) 3 §:n otsikko on ”Etenemisen viitepäivämäärä”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”(1) Etenemisen viitepäivämäärä määritetään siten, että – lukuun ottamatta ennen 18 vuoden ikää kertyneitä työskentelykausia ja ellei 4–7 momentissa säädetyistä rajoituksista muuta johdu – palvelukseentulopäivää katsotaan edeltävän

a) jäljempänä 2 momentissa mainitut kaudet kokonaisuudessaan,

b) muista kausista puolet.

(2) Edellä 1 momentin a kohdan mukaisesti palvelukseentulopäivää katsotaan edeltävän

1. sellaisen työskentelykauden, joka vastaa ainakin puolta kokoaikaisesti työskentelevien työntekijöiden säännöllisestä työajasta työsuhteessa Itävallan rautateiden palveluksessa. Tämä pätee myös niiden työskentelykausien osalta, jotka ovat kertyneet sellaisessa työsuhteessa osavaltion rautateiden tai yksityisen rautatieyhtiön palveluksessa, johon sovelletaan Itävallan rautateiden virkamiesten palvelussuhteiden ehtojen kaltaista henkilöstösääntöä.”

– –”

8 Itävallan siviililain (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) 1480 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Maksamatta oleviin vuosittaisiin suorituksiin perustuvat saatavat, erityisesti korot, – – vanhentuvat kolmessa vuodessa; oikeus sellaisenaan vanhenee 30 vuoden käyttämättä jättämisen vuoksi.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

9 Pohl tuli ÖBB:n laillisena edeltäjänä olleen yhtiön palvelukseen 25.11.1974. Yhtiö palkkasi hänet vakituiseen työsuhteeseen 1.7.1977 alkaen. Samalla yhtiö vahvisti Pohlin työtehtäviin liittyvän palkkatason osalta etenemisen viitepäivämääräksi 12.11.1971. Viitepäivämäärää vahvistettaessa tämän yhtiön palveluksessa kertyneiden kausien katsottiin kokonaisuudessaan edeltäneen Pohlin palvelukseentulopäivää. Niiden palveluskausien kestosta, jotka hän oli suorittanut 18 ikävuoden täyttymisen jälkeen muissa Itävallassa sijaitsevissa yhtiöissä, otettiin huomioon vain puolet. Palveluskausia, jotka olivat kertyneet ennen 18 vuoden ikää, ei otettu huomioon viitepäivämäärää vahvistettaessa.

10 Pohl siirrettiin 4.3.2002 aluksi tilapäisesti ja tämän jälkeen 4.3.2005 lopullisesti eläkkeelle. Pohl oli eläkkeelle jäädessään edennyt palkkatasolle 15, johon hänet oli sijoitettu 1.1.2002.

11 ÖBB:tä vastaan 2.8.2011 Landesgericht Innsbruckissa (Innsbruckin alioikeus) nostamassaan kanteessa Pohl vaati tuomioistuinta vahvistamaan, että hän oli 1.1.2002 mennessä edennyt palkkatasolle 16. Hän vaati toissijaisesti, että ÖBB velvoitetaan maksamaan hänelle 1.1.2002 alkaen ja aina 4.3.2002 saakka palkkatasojen 16 ja 15 välinen palkan erotus ja 5.3.2002 alkaen hänelle maksettujen ja niiden eläke-etuuksien välinen erotus, jotka hänelle olisi pitänyt maksaa palkkatason 16 perusteella.

12 Pohl väitti pääasiallisesti, että palveluskaudet, jotka hän on suorittanut ennen 18 vuoden ikää, sekä kaudet, jotka hän on suorittanut täytettyään 18 vuotta aina 24.11.1974 saakka, olisi pitänyt ottaa kokonaisuudessaan huomioon sitä viitepäivämäärää vahvistettaessa, jolle eteneminen hänen työtehtäviinsä ÖBB:ssä sovellettavilla palkkatasoilla perustettiin. Jos palveluskaudet olisi otettu huomioon mainittua viitepäivämäärää vahvistettaessa, tästä olisi seurannut asiaa koskevien palkkauksesta rautateiden palveluksessa vuonna 1963 annetun asetuksen säännösten mukaan, että Pohl olisi sijoitettu palkkatasolle 16 ennen kuin hänet siirrettiin tilapäisesti eläkkeelle 4.3.2002.

13 Landesgericht Innsbruck hylkäsi Pohlin kanteen ensimmäisenä oikeusasteena.

14 Pohl valitti kyseisestä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärän vahvistamisesta Pohlin osalta, että tilannetta on tarkasteltava eri tavoin sen jälkeen, kun hän oli täyttänyt 18 vuotta. Se, että tätä ajankohtaa edeltäviä palveluskausia ei ole otettu huomioon, kun viitepäivämäärä on laskettu hetkellä, jolloin hänet on otettu vakituiseen työsuhteeseen, voitaisiin katsoa välittömäksi ikään perustuvaksi syrjinnäksi. Se, että palveluskausista on otettu huomioon vain puolet 18 vuoden iästä eteenpäin aina 24.11.1974 saakka, saattaisi olla yhdenvertaista kohtelua koskevan unionin oikeuden yleisen periaatteen sekä SEUT 45 artiklassa vahvistetun syrjinnän kiellon vastaista.

16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa lisäksi, että sovellettavan kansallisen vanhentumisajan perusteella Pohlin oikeus vaatia viitepäivämäärän uudelleenarviointia on vanhentunut. Se katsoo tällä perusteella, että kansallisen oikeuden mukaan oikeudet, joita Pohl on käsiteltävässä asiassa oikeusteitse vaatinut saadakseen lisää palkkaa ja eläkettä, ovat myös vanhentuneet.

17 Oberlandesgericht Innsbruck on päättänyt tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko kansallinen oikeussääntö, joka perustuu osittain lainsäädäntöön ja osittain työehtosopimukseen ja jonka ottamisesta yksittäisen työsopimuksen osaksi osapuolet ovat sopineet, ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, sellaisena kuin se on nykytilassaan, ja erityisesti

1) yhdenvertaista kohtelua koskevan unionin oikeuden yleisen periaatteen,

2) SEU 6 artiklan 3 kohdassa ja – – perusoikeuskirjan 21 artiklassa tarkoitetun ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan yleisen periaatteen,

3) SEUT 45 artiklassa tarkoitettuun työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen liittyvän syrjintäkiellon ja

4) direktiivin [2000/78] kanssa,

kun sen mukaan rautatieliikenteen sektorin työntekijöiden aikaisempia työskentelykausia ei oteta lainkaan huomioon, jos ne on täytetty ennen 18 vuoden ikää, ja niistä lasketaan vain puolet, jos ne on täytetty 18 vuoden iästä lähtien siltä osin kuin niitä ei ole täytetty ”julkisyhteisön kaltaisessa” kotimaisessa yrityksessä tai vastaajana olevan kotimaisen työnantajan palveluksessa, ilman että otettaisiin huomioon työntekijän konkreettisesti hankkimia valmiuksia ja taitoja?

2) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi: Onko laskettaessa maksamatta jäänyttä palkkaa tähän mennessä huomiotta (kokonaisuudessaan ennen 18 vuoden ikää ja puolesta määrästään 18 vuoden iästä lähtien siihen saakka, kun kantaja tuli valittajan palvelukseen) jätetyiltä aikaisemmilta työskentelykausilta näiden kausien ottamiseksi unionin oikeuden mukaisesti huomioon merkitystä sillä, että laskennalliset työskentelykaudet täytettiin ajanjaksona 1.12.1965–24.11.1974 eli kauan ennen Itävallan tasavallan liittymistä unioniin ja ennen kuin ensimmäinen tuomio unionin oikeuden mukaisesta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta annettiin?

3) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi: Ovatko kansalliset vanhentumista koskevat säännöt ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, sellaisena kuin se on nykytilassaan, ja erityisesti tehokkuusperiaatteen kanssa, kun niiden mukaan sellainen työntekijän oikeus palkan ja myöhemmin eläkkeensaajan eläkkeen saamiseen taannehtivasti työnantajalta, joka perustuu ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitettuun ulkomaisten ja ennen 18 vuoden ikää täytettyjen aikaisempien työskentelykausien huomioon ottamiseen unionin oikeuden mukaisesti ja jota hänellä ei kansallisen oikeuden perusteella ollut ja johon hän kykeni objektiivisesti arvioiden vetoamaan vasta asiassa C-195/98, Österreichischer Gewerkschaftsbund, 30.11.2000 annetun tuomion [(Kok., s. I-10497)] ja asiassa C-88/08, Hütter, 18.6.2009 annetun tuomion [(Kok., s. I-5325)] jälkeen, on kokonaisuudessaan vanhentunut?

4) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi: Koskeeko rautatieliikenteen sektorin työnantajaa, jolla on noin 40 000 työntekijää sekä moniportainen rakenteeltaan hierarkkinen ja koko valtion alueen kattava organisaatio, unionin oikeuden perusteella, sellaisena kuin se on nykytilassaan, sekä erityisesti yhdenvertaista kohtelua koskevan unionin oikeuden yleisen periaatteen ja/tai työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen liittyvän syrjintäkiellon horisontaalisen vaikutuksen perusteella huolenpitovelvollisuus, jonka vuoksi sen on ilmoitettava työntekijöilleen ja työntekijöiden edustajille myös sanomalehdissä julkaistuista Euroopan unionin tuomioistuimen tuomioista, joista käy ilmi, että se, millä tavoin työnantaja ottaa huomioon työskentelykaudet, on vastoin unionin oikeutta ja jotka saattavat johtaa muun muassa palkan taannehtivaan maksamiseen?”

18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toimitti 17.7.2013 päivätyllä kirjeellään unionin tuomioistuimelle Oberster Gerichtshofin (Itävallan korkein oikeus) 27.6.2013 antaman määräyksen, jossa viimeksi mainittu tuomioistuin ilmoitti esittävänsä unionin tuomioistuimelle useita ennakkoratkaisukysymyksiä, jotka perustuvat samankaltaiseen kysymyksenasetteluun kuin joka on kyseessä käsiteltävässä asiassa.

19 Unionin tuomioistuin kehotti kirjeen saatuaan ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta ilmoittamaan, halusiko se muuttaa tai peruuttaa osin tai kokonaan 28.8.2012 tekemällään päätöksellä esittämänsä ennakkoratkaisukysymykset.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toimitti 22.8.2013 unionin tuomioistuimen kirjaamoon vastauksessaan tähän pyyntöön lisäkysymyksen, joka on muotoiltu seuraavasti:

”Ovatko

1. direktiivi [2007/78]

2. yhdenvertaisen kohtelun yleinen periaate ja

3. luottamuksensuojan periaate

unionin oikeuden nykytilassa esteenä sellaisille lainsäädäntöön perustuville, 27.12.2011 käyttöön otetuille kansallisille säännöksille, joita sovelletaan taannehtivasti 1.1.2004 alkaen ja joilla poistetaan unionin oikeuteen ja erityisesti [edellä mainitussa asiassa Hütter] annettuun tuomioon perustuva oikeus siihen, että ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet sekä niihin perustuva oikeus palkkaan otetaan huomioon ilman ikään perustuvaa syrjintää jatkamalla samalla uuden, palkkatasoilla etenemisen viitepäivän vahvistamisen johdosta vuodella etenemisaikaa kolmella ensimmäisellä palkkatasolla?”

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kolmannella kysymyksellään, johon on syytä vastata ensimmäisenä, halunnut vastauksen itse asiassa siihen, onko unionin oikeus ja etenkin tehokkuusperiaate esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa työntekijän oikeudelle vaatia niiden palveluskausien uudelleen arviointia, jotka on otettava huomioon palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärää vahvistettaessa, on asetettu 30 vuoden vanhentumisaika, joka alkaa kulua sen sopimuksen tekemisestä, jonka perusteella viitepäivämäärä on vahvistettu, tai väärälle palkkatasolle sijoittamisesta.

22 Kansallinen tuomioistuin pohtii etenkin sitä, olisiko hyväksyttävä, että vanhentumisaika alkaa kulua sen sopimuksen tekemispäivän, jonka mukaisesti viitepäivämäärä on vahvistettu, tai väärälle palkkatasolle sijoittamispäivän sijasta päivästä, jolloin tuomiot julistettiin edellä mainituissa asiassa Österreichischer Gewerkschaftsbund ja asiassa Hütter.

23 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kun unioni ei ole antanut alaa koskevia säännöksiä, kunkin jäsenvaltion asiana on sisäisessä oikeusjärjestyksessään määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään täysin turvaamaan unionin oikeuteen perustuvat yksityisten oikeudet, kuitenkin siten, etteivät kyseiset menettelysäännöt saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka säätelevät samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia oikeussuojakeinoja (vastaavuusperiaate), eivätkä sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (ks. mm. yhdistetyt asiat C-89/10 ja C-96/10, Q-Beef ja Bosschaert, tuomio 8.9.2011, Kok., s. I-7819, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Lisättäköön tähän, että unionin oikeudessa ei ole säännöksiä kanteen nostamisen määräajoista siltä osin kuin kyse on yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

25 Tästä seuraa, että tämä menettelytapa on järjestettävä kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä vastaavuus- ja tehokkuusperiaatetta noudattaen.

26 Vastaavuusperiaatteen osalta on huomattava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan periaate edellyttää, että kaikkia muutoksenhakuun sovellettavia sääntöjä sovelletaan samalla tavalla riippumatta siitä, onko kyse muutoksenhausta unionin oikeuden rikkomisen perusteella vai samanlaisesta muutoksenhausta kansallisen oikeuden rikkomisen perusteella (asia C-542/08, Barth, tuomio 15.4.2010, Kok., s. I-3189, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Unionin tuomioistuimelle toimitetuista asiakirjoista käy esillä olevassa asiassa ilmi, että kansallisessa oikeudessa vahvistettua 30 vuoden määräaikaa sovelletaan riippumatta siitä, onko asiassa vedottu unionin oikeuden vai kansallisen oikeuden rikkomiseen.

28 Tällaista vanhentumista koskevaa sääntöä ei näin ollen voida pitää vastaavuusperiaatteen vastaisena.

29 Mitä tulee tehokkuusperiaatteeseen, unionin tuomioistuin on hyväksynyt unionin oikeuden mukaiseksi sen, että oikeussuojakeinojen käyttämiselle asetetaan oikeusvarmuuden turvaamiseksi kohtuulliset preklusiiviset määräajat, koska tällaiset määräajat eivät tee unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi (ks. vastaavasti em. asia Barth, tuomion 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Todettakoon kysymykseen siitä, onko edellä mainituissa asiassa Österreichischer Gewerkschaftsbund ja asiassa Hütter annettujen tuomioiden julistamispäivällä merkitystä kansallisessa oikeudessa vahvistetun määräajan alkamisajankohdalle, että on muistettava, että tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin esittää unionin oikeussäännöstä käyttäessään SEUT 267 artiklassa sille annettua toimivaltaa, selvennetään ja täsmennetään, kun tämä on tarpeen, kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että käy ilmi, miten se on ymmärrettävä tai olisi pitänyt ymmärtää ja miten sitä olisi pitänyt soveltaa sen voimaantulosta lähtien. Toisin sanoen ennakkoratkaisu ei ole muotoava vaan puhtaasti toteava tuomio, joten sen vaikutukset ilmenevät lähtökohtaisesti tulkitun säännön voimaantulopäivästä lähtien (asia C-2/06, Kempter, tuomio 12.2.2008, Kok., s. I-411, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Kysymys vanhentumisajan alkamisajankohdan määrittämisestä kuuluu unionin tuomioistuimen mukaan lähtökohtaisesti kansallisen oikeuden alaisuuteen, ja sillä, että unionin tuomioistuin on mahdollisesti todennut unionin oikeutta rikotun, ei lähtökohtaisesti ole vaikutusta vanhentumisajan alkamisajankohtaan (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Q-Beef ja Bosschaert, tuomion 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Näin ollen päivillä, jolloin tuomiot edellä mainituissa asiassa Österreichischer Gewerkschaftsbund ja asiassa Hütter julistettiin, ei ole vaikutusta pääasiassa kyseessä olevan vanhentumisajan alkamisajankohtaan, eikä niillä tämä vuoksi ole merkitystä arvioitaessa sitä, onko tehokkuusperiaatetta tässä asiassa noudatettu.

33 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, alkamisajankohtana on kansallisen oikeuden mukaan päivä, jolloin se sopimus tehtiin, jonka perusteella viitepäivämäärä vahvistettiin, tai päivä, jolloin väärälle palkkatasolle sijoittaminen tapahtui, eli 25.11.1974. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa tässä yhteydessä siitä, että kansallisen oikeuden kannalta arvioiden Pohlin oikeus vaatia viitepäivän uudelleen arviointia on vanhentunut jo 24.11.2004 eli kauan ennen 2.8.2011, jolloin pääasian kanne nostettiin.

34 Ei voida kiistää sitä, että tällaista määräaikaa on pidettävä oikeusvarmuuden turvaamiseksi asetettuna kohtuullisena, preklusiivisena muutoksenhaun määräaikana edellä 29 kohdassa lainatussa oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla.

35 Kun lisäksi otetaan huomioon se, että Pohlin kanne kohdistuu pääasiallisesti hänelle 1.1.2002 myönnetyn viimeisen palkkatason korotuksen lainmukaisuuteen, on todettava, että kansallisen oikeuden mukaan hänellä oli lähes kolme vuotta aikaa nostaa kanne päätöksestä, joka koski hänelle myönnettyä palkkatason korotusta.

36 Jos lähdetään siitä olettamuksesta, että Pohl on voinut perustaa vaatimuksensa SEUT 45 artiklaan tai direktiiviin 2000/78, on muistettava, että mainittuun artiklaan olisi voitu vedota Itävallan tuomioistuimissa siitä alkaen, kun Itävallan tasavalta liittyi unioniin 1.1.1995, eli lähes kymmenen vuoden ajan ennen kuin pääasiassa kyseessä oleva vanhentumisaika päättyi, ja että määräaika direktiivin 2000/78 saattamiselle osaksi kansallista oikeusjärjestystä päättyi 3.12.2003, mikä jätti Pohlille lähes vuoden verran aikaa kanteen nostamiseen vedotakseen oikeuksiinsa kyseisissä tuomioistuimissa. Näin ollen on katsottava, että pääasiassa kyseessä oleva kansallisen oikeuden mukainen 30 vuoden määräaika, joka alkoi kulua sen sopimuksen tekemisestä, jonka perusteella viitepäivämäärä vahvistettiin, tai väärälle palkkatasolle sijoittamisesta, ei tee niiden oikeuksien käyttämisestä, jotka Pohl mahdollisesti saa unionin oikeuden perusteella, mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa.

37 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että unionin oikeus ja erityisesti tehokkuusperiaate eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa työntekijän oikeudelle vaatia niiden palveluskausien uudelleen arviointia, jotka on otettava huomioon palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärää vahvistettaessa, on asetettu 30 vuoden vanhentumisaika, joka alkaa kulua sen sopimuksen tekemisestä, jonka perusteella viitepäivämäärä on vahvistettu, tai väärälle palkkatasolle sijoittamisesta.

38 Kun yhtäältä otetaan huomioon kolmanteen kysymykseen annettu vastaus ja toisaalta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toteamus, jonka mukaan Pohlin oikeus vaatia viitepäivämäärän uudelleenarviointia ja näin kanne, jonka hän on nostanut viimeisestä palkkatason korotuksesta, ovat kansallisessa oikeudessa säädetyn 30 vuoden määräajan kulumisen vuoksi vanhentuneet 24.11.2004, muihin kysymyksiin ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

39 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Unionin oikeus ja erityisesti tehokkuusperiaate eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa työntekijän oikeudelle vaatia niiden palveluskausien uudelleen arviointia, jotka on otettava huomioon palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärää vahvistettaessa, on asetettu 30 vuoden vanhentumisaika, joka alkaa kulua sen sopimuksen tekemisestä, jonka perusteella viitepäivämäärä on vahvistettu, tai väärälle palkkatasolle sijoittamisesta.

Allekirjoitukset