Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 16 januari 2014*

”Begäran om förhandsavgörande — Likabehandling i arbetslivet — Artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Artikel 45 FEUF — Direktiv 2000/78/EG — Särbehandling på grund av ålder — Fastställande av referensdatum för uppflyttning till en högre lönegrad — Preskriptionstid — Effektivitetsprincipen”

I mål C-429/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberlandesgericht Innsbruck (Österrike), genom beslut av den 28 augusti 2012 respektive den 16 augusti 2013, vilka inkom till domstolen den 21 september 2012 respektive den 22 augusti 2013, i målet

Siegfried Pohl

mot

ÖBB-Infrastruktur AG,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Silva de Lapuerta samt domarna J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot och A. Arabadjiev (referent),

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: handläggaren M. Aleksejev,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 11 juli 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Siegfried Pohl, genom C. Schöffthaler och U. Willi, Rechtsanwälte,

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

— Österrikes regering, genom G. Hesse, i egenskap av ombud,

— Belgiens regering, genom M. Jacobs och L. Van den Broeck, båda i egenskap av ombud,

— Spaniens regering, genom A. Rubio González, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

— Europeiska kommissionen, genom V. Kreuschitz, D. Martin och F. Schatz, samtliga i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av de allmänna unionsrättsliga principerna om likabehandling, om förbud mot all diskriminering på grund av ålder och om skydd för berättigade förväntningar samt av artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), artikel 45 FEUF och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Siegfried Pohl och hans tidigare arbetsgivare ÖBB-Infrastruktur AG (nedan kallat ÖBB). Målet rör fastställandet av referensdatum för uppflyttning till en högre lönegrad i den löneskala som var förknippad med Siegfried Pohls anställning – vilket skedde i samband med att Siegfried Pohl erhöll fast anställning den 1 juli 1977 – och konsekvenserna av fastställandet av detta datum för hans inplacering i denna löneskala och för beräkningen av hans lön och ålderspension.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I artikel 1 i direktiv 2000/78 anges att ”[s]yftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

4 I artikel 2 i direktiv 2000/78, vilken har rubriken ”Begreppet diskriminering”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

…”

5 I första punkten i artikel 3 i direktiv 2000/78, vilken har rubriken ”Tillämpningsområde”, anges följande:

”Inom ramen för [unionens] befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

…”

6 I artikel 6.1 i direktiv 2000/78, vilken har rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, föreskrivs följande:

”Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

…”

Österrikisk rätt

7 I 3 § i 1963 års löneförordning för anställda vid Bundesbahn (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl. 170/1963), som har rubriken ”Referensdatum för befordran”, anges följande:

”(1) Referensdatumet för befordran ska – med undantag av de perioder som fullgjorts före 18 års ålder och med beaktande av de inskränkande bestämmelserna i fjärde till sjunde styckena – fastställas på så sätt att följande perioder ska anses föregå anställningsdagen:

a) i sin helhet, de perioder som anges i andra stycket

b) till hälften, övriga perioder.

(2) Enligt första stycket a ska följande perioder anses föregå anställningsdagen:

1. den period som vederbörande har fullgjort i en omfattning som motsvarar minst hälften av vad som föreskrivs för heltidsanställda hos de österrikiska statliga järnvägarna. Detsamma gäller anställningsperioder hos delstatsägda järnvägar eller hos privata järnvägar, för vilka tjänsteföreskrifter tillämpades som var jämförbara med dem som gäller för anställda vid de österrikiska statliga järnvägarna.

…”

8 1480 § i den österrikiska civillagen (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) har följande lydelse:

”Fordringar på utestående årliga betalningar, i synnerhet räntor, … preskriberas efter tre år. Själva rätten till betalning i sig preskriberas efter trettio år, om den inte gjorts gällande”.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

9 Siegfried Pohl började arbeta hos det bolag som var föregångare till ÖBB den 25 november 1974. Han erhöll fast anställning hos detta bolag den 1 juli 1977. Vid detta tillfälle fastställde nämnda bolag Siegfried Pohls referensdatum för uppflyttning i den löneskala som gällde för den tjänst han innehade till den 12 november 1971. Härvidlag beaktades i sin helhet den tid som han arbetat hos detta bolag före tillsvidareanställningen. Övrig anställningstid från och med 18 års ålder hos olika företag i Österrike beaktades endast till hälften. Anställningstid före 18 år ålder beaktades inte alls vid fastställandet av referensdatumet.

10 Siegfried Pohl förtidspensionerades (zeitlicher Ruhestand) den 4 mars 2002 och pensionerades definitivt den 4 mars 2005. Efter sin sista befordran, som skedde den 1 januari 2002, placerades Siegfried Pohl i lönegrad 15.

11 Den 2 augusti 2011 väckte Siegfried Pohl talan mot ÖBB vid Landesgericht Innsbruck (förstainstansdomstol i Innsbruck) och yrkade fastställelse av att han den 1 januari 2002 hade uppnått lönegrad 16. I andra hand yrkade han att ÖBB skulle förpliktas betala honom mellanskillnaden i lön mellan lönegrad 15 och lönegrad 16 från och med den 1 januari 2002 till och med den 4 mars 2002, och, från och med den 5 mars 2002, skillnaden i den pension han erhållit och pension enligt lönegrad 16.

12 Siegfried Pohl gjorde i huvudsak gällande att såväl anställningstid som inarbetats före 18 års ålder som anställningstid från och med 18 års ålder fram till och med den 24 november 1974 borde ha beaktats till sin helhet vid fastställandet av referensdatum för uppflyttning i den löneskala som gällde för den tjänst han innehade vid ÖBB. Om dessa anställningsperioder hade beaktats vid fastställandet av referensdatumet hade, med tillämpning av relevanta bestämmelser i 1963 års löneförordning för anställda vid Bundesbahn, Siegfried Pohl placerats i lönegrad 16 innan han förtidspensionerades den 4 mars 2002.

13 Siegfried Pohls talan ogillades i första instans av Landesgericht Innsbruck.

14 Siegfried Pohl överklagade detta avgörande till den hänskjutande domstolen.

15 Vad gäller fastställandet av referensdatum för Siegfried Pohls uppflyttning i löneskalan anser nämnda domstol att det måste göras skillnad utifrån den tidpunkt då vederbörande uppnådde 18 års ålder. Att inte beakta anställningsperioder som fullgjorts före denna tidpunkt vid det fastställande av referensdatum som skedde i samband med att han blev fast anställd kan utgöra en direkt

diskriminering på grund av ålder. Att anställningstid från och med 18 års ålder och fram till och med den 24 november 1974 endast beaktas till hälften skulle kunna strida mot den allmänna unionsrättsliga likabehandlingsprincipen och diskrimineringsförbudet i artikel 45 FEUF.

16 Den hänskjutande domstolen har även påpekat att i enlighet med den preskriptionsfrist som ska tillämpas enligt nationell rätt är Siegfried Pohls rätt att kräva en omprövning av referensdatumet preskriberad. Av detta drar den hänskjutande domstolen slutsatsen att även den rätt som Siegfried Pohl i förevarande fall försöker göra gällande för att erhålla ytterligare utbetalningar av lön och pension är preskriberad enligt nationell rätt.

17 Mot denna bakgrund beslutade Oberlandesgericht Innsbruck att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Utgör nuvarande unionsrätt, och i synnerhet

1. den allmänna unionsrättsliga likabehandlingsprincipen

2. det allmänna förbudet mot all diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artikel 6.3 FEU och artikel 21 i [stadgan],

3. förbudet mot diskriminering i samband med den fria rörligheten för arbetstagare enligt artikel 45 FEUF, eller

4. direktiv [2000/78],

hinder mot en nationell – delvis i lag, delvis i kollektivavtal fastslagen – bestämmelse som genom överenskommelse blivit del av ett enskilt anställningsavtal och enligt vilken sådan tidigare anställningstid för arbetstagare inom järnvägssektorn som inarbetats före 18 års ålder inte beaktas alls, eller, för det fall att den inarbetats efter 18 års ålder, enbart beaktas till hälften, såvida den inte har inarbetats i ett ”kvasioffentligt” företag inom landet eller hos den nationella arbetsgivare som i förevarande mål är motpart, och utan hänsyn till arbetstagarens konkreta färdigheter eller kunskaper?

2) För det fall fråga 1 besvaras jakande: Spelar det i samband med beräkningen av den återstående lönen genom inkluderande, i enlighet med unionsrätten, av tidigare icke beaktad anställningstid (före 18 års ålder inte alls beaktad och efter 18 års ålder fram till anställningen hos motparten beaktad till hälften) någon roll att den tidigare anställningstiden inarbetats mellan den 1 december 1965 och den 24 november 1974, det vill säga långt före Republiken Österrikes anslutning till unionen och före det första avgörandet avseende den unionsrättsliga likabehandlingsprincipen?

3) För det fall fråga 1 besvaras jakande: Utgör nuvarande unionsrätt, och i synnerhet effektivitetsprincipen, hinder mot nationella preskriptionsbestämmelser enligt vilka rätten för en arbetstagare, och senare pensionär, att av sin arbetsgivare kräva utbetalning i efterhand av lön, och senare pension – genom medräknande i enlighet med unionsrätten, i den mening som avses i fråga 1, av tidigare anställningstid som inarbetats i utlandet och före 18 års ålder – till fullo preskriberats, en rätt som den berörde personen inte hade enligt den nationella lagstiftningen och som han objektivt först kunde göra gällande efter det att domarna av den 30 november 2000 i mål C-195/98, Österreichischer Gewerkschaftsbund (REG 2000, s. I-10947), och av den 18 juni 2009 i mål C-88/08, Hütter (REG 2009, s. I-5325) hade meddelats?

4) För det fall fråga 1 besvaras jakande: Omfattas en arbetsgivare inom järnvägssektorn, med mer än 40 000 anställda och med en hierarkiskt i flera plan och geografiskt heltäckande organisation, av omsorgsplikten som följer av nuvarande unionsrätt och särskilt den horisontella effekten av den

allmänna unionsrättsliga likabehandlingsprincipen eller diskrimineringsförbudet inom ramen för den fria rörligheten för arbetstagare, på så sätt att denne är skyldig att informera sina anställda och deras representanter om domstolens domar som även publicerats i dagspressen och enligt vilka en av arbetsgivaren hittills tillämpad metod för att beräkna tidigare anställningstid ansetts strida mot unionsrätten, vilket skulle kunna föranleda krav på utbetalning av lön i efterhand?”

18 Genom skrivelse av den 17 juli 2013 översände Oberlandesgericht Innsbruck till domstolen ett beslut från Oberster Gerichtshof av den 27 juni 2013, genom vilket Oberster Gerichtshof beslutat att hänskjuta ett flertal tolkningsfrågor till domstolen vilka avsåg en problematik som liknar den som är aktuell i förevarande mål.

19 Till följd av denna skrivelse uppmanade domstolen Oberlandesgericht Innsbruck att ange huruvida den önskade ändra eller dra tillbaka, helt eller delvis, de frågor som hänskjutits genom beslutet av den 28 augusti 2012.

20 Som svar på denna fråga hänsköt Oberlandesgericht Innsbruck en ytterligare tolkningsfråga till domstolen, genom beslut som inkom till domstolens kansli den 22 augusti 2013. Denna tolkningsfråga hade följande lydelse:

”Utgör nuvarande unionsrätt, och i synnerhet

1. direktiv [2007/78],

2. den allmänna effektivitetsprincipen,

3. principen om skydd för berättigade förväntningar

hinder mot nationella bestämmelser, fastslagna i lag, av den 27 december 2011, som är retroaktivt tillämplig från och med den 1 januari 2004, som avskaffar rättigheter som bygger på unionsrätten och bland annat på domen [i det ovannämnda målet Hütter,] avseende beaktandet, utan diskriminering på grund av ålder, av sådan tidigare anställningstid som inarbetats före 18 års ålder, och den rätt till lön som följer av detta, genom att fastställa ett nytt referensdatum för befordran samtidigt som tiden för att uppnå nästa lönegrad förlängs med ett år i de tre första lönegraderna?”

Prövning av den tredje tolkningsfrågan

21 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan, som ska besvaras först, för att få klarhet i huruvida unionsrätten, och i synnerhet effektivitetsprincipen, utgör hinder för sådana nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet i vilka fastställs en preskriptionstid på 30 år för en arbetstagares rätt att begära en omprövning av vilka anställningsperioder som ska beaktas vid fastställandet av referensdatumet för befordran, och denna preskriptionstid börjar löpa från och med ingåendet av det avtal som ligger till grund för fastställandet av detta referensdatum eller från inplaceringen i en felaktig lönegrad.

22 Den hänskjutande domstolen har särskilt sökt klarhet i huruvida det är tillåtet att denna preskriptionsfrist inte börjar löpa från och med ingåendet av det avtal som ligger till grund för fastställandet av referensdatumet för befordran eller från inplaceringen i en felaktig lönegrad, utan räknat från avkunnandedatumen för domarna i de ovannämnda målen Österreichischer Gewerkschaftsbund respektive Hütter.

23 Av fast rättspraxis framgår att i avsaknad av unionsbestämmelser på området ankommer det på varje medlemsstat att i sin rättsordning ange vilka domstolar som är behöriga och fastställa de processuella regler som gäller för talan som syftar till att säkerställa skyddet av de rättigheter för enskilda som

följer av unionsrätten. Dessa regler får emellertid varken vara mindre förmånliga än dem som avser liknande talan som grundas på nationell rätt (likvärdighetsprincipen) eller medföra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av unionsrätten (effektivitetsprincipen) (se, bland annat dom av den 8 september 2011 i de förenade målen C-89/10 och C-96/10, Q-Beef och Bosschaert, REU 2011, s. I-7819, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

24 Domstolen konstaterar härvidlag att det i unionsrätten inte finns några bestämmelser om fristerna för att väcka en talan vad avser likabehandlingsprincipen.

25 Det ankommer följaktligen på varje medlemstat att i sin rättsordning fastställa sådana processuella regler, under förutsättning att likvärdighetsprincipen och effektivitetsprincipen iakttas.

26 Beträffande likvärdighetsprincipen erinrar domstolen om att enligt fast rättspraxis krävs det enligt denna princip att alla regler avseende en talan ska tillämpas på samma sätt på en talan som grundar sig på ett åsidosättande av unionsrätten som på en liknande talan som grundar sig på ett åsidosättande av nationell rätt (dom av den 15 april 2010 i mål C-542/08, Barth, REU 2010, s. I-3189, punkt 19 och där angiven rättspraxis).

27 I förevarande mål framgår det av handlingarna i målet att den trettioåriga preskriptionsfristen som föreskrivs i nationell lagstiftning tillämpas oberoende av huruvida den lagöverträdelse som åberopas är hänförlig till unionsrätten eller den nationella rätten.

28 En sådan preskriptionsbestämmelse kan således inte anses strida mot likvärdighetsprincipen.

29 Vad gäller effektivitetsprincipen har domstolen bekräftat att det är förenligt med unionsrätten att det av rättssäkerhetshänsyn fastställs rimliga tidsfrister för att väcka talan. Sådana tidsfrister kan nämligen inte medföra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Barth, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

30 Angående huruvida avkunnandedatumen för domarna i de ovannämnda målen Österreichischer Gewerkschaftsbund och Hütter har någon inverkan på startpunkten för en preskriptionsfrist som fastställs i nationell rätt, erinrar domstolen om att den tolkning av en unionsrättslig bestämmelse som domstolen gör vid utövandet av dess behörighet enligt artikel 267 FEUF innebär att den aktuella bestämmelsens innebörd och tillämpningsområde klargörs och förtydligas i erforderlig utsträckning, såsom den ska tolkas eller skulle ha tolkats och tillämpats från och med sitt ikraftträdande. En dom i ett mål om förhandsavgörande är med andra ord inte av konstitutiv karaktär utan enbart av deklarativ karaktär, vilket medför att domens rättsverkningar i princip gäller från det datum då den tolkade regeln trädde i kraft (dom av den 12 februari 2008 i mål C-2/06, Kempter, REG 2008, s. I-411, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

31 Vad gäller frågan vid vilken tidpunkt preskriptionstiden ska börja löpa har domstolen slagit fast att den frågan i princip omfattas av den nationella rätten och att den eventuella omständigheten att domstolen slagit fast att unionsrätten har åsidosatts saknar betydelse för vid vilken tidpunkt preskriptionsfristen börjar löpa (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Q-Beef och Bosschaert, punkt 47 och där angiven rättspraxis).

32 Avkunnandedatumen för domarna i de ovannämnda målen Österreichischer Gewerkschaftsbund och Hütter saknar således betydelse för startpunkten för den preskriptionsfrist som är aktuell i det nationella målet, och är således inte relevant vid bedömningen av huruvida effektivitetsprincipen har iakttagits i förevarande mål.

33 Såsom framgår av begäran om förhandsavgörande är denna startpunkt enligt den nationella rätten datumet för ingåendet av det avtal som ligger till grund för fastställandet av detta referensdatum eller för inplaceringen i en felaktig lönegrad, vilket i det nationella målet är den 25 november 1974. Den hänskjutande domstolen har härvidlag påpekat att enligt nationell rätt preskriberades Siegfried Pohls rätt att begära en omprövning av referensdatumet den 24 november 2004, det vill säga långt innan talan i det nationella målet väcktes den 2 augusti 2011.

34 En sådan frist utgör obestridligen av rättssäkerhetshänsyn en rimlig tidsfrist för att väcka talan i den mening som avses i den rättspraxis som redovisas i punkt 29 i förevarande dom.

35 Med beaktande av att Siegfried Pohls talan i huvudsak gäller frågan huruvida dennes sista befordran som ägde rum den 1 januari 2002 var rättsenlig, kan det vidare konstateras att denne i enlighet med nationell rätt fortfarande hade nästan tre år på sig att väcka talan mot beslutet gällande hans sista befordran.

36 Om det antas att Siegfried Pohl hade kunnat grunda sin fordran på artikel 45 FEUF eller på direktiv 2000/78, kan för övrigt följande påpekas: För det första hade nämnda artikel kunnat åberopas vid de österrikiska domstolarna sedan den 1 januari 1995, det datum då Republiken Österrike anslöt sig till unionen, det vill säga under nästan tio års tid innan den preskriptionsfrist som är aktuell i det nationella målet löpte ut. För det andra löpte fristen för införlivande av direktiv 2000/78 ut den 3 december 2003, vilket innebar att Siegfried Pohl under nästan ett år hade möjlighet att väcka talan i syfte att göra sina rättigheter gällande vid nämnda domstolar. Under dessa omständigheter kan det konstateras att den nationella preskriptionsfristen på 30 år, vilken började löpa när det avtal ingicks som ligger till grund för fastställandet av detta referensdatum eller från inplaceringen i en felaktig lönegrad, i det nationella målet inte medförde att det i praktiken blev omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter unionsrätten i förekommande fall ger Siegfried Pohl.

37 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras enligt följande: Unionsrätten, och i synnerhet effektivitetsprincipen, utgör inte hinder för sådana nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet i vilka fastställs en preskriptionstid på 30 år för en arbetstagares rätt att begära en omprövning av vilka anställningsperioder som ska beaktas vid fastställandet av referensdatumet för befordran, och denna preskriptionstid börjar löpa från och med ingåendet av det avtal som ligger till grund för fastställandet av detta referensdatum eller från inplaceringen i en felaktig lönegrad.

38 Med beaktande av dels svaret på den tredje frågan, dels den hänskjutande domstolens fastställande att Siegfried Pohls rätt att begära en omprövning av referensdatumet – och följaktligen av beslutet angående hans sista befordran – preskriberades den 24 november 2004 i enlighet med den i nationell rätt föreskrivna trettioåriga preskriptionsfristen saknas anledning att besvara de andra frågor som har ställts.

Rättegångskostnader

39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Unionsrätten, och i synnerhet effektivitetsprincipen, utgör inte hinder för sådana nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet i vilka fastställs en preskriptionstid på 30 år för en arbetstagares rätt att begära en omprövning av vilka anställningsperioder som ska

beaktas vid fastställandet av referensdatumet för befordran, och denna preskriptionstid börjar löpa från och med ingåendet av det avtal som ligger till grund för fastställandet av detta referensdatum eller från inplaceringen i en felaktig lönegrad.

Underskrifter