



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2014. január 16.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke — EUMSZ 45. cikk — 2000/78/EK irányelv — Az életkoron alapuló eltérő bánásmód — Referencia-időpont meghatározása magasabb fizetési fokozatba lépés céljából — Elévülési idő — A tényleges érvényesülés elve”

A C-429/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket az Oberlandesgericht Innsbruck (Ausztria) a Bírósághoz 2012. szeptember 21-én, illetve 2013. augusztus 22-én érkezett, 2012. augusztus 28-i, illetve 2013. augusztus 16-i határozataival terjesztett elő az előtte

Siegfried Pohl

és

az **ÖBB-Infrastruktur AG** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot és A. Arabadjiev (előadó) bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: M. Aleksejev tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2013. július 11-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- Siegfried Pohl képviseletében C. Schöffthaler és U. Willi Rechtsanwälte,
- az ÖBB-Infrastruktur AG képviseletében C. Wolf Rechtsanwalt,
- az osztrák kormány képviseletében G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,
- a belga kormány képviseletében M. Jacobs és L. Van den Broeck, meghatalmazotti minőségben,
- a spanyol kormány képviseletében A. Rubio González, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

– az Európai Bizottság képviselőiben V. Kreuschitz, D. Martin és F. Schatz, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az uniós jog több általános elvének – az egyenlő bánásmód elve, az életkoron alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetés tilalma és a bizalomvédelem elve –, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének, az EUMSZ 45. cikk, továbbá a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) értelmezésére vonatkozik.
- 2 A kérdés előterjesztésére az S. Pohl és annak korábbi munkáltatója, az ÖBB-Infrastruktur AG (a továbbiakban ÖBB) közötti jogvitában került sor, melynek tárgya az S. Pohl 1977. július 1-jei, állandó munkakörbe történő felvételekor az e munkakörhöz kapcsolódó fizetési skálán való előmenetel céljából referencia-időpont meghatározása és a referencia-időpont meghatározásának következményei S. Pohl e skálán való besorolására, valamint fizetésének és nyugdíjának kiszámítására.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében „[e]nnek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”
- 4 Ezen irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak céljából:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

[...]”

- 5 Az említett irányelv „Az irányelv hatálya” címet viselő 3. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„Az [Unióra] átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

- a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt;

[...]

- c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]”

- 6 Ugyanezen irányelvnek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” címet viselő 6. cikke (1) bekezdésének értelmében:

„A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha a nemzeti jog keretein belül egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését];

[...]”

Az osztrák jog

- 7 A vasúti alkalmazottak díjazásáról szóló 1963. évi rendeletnek (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 [BGBl 170/1963], a továbbiakban: BBO), az „előmeneteli referencia-időpont” címet viselő 3. cikke kimondja:

„(1) Az előmeneteli referencia-időpontot úgy kell meghatározni, hogy – a 18. életév betöltését megelőző időszak kivételével és a (4)–(7) bekezdésben szereplő korlátozások sérelme nélkül – az alkalmazás napját megelőző időszaknak kell tekinteni:

- a) a (2) bekezdésben említett időszakokat teljes egészükben,

b) az egyéb időszakokat fele részükben.

(2) az (1) bekezdés a) pontjával összhangban úgy kell tekinteni, hogy az alkalmazás napját megelőzte:

1. az osztrák vasutaknál munkaviszony keretében a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén előírt munkaidő legalább felének megfelelő alkalmazás. Ugyanez a helyzet a tartományi vasutaknál vagy magánvasutaknál fennálló munkaviszony keretében teljesített időszak esetében, amelyre az osztrák vasutak alkalmazottaira vonatkozó szolgálati szabályzathoz hasonló szolgálati szabályzat vonatkozik.

[...]

- 8 Az osztrák polgári törvénykönyv (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, a továbbiakban: ABGB) 1480. §-a szerint:

„Az évente teljesítendő szolgáltatások hátralékaira vonatkozó követelések, különösen a kamatok [...], három év elteltével elévülnek; a jogosultság maga az érvényesítés elmaradása miatt harminc év elteltével évül el”.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 9 1974. november 25-én S. Pohl csatlakozott az ÖBB jogelőd vállalkozásához. E vállalkozás 1977. július 1-jén vette őt fel állandó munkakörbe. A felvételkor a munkakörhöz kapcsolódó fizetési skálán való előmenetel céljából a referencia-időpontot 1971. november 12-ben határozták meg. Ennek során az e vállalkozásnál szerzett szolgálati időt teljes mértékben a felvételét megelőző időszaknak minősítették. A felperes által 18. életévének betöltését követően Ausztriában található különböző vállalkozásoknál szerzett további szolgálati időnek csupán a felét vették figyelembe. A 18. életévének betöltését megelőzően szerzett szolgálati időt nem vették számításba a referencia-időpont meghatározásakor.
- 10 Miután 2002. március 4-én ideiglenes nyugállományba helyezték, S. Pohl 2005. március 4-én véglegesen nyugdíjazták. Utolsó előléptetése alkalmával, melyre 2002. január 1-jén került sor, S. Pohl a 15. fizetési fokozatba sorolták be.
- 11 Az ÖBB ellen a Landesgericht Innsbruck (innsbrucki elsőfokú bíróság) előtt 2011. augusztus 2-án megindított keresetében S. Pohl annak megállapítását kérte, hogy 2002. január 1-jével a 16. fizetési fokozatba lépett. Másodlagosan azt kérte, hogy az ÖBB-t kötelezzék arra, hogy a 2002. január 1-je és 2002. március 4. közötti időszakra vonatkozóan fizesse meg számára a 15. és a 16. fizetési fokozat szerinti fizetés közötti különbözetet, valamint a neki fizetett és a 16. fizetési fokozat szerinti nyugdíjellátások különbözetét.
- 12 S. Pohl lényegében azt állította, hogy a referencia-időpont meghatározásakor a 18. életévének betöltése előtt, valamint a 18. életévének betöltése és 1974. november 24. között szerzett szolgálati idejét teljes mértékben figyelembe kellett volna venni az ÖBB-nél betöltött munkakörhöz kapcsolódó fizetési skálán való előmenetel szempontjából. Amennyiben ezen időszakokat figyelembe vették volna e referencia-időszak meghatározásakor, a vasúti alkalmazottak díjazásáról szóló 1963. évi rendelet releváns rendelkezéseinek alkalmazásával S. Pohl 2002. március 4-i ideiglenes nyugállományba helyezése előtt be kellett volna sorolni a 16. fizetési fokozatba.
- 13 S. Pohl keresetét a Landesgericht Innsbruck első fokon elutasította.
- 14 S. Pohl e határozattal szemben fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz.

- 15 A referencia-időszak S. Pohl fizetési skálán való előmenetele céljából történő meghatározását illetően e bíróság úgy véli, hogy különbséget kell tenni annak alapján, hogy S. Pohl mikor töltötte be a 18. életévét. Az ezen időpontot megelőzően megszerzett szolgálati idő kizárása a referencia-időpontnak az állandó munkakörbe való felvételkor történő kiszámításából az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet. A 18. életvének betöltésétől 1974. november 24-ig szerzett szolgálati idő csupán felének figyelembevétele ellentétes lehet az egyenlő bánásmód uniós jogi alapelvével, valamint a hátrányos megkülönböztetés EUMSZ 45. cikkben szereplő tilalmával.
- 16 Emellett a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a nemzeti jog alapján alkalmazandó elévülési időre tekintettel S. Pohl azon jogosultsága, hogy a referencia-időpont újraértékelését kérje, elévült. Ebből a kérdést előterjesztő bíróság azt a következtetést vonja le, hogy a nemzeti jog szerint az S. Pohl által a jelen ügyben kiegészítő díjazás és nyugdíj folyósítása céljából érvényesíteni kívánt jogosultságok ugyancsak elévültek.
- 17 Ilyen körülmények között az Oberlandesgericht Innsbruck úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Az uniós jog jelenlegi állapotában ellentétes-e az uniós joggal, különösen:

1. az egyenlő bánásmód uniós jogi alapelvével,
2. az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az EUSZ 6. cikk (3) bekezdése és az Alapjogi Charta 21. cikke értelmében vett általános tilalmával,
3. a hátrányos megkülönböztetés tilalmával, amely a munkavállalóknak az EUMSZ 45. cikk szerinti szabad mozgásából ered,
4. a [2000/78] irányelvvel,

az olyan nemzeti – részben törvényi, részben kollektív szerződéses – szabályozás, amely megállapodás révén valamely egyedi munkaszerződés részévé vált, és amelynek értelmében a vasúti szállítási ágazatban dolgozó munkavállalóknak a 18. életév betöltése előtt szerzett korábbi szolgálati ideje egyáltalán nem, a 18. életév betöltése után szerzett korábbi szolgálati ideje pedig csak felerészben számítható be, amennyiben azt nem egy »kvázi állami« belföldi vállalkozásnál vagy magánál az alperes belföldi munkáltatónál szerezték meg, tekintet nélkül a munkavállaló által konkrétan megszerzett szakmai készségekre és ismeretekre?

- 2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén: jelentőséggel bír-e az elmaradt bérnek az eddig figyelmen kívül hagyott korábbi szolgálati idők uniós joggal összhangban álló (a 18. életév betöltése előtt teljes mértékben, a 18. életév betöltésétől a felperes alperesnél történő munkába állásáig pedig a második fél tekintetében történő) figyelembevétele mellett történő kiszámítása során, hogy a számítás alapjául szolgáló korábbi szolgálati időket az 1965. december 1-jétől 1974. november 24-ig terjedő időszakban, tehát jóval az Osztrák Köztársaság Unióhoz való csatlakozását és az egyenlő bánásmód uniós jogi alapelvével kapcsolatos első határozatot megelőzően szerezték meg?
- 3) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén: az uniós jog jelenlegi állapotában ellentétesek-e az uniós joggal, különösen a tényleges érvényesülés elvével a nemzeti jog elévülésre vonatkozó olyan rendelkezései, amelyek értelmében teljes mértékben elévül a munkavállalónak és későbbi nyugdíjasnak a külföldi és a 18. életév betöltése előtt szerzett korábbi szolgálati időknek az első kérdés értelmében vett, az uniós joggal összhangban álló figyelembevételeiből fakadó, a bér és később a nyugdíj utólagos megfizetésére vonatkozó, munkáltatójával szembeni igénye, amely a nemzeti jog alapján őt korábban nem illette meg, és amelyet objektíve csak a C-195/98. sz.

Österreichischer Gewerkschaftsbund - Gewerkschaft öffentlicher Dienst ügyben hozott ítélet (EBHT 2000., I-10497. o.) 2000. november 30-i és a C-88/08. sz. Hütter-ügyben hozott ítélet (EBHT 2009., I-5325. o.) 2009. június 18-i kihirdetését követően érvényesíthetett?

- 4) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén: az uniós jog jelenlegi állapotában terheli-e az uniós jog alapján, és különösen az egyenlő bánásmód általános uniós jogi elvének és/vagy a munkavállalók szabad mozgásához kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés tilalmának horizontális hatálya alapján arra vonatkozó gondoskodási kötelezettség a vasúti szállítási ágazatban tevékenykedő, mintegy 40 000 munkavállalót foglalkoztató és többszintű hierarchikus, valamint földrajzi szempontból a teljes területet lefedő szervezettel rendelkező munkáltatót, hogy munkavállalóit és azok képviselőit tájékoztassa a Bíróságnak a napi sajtóban is közzétett azon határozatairól, amelyek a szolgálati idő figyelembevételével kapcsolatos eddigi munkáltatói gyakorlatot az uniós joggal ellentétesnek minősítik, és amelyek többek között a bérek kiegyensúlyozását eredményezhetik?”
- 18 2013. július 17-i levelével a kérdést előterjesztő bíróság továbbította a Bíróságnak az Oberster Gerichtshof 2013. június 27-i végzését, amelyben ez utóbbi ügy határozott, hogy több, a jelen ügyben szereplőhöz hasonló problémára vonatkozó kérdést terjeszt a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra.
- 19 E levél megérkezését követően a Bíróság felhívta a kérdést előterjesztő bíróságot, hogy jelezze, kívánja-e részben vagy egészben módosítani vagy visszavonni a 2012. augusztus 28-i végzésében előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket.
- 20 E kérdésre válaszul a kérdést előterjesztő bíróság a Bíróság Hivatalához 2013. augusztus 22-én érkezett határozatával további egy kérdést terjesztett elő előzetes döntéshozatalra, amely kérdés a következőképpen szól:

„Az uniós jog jelenlegi állapotában ellentétes-e az uniós joggal, különösen

1. a [2007/78] irányelvvel,
2. a tényleges érvényesülés általános elvével,
3. a bizalomvédelem általános elvével,

az olyan 2011. december 27-i nemzeti törvényi szabályozás, amely 2004. január 1-jére visszaható hatállyal megszünteti az uniós jogon – többek között a [fent hivatkozott Hütter-ügyben hozott] ítéletén – alapuló azon jogosultságot, hogy életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül figyelembe vegyék a 18. életév betöltése előtt szerzett szolgálati időt, valamint az ebből fakadó, díjazáshoz való jogosultságot, azáltal, hogy az előléptetésre vonatkozó új referencia-időpont meghatározásával egyidejűleg az első három fizetési fokozat tekintetében egy évvel meghosszabbítja a magasabb fizetési fokozatba lépés határidejét.”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről

- 21 Harmadik kérdésével, amelyet elsőként kell megválaszolni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az uniós joggal, és különösen a tényleges érvényesülés elvével ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, és amely harmincéves elévülési időt ír elő a munkavállaló azon jogosultságára vonatkozóan, hogy a vállalatnál betöltött munkakörhöz kapcsolódó fizetési skálán való előmenetelét meghatározó referencia-időpont megállapítása céljából figyelembe vett szolgálati idejének újraértékelését kérje, amely elévülési idő vagy azon megállapodás megkötésétől számítva kezd telni, amelyben e referencia-időpontot megállapították, vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezdődően.

- 22 A kérdést előterjesztő bíróság többek között arra keres választ, hogy el kell-e fogadni, hogy ezen elévülési idő nem a referencia-időpontot tartalmazó megállapodás megkötésétől vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezd telni, hanem a fent hivatkozott Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben és Hütter-ügyben hozott ítéletek kihirdetésének időpontjaitól.
- 23 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint vonatkozó uniós szabályozás hiányában az egyes tagállamok belső jogrendjének feladata, hogy kijelölje a hatáskörrel rendelkező bíróságokat, és meghatározza az azon jogok védelmének biztosítását szolgáló keresetek eljárási szabályait, amelyek az uniós jogból erednek a jogalanyok számára, azzal hogy e szabályok egyfelől nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint azok, amelyek a hasonló nemzeti keresetekre vonatkoznak (egyenértékűség elve), és másfelől nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (tényleges érvényesülés elve) (lásd különösen a C-89/10. és C-96/10. sz., Q-Beef és Bosschaert egyesített ügyekben 2011. szeptember 8-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-7819. o.] 32. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 24 E tekintetben rá kell mutatni, hogy az uniós jog nem ír elő az egyenlő bánásmód elve tekintetében a keresetindításra nyitva álló határidőre vonatkozó szabályt.
- 25 Ebből következik, hogy minden tagállamnak a saját belső jogrendjében kell szabályoznia ezen eljárást, az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvének sérelme nélkül.
- 26 Ami az egyenértékűség elvét illeti, emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ezen elv megköveteli, hogy a keresetekre alkalmazandó szabályok összessége különbségtétel nélkül vonatkozzon az uniós jog megsértésén alapuló keresetekre és a belső jog megsértésén alapuló hasonló keresetekre (a C-542/08. sz. Barth-ügyben 2010. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-3189. o.] 19. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 27 A jelen ügyben a Bíróság elé terjesztett iratokból kitűnik, hogy a nemzeti jogban előírt harmincéves elévülési idő attól függetlenül alkalmazandó, hogy a hivatkozott jogsértés az uniós jog vagy a nemzeti jog hatálya alá tartozik.
- 28 Ennélfogva az ilyen elévülési szabály nem tekinthető az egyenértékűség elvével ellentétesnek.
- 29 Ami a tényleges érvényesülés elvét illeti, a Bíróság a jogbiztonság érdekében elismerte az ésszerű mértékben meghatározott jogvesztő jellegű keresetindítási határidők uniós joggal való összeegyeztethetőségét, feltéve hogy az ilyen határidők nem olyan jellegűek, hogy gyakorlatilag lehetetlenné vagy túlzottan nehézé tennék az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Barth-ügyben hozott ítélet 28. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 30 Azon kérdést illetően, hogy a fent hivatkozott Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben és Hütter-ügyben hozott ítéletek kihirdetésének időpontja hatással van-e a nemzeti jogban meghatározott elévülési idő kezdő időpontjára, emlékeztetni kell arra, hogy azon értelmezés, amelyet a Bíróság az EK 234. cikk alapján ráruházott hatáskör alapján valamely közösségi jogszabályra vonatkozóan kifejt, szükség esetén megmagyarázza és pontosítja e szabály jelentését és terjedelmét, amely szerint azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Más szóval az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítélet nem konstitutív, hanem tisztán deklaratív jellegű, következésképpen annak hatásai főszabály szerint az értelmezett szabály hatálybalépésének napjára visszamenőleg érvényesülnek (a C-2/06. sz. Kempter-ügyben 2008. február 12-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-411. o.] 35. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 31 Az elévülés kezdő időpontját illetően a Bíróság pontosította, hogy az főszabály szerint a nemzeti jog hatálya alá tartozik, az uniós jog megsértésének Bíróság általi esetleges megállapítása főszabály szerint nem érinti ezen kezdő időpontot (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Q-Beef és Bosschaert ügyben hozott ítélet 47. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 32 Ebből következően a fent hivatkozott Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben és Hütter-ügyben hozott ítéletek kihirdetése időpontjának nincs hatása az alapügyben szereplő elévülési idő kezdő időpontjára, így az nem releváns a tényleges érvényesülés elve tiszteletben tartásának a jelen ügyben való értékelése szempontjából.
- 33 Ahogyan az az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, a nemzeti jog szerint e kezdő időpont azon megállapodás megkötése időpontjának felel meg, amely alapján a referencia-időpontot meghatározták vagy a fizetési fokozatba való téves besorolás időpontja, vagyis az alapügyben 1974. november 25. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben megjegyzi, hogy a nemzeti jog alapján S. Pohlnek a referencia-időpont újraértékelése iránti kérelem előterjesztéséhez való joga 2004. november 24-én évült el, vagyis jóval az alapügyben szereplő eljárás 2011. augusztus 2-i megindítása előtt.
- 34 Nem vitatható, hogy az ilyen határidő a jelen ítélet 29. pontjában hivatkozott, a jogbiztonság érdekében ésszerű mértékben meghatározott jogvesztő jellegű keresetindítási határidőnek minősül.
- 35 Ráadásul tekintettel arra, hogy S. Pohl keresete lényegében a fizetési skálán való utolsó előléptetésének jogszerűségére vonatkozik, amelyre 2002. január 1-jén kerül sor, meg kell állapítani, hogy a nemzeti jog értelmében a felperesnek közel három év állt rendelkezésére e fizetési skálán való utolsó előléptetéséről szóló határozattal szembeni kereset megindítására.
- 36 Végül, ha feltételezzük, hogy S. Pohl igényét alapíthatta volna az EUMSZ 45. cikkre (korábbi EK 39. cikk) vagy a 2000/78 irányelvre, rá kell mutatni, hogy egyrészt 1995. január 1-je, az Osztrák Köztársaság Unióhoz való csatlakozása óta, vagyis az alapügyben szereplő keresetindítási határidő lejárt előtt közel tíz évig lehetősége volt az osztrák bíróságok előtt e cikkre hivatkozni, másrészt a 2000/78 irányelv átültetésének határideje 2003. december 3-án járt le, így S. Pohlnek közel egy éve volt arra, hogy jogainak érvényesítése céljából keresetet indítson az említett bíróságok előtt. Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy az alap ügyben a nemzeti jogban előírt harmincéves elévülési idő – amely a referencia-időpont meghatározásának alapjául szolgáló megállapodás megkötésétől vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezdett telni – nem tette gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jogrend által S. Pohl számára biztosított jogok gyakorlását.
- 37 A fenti megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós joggal, és különösen a tényleges érvényesülés elvével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, és amely harmincéves elévülési időt ír elő a munkavállaló azon jogosultságára vonatkozóan, hogy az előmeneteli referencia-időpont meghatározása céljából figyelembe vett szolgálati időszakok újraértékelését kérje, amely elévülési idő vagy azon megállapodás megkötésétől számítva kezd telni, amely alapján e referencia-időpontot megállapították, vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezdődően.
- 38 Tekintettel egyrészt a harmadik kérdésre adott válaszra, másrészt a kérdést előterjesztő bíróság azon megállapítására, amely szerint S. Pohl azon jogosultsága, hogy a referencia-időpont újraértékelését kérje – így a fizetési skálán való utolsó előléptetéséről szóló határozattal szembeni kereset megindítására való joga – a nemzeti jogban előírt harmincéves elévülési időt alkalmazva 2004. november 24-én elévült, a többi előterjesztett kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

- 39 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

Az uniós joggal, és különösen a tényleges érvényesülés elvével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, és amely harmincéves elévülési időt ír elő a munkavállaló azon jogosultságára vonatkozóan, hogy az előmeneteli referencia-időpont meghatározása céljából figyelembe vett szolgálati időszakok újraértékelését kérje, amely elévülési idő vagy azon megállapodás megkötésétől számítva kezd telni, amely alapján e referencia-időpontot megállapították, vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezdődően.

Aláírások