



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 16 stycznia 2014 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej — Artykuł 45 TFUE — Dyrektywa 2000/78/WE — Odmienne traktowanie ze względu na wiek — Określenie daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych — Termin przedawnienia — Zasada skuteczności

W sprawie C-429/12

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberlandesgericht Innsbruck (Austria) postanowieniami z dnia 28 sierpnia 2012 r. i 16 sierpnia 2013 r., które wpłynęły do Trybunału, odpowiednio, w dniach 21 września 2012 r. i 22 sierpnia 2013 r., w postępowaniu:

Siegfried Pohl

przeciwko

ÖBB – Infrastruktur AG,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, J.L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.C. Bonichot i A. Arabadjiev (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: M. Aleksejev, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 11 lipca 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu S. Pohla przez C. Schöffthaler oraz U. Williego, Rechtsanwälte,
- w imieniu ÖBB – Infrastruktur AG przez C. Wolfa, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu austriackiego przez G. Hessego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs oraz L. Van den Broeck, działające w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubia Gonzáleza, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez V. Kreuzschitz, D. Martina oraz F. Schatza, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni ogólnych zasad prawa Unii: równego traktowania, zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek oraz ochrony uzasadnionych oczekiwań, a także art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), art. 45 TFUE oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu toczącego się między S. Pohlem a jego byłym pracodawcą, ÖBB – Infrastruktur AG (zwaną dalej „ÖBB”), w przedmiocie ustalenia przy zatrudnieniu S. Pohla na czas nieokreślony w dniu 1 lipca 1977 r. daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych związanych z obejmowanym przez niego stanowiskiem i konsekwencji wiążących się z ustaleniem tej daty dla jego zaszeregowania oraz naliczania wynagrodzenia i świadczeń emerytalnych.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem „jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.
- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, przewiduje:
„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.
2. Do celów ust. 1:
a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
[...].”

5 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, stanowi w ust. 1:

„W granicach kompetencji [Unii] niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]”.

6 Zgodnie z art. 6 ust. 1 tej dyrektywy, zatytułowanym „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmierne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami [zasługującym na ochronę] celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmierne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

[...]”.

Prawo austriackie

7 Paragraf 3 Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 [rozporządzenia z 1963 r. w sprawie wynagradzania pracowników kolei federalnych (BGBl. 170/1963)], zatytułowany „Data odniesienia do celów awansu”, stanowi:

„1. Datę odniesienia dla awansu w ramach widełek wynagrodzenia określa się w ten sposób, że – z wyjątkiem okresów przed ukończeniem 18 roku życia i z zastrzeżeniem przepisów ust. 4–7 – uznaje się, że poprzedzają dzień zatrudnienia:

a) okresy wymienione w ust. 2, w całości,

b) inne okresy, w połowie.

2. Zgodnie z ust. 1 lit. a) należy uznać, że dzień zatrudnienia poprzedza:

1) cały okres zatrudnienia na stanowisku w wymiarze co najmniej połowy czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach stosunku pracy w austriackim transporcie kolejowym. W ten sam sposób uwzględnia się okres przepracowany w ramach stosunku pracy na stanowisku w kolejach kraju związkowego lub kolejach prywatnych, do którego znajduje zastosowanie regulamin służbowy podobny do regulaminu austriackich urzędników kolejowych.

[...]”.

8 Paragraf 1480 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (austriackiego kodeksu cywilnego) stanowi:

„Roszczenia o zaległe świadczenia roczne, w szczególności odsetki, [...] ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat; samo prawo jako takie podlega przedawnieniu poprzez nieskorzystanie z niego z upływem trzydziestu lat”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 9 W dniu 25 listopada 1974 r. S. Pohl podjął pracę w spółce będącej poprzedniczką prawną ÖBB. Został przez tę spółkę zatrudniony na stanowisku na czas nieokreślony w dniu 1 lipca 1977 r. Przy tej okazji datę odniesienia dla awansu S. Pohla w ramach widełek wynagrodzenia związanych z objętym przez niego stanowiskiem ustalono na dzień 12 listopada 1971 r. Uwzględniono przy tym w pełnym zakresie okres zatrudnienia w tej spółce przed podjęciem zatrudnienia na czas nieokreślony. Pozostałe okresy zatrudnienia przepracowane od ukończenia 18 roku życia w innych przedsiębiorstwach z siedzibą na terytorium Austrii zostały uwzględnione tylko w połowie. Okresy zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia w ogóle nie zostały uwzględnione przy ustalaniu daty odniesienia.
- 10 Po tymczasowym przeniesieniu na emeryturę w dniu 4 marca 2002 r. S. Pohl przeszedł ostatecznie na emeryturę z dniem 4 marca 2005 r. Jego ostatni awans miał miejsce w dniu 1 stycznia 2002 r. i wówczas to S. Pohl został zaszeregowany na stopień wynagrodzenia 15.
- 11 W skardze wniesionej w dniu 2 sierpnia 2011 r. przeciwko ÖBB przed Landesgericht Innsbruck (sądem pierwszej instancji w Innsbrucku) S. Pohl żądał stwierdzenia, że z dniem 1 stycznia 2002 r. awansował na stopień wynagrodzenia 16. Posiłkowo dochodził tego, by ÖBB wypłaciła mu od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 4 marca 2002 r. różnicę w wynagrodzeniu między stopniem 16 a 15, a począwszy od dnia 5 marca 2002 r., różnicę w świadczeniach emerytalnych pomiędzy tymi, jakie pobierał, a tymi, do jakich był uprawniony na podstawie stopnia 16.
- 12 Sigfried Pohl podnosił zasadniczo, że okresy zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia oraz okresy po ukończeniu 18 roku życia do dnia 24 listopada 1974 r. powinny być zostać uwzględnione w całości przy ustalaniu daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek wynagrodzenia związanych ze stanowiskiem, jakie zajmował w ÖBB. Gdyby te okresy zatrudnienia zostały uwzględnione w celu ustalenia tej daty odniesienia, to S. Pohl zostałby w wyniku tego zaszeregowany na podstawie właściwych przepisów rozporządzenia z 1963 r. w sprawie wynagradzania pracowników kolei federalnych na stopień 16 przed swym przejściem na tymczasową emeryturę w dniu 4 marca 2002 r.
- 13 Skarga S. Pohla została oddalona w pierwszej instancji przez Landesgericht Innsbruck.
- 14 Sigfried Pohl wniósł odwołanie od tego orzeczenia do sądu odsyłającego.

- 15 Sąd ten stwierdził w przedmiocie ustalenia daty odniesienia do celów awansu S. Pohla w ramach widełek wynagrodzenia, że należy dokonać rozróżnienia ze względu na datę ukończenia przez S. Pohla 18 roku życia. Wykluczenie okresów zatrudnienia poprzedzających tę datę w celu obliczenia daty odniesienia przy jego zatrudnieniu na stanowisku na czas nieokreślony mogłoby oznaczać bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek. Zaliczenie jedynie połowy okresów zatrudnienia od dnia ukończenia przez niego 18 roku życia do dnia 24 listopada 1974 r. mogłoby być sprzeczne z ogólną zasadą równego traktowania w prawie unijnym, jak również z zakazem dyskryminacji określonym w art. 45 TFUE.
- 16 Ponadto sąd odsyłający zauważa, że zgodnie z obowiązującymi krajowymi przepisami dotyczącymi przedawnienia prawo S. Pohla do żądania ponownego ustalenia daty odniesienia uległo przedawnieniu. Sąd ten wywodzi z tego, że zgodnie z prawem krajowym roszczenia, jakich S. Pohl dochodzi w niniejszej sprawie celem uzyskania wyrównania wynagrodzenia i emerytury, również uległy przedawnieniu.
- 17 W tych okolicznościach Oberlandesgericht Innsbruck postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy obowiązujące aktualnie prawo Unii, a w szczególności:

1. zasada równego traktowania będąca ogólną zasadą prawa Unii,
2. ogólna zasada zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu art. 6 ust. 3 TUE i art. 21 [karty],
3. zakaz dyskryminacji wynikający ze swobody przepływu pracowników przewidzianej w art. 45 TFUE,
4. dyrektywa [2000/78];

sprzeciwia się regulacji krajowej – w części ustawowej, a w części wynikającej z układów zbiorowych – która za porozumieniem stron stała się integralną częścią indywidualnej umowy o pracę, zgodnie z którą to regulacją okresy zatrudnienia pracowników w sektorze transportu kolejowego, jeżeli miały miejsce przed 18 rokiem życia, nie są w ogóle zaliczane, a jeżeli miały miejsce po ukończeniu 18 roku życia, o ile nie zostały uzyskane w przedsiębiorstwie krajowym »parapublicznym« lub u samego pozwanego pracodawcy krajowego, zaliczane są tylko w połowie bez względu na uzyskane konkretnie kwalifikacje i wiedzę pracownika?

- 2) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy przy obliczaniu zaległego wynagrodzenia z zaliczeniem zgodnie z prawem Unii nieuwzględnionych dotychczas okresów zatrudnienia (przed ukończeniem 18 roku życia w całości i od ukończenia 18 roku życia do chwili zatrudnienia skarżącego przez pozwaną w drugiej połowie) ma znaczenie, że wliczone okresy zatrudnienia miały miejsce od dnia 1 grudnia 1965 r. do dnia 24 listopada 1974 r., a więc na długo przed przystąpieniem Republiki Austrii do Unii i przed pierwszym orzeczeniem dotyczącym zasady równego traktowania w prawie Unii?
- 3) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy obowiązujące aktualnie prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, sprzeciwia się krajowym przepisom dotyczącym przedawnienia, zgodnie z którymi byłoby przedawnione w całości roszczenie pracownika, a później emeryta, o wyrównanie wynagrodzenia, a później emerytury, przeciwko jego pracodawcy wynikające ze zgodnego z prawem Unii w rozumieniu pytania pierwszego zaliczenia okresów zatrudnienia za granicą i przed ukończeniem 18 roku życia, które to roszczenie osobie tej nie przysługiwało na mocy prawa krajowego i obiektywnie mogła dochodzić go dopiero po ogłoszeniu

wyroków: z dnia 30 listopada 2000 r. w sprawie C-195/98 Österreichischer Gewerkschaftsbund - Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Rec. s. I-10497; z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie C-88/08 Hütter, Zb.Orz. s. I-5325?

- 4) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy na podstawie obowiązującego aktualnie prawa Unii, w szczególności na podstawie horyzontalnego działania zasady równego traktowania będącej ogólną zasadą prawa Unii lub zakazu dyskryminacji wynikającego ze swobody przepływu pracowników, pracodawca w sektorze transportu kolejowego, zatrudniający około 40 000 pracowników oraz posiadający wielostopniową strukturę hierarchiczną i organizację obejmującą całe terytorium krajowe, powinien ze względu na obowiązek staranności powiadomić swoich pracowników i przedstawicieli pracowników o orzeczeniach Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, opublikowanych również w prasie codziennej, które stwierdzają niezgodność dotychczasowej praktyki zaliczania przez pracodawcę okresów zatrudnienia z prawem Unii, a które mogą między innymi prowadzić do wyrównania wynagrodzenia?”
- 18 Pismem z dnia 17 lipca 2013 r. sąd odsyłający przekazał Trybunałowi postanowienie Oberster Gerichtshof z dnia 27 czerwca 2013 r., którym sąd ten postanowił przedłożyć Trybunałowi kilka pytań prejudycjalnych dotyczących problematyki podobnej do rozpatrywanej w niniejszej sprawie.
- 19 W następstwie otrzymania tego pisma Trybunał zwrócił się do sądu odsyłającego o wskazanie mu, czy sąd ten zamierza zmienić lub wycofać, częściowo lub w całości, pytania prejudycjalne przedstawione w postanowieniu z dnia 28 sierpnia 2012 r.
- 20 W odpowiedzi sąd odsyłający postanowieniem, które wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 22 sierpnia 2013 r., przedstawił dodatkowe pytanie prejudycjalne o następującym brzmieniu:

„Czy obowiązujące obecnie prawo Unii, a w szczególności:

1. dyrektywa [2000/78],
2. ogólna zasada skuteczności,
3. ogólna zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań,

stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu rangi ustawowej z dnia 27 grudnia 2011 r., obowiązującemu z mocą wsteczną od dnia 1 stycznia 2004 r., które znosi prawa oparte na prawie Unii, a w szczególności na [ww.] wyroku [w sprawie Hütter], do uwzględnienia, bez dyskryminacji ze względu na wiek, okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia, jak również wynikające stąd prawa do wynagrodzenia, w związku z jednoczesnym przedłużeniem o rok okresu umożliwiającego osiągnięcie wyższego stopnia w każdej z trzech pierwszych grup zaszerogowania poprzez ustalenie nowej daty odniesienia do celów awansu?”

W przedmiocie trzeciego pytania prejudycjalnego

- 21 Poprzez swoje pytanie trzecie, na które należy udzielić odpowiedzi w pierwszej kolejności, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który do roszczenia pracownika o ponowną ocenę okresów zatrudnienia, jakie należy uwzględnić w celu ustalenia daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych związanych z obejmowanym przez niego w spółce stanowiskiem, stosuje trzydziestoletni termin przedawnienia, rozpoczynający bieg w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego, w którym ustalono tę datę odniesienia, lub w dniu błędnego zaszerogowania.

- 22 Sąd ten stawia sobie w szczególności pytanie o to, czy należy przyjąć, że ten termin przedawnienia rozpoczyna bieg nie w dniu zawarcia porozumienia, w ramach którego ustalono datę odniesienia, czy w dniu błędnego zaszeregowania na stopień, lecz począwszy od dnia ogłoszenia ww. wyroków, odpowiednio, w sprawie *Österreichischer Gewerkschaftsbund* i w sprawie *Hütter*.
- 23 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w braku uregulowań Unii w danym zakresie do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy wyznaczenie właściwych sądów oraz ustanowienie szczegółowych zasad proceduralnych dotyczących środków zaskarżenia mających na celu zapewnienie ochrony praw jednostek wynikających z prawa Unii, o ile zasady te nie będą mniej korzystne od zasad dotyczących podobnych środków istniejących w prawie krajowym (zasada równoważności) i o ile nie uczynią one wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności) (zob. w szczególności wyrok z dnia 8 września 2011 r. w sprawach połączonych C-89/10 i C-96/10 *Q-Beef i Bosschaert*, Zb.Orz. s. I-7819, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 24 W tym względzie należy zauważyć, że prawo Unii nie przewiduje norm dotyczących terminów do wniesienia skargi w odniesieniu do zasady równego traktowania.
- 25 Z tego wynika, że w gestii każdego państwa członkowskiego pozostaje uregulowanie, w ramach jego wewnętrznego porządku prawnego, tej kwestii proceduralnej, z zastrzeżeniem poszanowania zasad równoważności i skuteczności.
- 26 Co się tyczy zasady równoważności, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wymaga ona, by całość uregulowań dotyczących środka prawnego znajdowała zastosowanie jednakowo do środków prawnych opartych na naruszeniu prawa Unii oraz podobnych środków opartych na naruszeniu prawa wewnętrznego (wyrok z dnia 15 kwietnia 2010 r. w sprawie C-542/08 *Barth*, Zb.Orz. s. I-3189, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 W niniejszej sprawie z przedłożonych Trybunałowi akt sprawy wynika, że przewidziany w prawie krajowym trzydziestoletni termin przedawnienia znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy przywołane naruszenie prawa dotyczy prawa Unii czy prawa krajowego.
- 28 Tym samym nie można uznać, by taka norma przedawnienia była sprzeczna z zasadą równoważności.
- 29 Co się tyczy zasady skuteczności, Trybunał uznał za zgodne z prawem Unii ustalenie rozsądnych terminów do wniesienia skargi pod rygorem przedawnienia w interesie pewności prawa, o ile terminy takie nie mogą uniemożliwiać w praktyce lub nadmiernie utrudniać wykonywania uprawnień gwarantowanych w porządku prawnym Unii (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Barth*, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 Co się tyczy tego, czy daty ogłoszenia ww. wyroków, odpowiednio, w sprawie *Österreichischer Gewerkschaftsbund* i w sprawie *Hütter*, mają znaczenie dla rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia określonego w prawie krajowym, należy przypomnieć, że wykładnia normy prawa Unii, dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE, wyjaśnia i uściśla w miarę potrzeb znaczenie oraz zakres tej normy, tak jak powinna lub powinna być rozumiana i stosowana od chwili jej wejścia w życie. Innymi słowy, wyrok wydany w trybie prejudycjalnym ma nie konstytutywny, a czysto deklaratoryjny charakter, a zatem co do zasady wywołuje on skutki z mocą wsteczną od daty wejścia w życie interpretowanego przepisu (wyrok z dnia 12 lutego 2008 r. w sprawie C-2/06 *Kempter*, Zb.Orz. s. I-411, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 W odniesieniu do kwestii określenia rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia Trybunał uściślił, że należy ona zasadniczo do prawa krajowego i że ewentualne stwierdzenie przez Trybunał naruszenia prawa Unii nie ma zasadniczo wpływu na początek biegu tego terminu (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych *Q-Beef i Bosschaert*, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 32 W związku z tym daty ogłoszenia ww. wyroków, odpowiednio, w sprawie Österreichischer Gewerkschaftsbund i w sprawie Hütter, nie mają wpływu na określenie rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia rozpatrywanego w sprawie w postępowaniu głównym, a tym samym pozostają w niniejszym przypadku bez znaczenia w ramach niniejszej sprawy dla oceny poszanowania zasady skuteczności.
- 33 Jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, termin ten zgodnie z prawem krajowym rozpoczyna bieg w dniu zawarcia porozumienia, na podstawie którego ustalono datę odniesienia, lub w dniu dokonania błędnego zaszeregowania, czyli w sprawie w postępowaniu głównym w dniu 25 listopada 1974 r. Sąd odsyłający zauważa w tym względzie, że w świetle prawa krajowego prawo S. Pohla do ubiegania się o ponowne określenie daty odniesienia przedawniło się w dniu 24 listopada 2004 r., czyli na długo przed wszczęciem postępowania głównego w dniu 2 sierpnia 2011 r.
- 34 Nie można kwestionować tego, że termin taki stanowi rozsądny termin do wniesienia skargi pod rygorem prekluzji w interesie pewności prawa w rozumieniu orzecznictwa przywołanego w pkt 29 niniejszego wyroku.
- 35 Ponadto w świetle tego, że skarga S. Pohla dotyczy zasadniczo zgodności z prawem jego ostatniego awansu w ramach widełek wynagrodzenia, który miał miejsce w dniu 1 stycznia 2002 r., należy stwierdzić, że na podstawie prawa krajowego przysługiwał mu jeszcze trzyletni termin do wniesienia skargi na decyzję dotyczącą tego ostatniego awansu w ramach tych widełek.
- 36 Ponadto zakładając, że S. Pohl mógł oprzeć swe roszczenia na art. 45 TFUE lub na dyrektywie 2000/78, należy zauważyć, że po pierwsze, przepis ten mógł być przywołany przed sądami austriackimi od dnia 1 stycznia 1995 r., daty przystąpienia Republiki Austrii do Unii, czyli przez okres blisko dziesięciu lat przed upływem rozpatrywanego w postępowaniu głównym terminu przedawnienia, a po drugie, termin transpozycji dyrektywy 2000/78 upłynął w dniu 3 grudnia 2003 r., co pozostawiało S. Pohlowi blisko roczny termin do wniesienia skargi o uznanie jego praw przed tymi sądami. W tych okolicznościach należy stwierdzić, że w sprawie w postępowaniu głównym przewidziany w prawie krajowym trzydziestoletni termin przedawnienia, który rozpoczynał bieg w dniu zawarcia porozumienia, na podstawie którego ustalono datę odniesienia, lub w dniu dokonania błędnego zaszeregowania, nie mógł czynić niemożliwym w praktyce lub nadmiernie utrudnionym skorzystania przez S. Pohla z praw opartych ewentualnie na prawie Unii.
- 37 W świetle powyższych uwag na pytanie trzecie należy odpowiedzieć w ten sposób, że prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który do prawa pracownika o ponowną ocenę okresów zatrudnienia, jakie należy uwzględnić w celu ustalenia daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych, stosuje trzydziestoletni termin przedawnienia, rozpoczynający bieg w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego, na podstawie którego ustalono tę datę odniesienia, lub w dniu błędnego zaszeregowania.
- 38 Biorąc pod uwagę, po pierwsze, odpowiedź udzieloną na pytanie trzecie, oraz po drugie, ustalenie sądu odsyłającego – zgodnie z którym prawo S. Pohla do ubiegania się o ponowne określenie daty odniesienia, a w rezultacie jego skarga na decyzję w sprawie jego ostatniego awansu w ramach widełek wynagrodzenia uległy w dniu 24 listopada 2004 r. przedawnieniu na podstawie przepisów krajowych dotyczących przewidzianego w prawie krajowym trzydziestoletniego terminu przedawnienia – nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pozostałe pytania.

W przedmiocie kosztów

- ³⁹ Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który do prawa pracownika o ponowną ocenę okresów zatrudnienia, jakie należy uwzględnić w celu ustalenia daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych, stosuje trzydziestoletni termin przedawnienia, rozpoczynający bieg w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego, na podstawie którego ustalono tę datę odniesienia, lub w dniu błędnego zaszeregowania.

Podpisy