ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI,
sniegti 2010. gada 11. novembrī[1]

I — Ievads

1. Ņemot vērā demogrāfiskās izmaiņas Eiropā un ar tām saistītās problēmas, ar kurām saskaras valstu pensiju apdrošināšanas sistēmas, papildu privātas vecuma pensijas uzkrājumu izveidošana Savienības pilsoņiem kļūst arvien aktuālāka.

2. Šajā ziņā būtiska nozīme ir uzņēmumu pensiju plāniem. Tomēr parasti, lai iegūtu tiesības uz uzņēmuma papildpensijām, darba tiesiskajām attiecībām jābūt pastāvējušām minimālu laikposmu vai par darba ņēmējiem minimālu laikposmu jābūt veiktām iemaksām uzņēmuma pensiju fondā. Tikai tad, kad ir pagājuši šādi minimāli laikposmi, tiek nodrošināts, ka darba ņēmējs tiesības uz pensiju pilnīgi vai daļēji "nezaudē", viņam izbeidzot dalību uzņēmuma pensiju plānā vai vienkārši izbeidzot savas darba tiesiskās attiecības. Lai apzīmētu tādus minimālos laikposmus, ir ieviests *tiesību iegūšanas termiņu* jēdziens.

3. Arī šajā lietā šādi tiesību iegūšanas termiņi ir uzmanības centrā. M. Kastēlss [*M. Casteels*], darba ņēmējs no Beļģijas, daudzus gadus nepārtraukti strādāja pie vienas un tās pašas darba devējas, aviosabiedrības *British Airways*. Taču savus darba pienākumus viņš veica dažādos *British Airways* uzņēmumos dažādās dalībvalstīs. Līdz ar to viņš secīgi bija vairāku uzņēmuma pensijas plānu dalībnieks. Tomēr *British Airways* Vācijā atsaka M. Kastēlsam par viņa darba stāžu, kas ir gandrīz trīs gadi, uzņēmuma papildpensijas piešķiršanu, jo viņš paredzēto minimālo laikposmu neesot bijis tās Vācijas uzņēmumos pastāvošā uzņēmuma pensiju plāna dalībnieks un turklāt esot brīvprātīgi pārgājis uz citu *British Airways* uzņēmumu.

4. Tiesai šajā lietā ir jānoskaidro, vai šāda attieksme ir saderīga ar Savienības tiesību normām par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Savienības tiesības*

5. Šajā lietā atbilstošās Savienības tiesību normas ir ietvertas noteikumos par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos [2].

6. LESD 45. panta (agrāk — EKL 39. pants) izvilkuma redakcija ir šāda:

"1. Savienībā nodrošina darba ņēmēju pārvietošanās brīvību.

2. Pārvietošanās brīvība nozīmē to, ka likvidē jebkādu dalībvalstu darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem.

[…]"

2 — Par šo normu piemērojamo redakciju skat. tālāk (šo secinājumu 24. punkts).

7. LESD 48. panta pirmajā daļā (agrāk — EKL 42. pants) ir noteikts:

"Eiropas Parlaments un Padome saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru paredz tādus pasākumus sociālā nodrošinājuma jomā, kas vajadzīgi, lai īstenotu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību; šajā nolūkā tie izveido sistēmu, kas nodrošina to, ka algotiem vai pašnodarbinātiem migrējošiem darba ņēmējiem un viņu apgādājamiem:

a) summē visus laikposmus, ko saskaņā ar dažu valstu tiesību aktiem ņem vērā, lai piešķirtu un saglabātu tiesības saņemt pabalstu un aprēķinātu tā lielumu;

b) maksā pabalstus personām, kas ir dalībvalstu iedzīvotāji."

B — *Valsts tiesības*

8. Vācijā atbilstošās valsts tiesību normas attiecībā uz šajā lietā nozīmīgo laikposmu ir noteiktas, no vienas puses, *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung* (Likums par uzņēmuma papildpensiju

pilnveidošanu, turpmāk tekstā — "*BetrAVG*") [3] un, no otras puses, darba koplīgumā.

1) *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung*

9. BetrAVG 1. panta 1. punkta pirmā teikuma teksts uz šo lietu attiecināmā redakcijā [4] bija šāds:

"Darba ņēmējs, kuram, pamatojoties uz viņa darba tiesiskajām attiecībām, tiek nodrošināts vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma pabalsts (uzņēmuma papildpensijas), saglabā savas tiesības, ja viņa darba tiesiskās attiecības beidzas pirms apdrošināšanas gadījuma iestāšanās, ja vien šajā brīdī darba ņēmējs ir vismaz 35 gadus vecs un

— pensiju izmaksas nodrošinājums viņam ir pienācies vismaz 10 gadus

— vai darba stāžs uzņēmumā ir vismaz 12 gadi un pensiju izmaksas nodrošinājums viņam ir pienācies vismaz trīs gadus. […] [5]"

10. *BetrAVG* 17. panta 3. punkta redakcija tobrīd bija šāda:

"Darba koplīgumos var paredzēt atkāpes no 2.–5., 16., 27. un 28. panta. Noteikumi par atkāpēm attiecas uz darba devējiem un darba ņēmējiem, kuriem nav saistošs darba koplīgums, ja tie ir vienojušies par atbilstošo darba koplīguma noteikumu piemērojamību. No pārējiem šī likuma noteikumiem nevar atkāpties, ja tas pasliktina darba ņēmēja stāvokli."

2) *Versorgungstarifvertrag Nr. 3*

11. Laikā, kad M. Kastēlss strādāja Vācijā, viņa darba tiesiskajām attiecībām bija

3 — *BGBl.* I, 1974, 3610. lpp.

4 — Izskatāmajā lietā ir piemērojama *BetrAVG* 1974. gada 19. decembra redakcija, kas bija spēkā no 1974. gada 22. decembra līdz 2001. gada 31. decembrim.

5 — Vācijas valdība apgalvo, ka kopš 2001. gada tiesību iegūšanas termiņš nedrīkst būt ilgāks par 5 gadiem. Tagad *BetrAVG* 1.b panta 1. punkta redakcija ir šāda: "Darba ņēmējs, kuram ir nodrošināti uzņēmuma vecuma pensijas pabalsti, saglabā savas tiesības, ja viņa darba tiesiskās attiecības beidzas pirms apdrošināšanas gadījuma iestāšanās, taču pēc 25 gadu vecuma sasniegšanas un ja pensiju izmaksas nodrošinājums šajā brīdī ir pastāvējis vismaz 5 gadus (nodrošinātās tiesības). […]" (*BGBl.* I, 2001, 1328. lpp., un *BGBl.* I, 2007, 2838. lpp.).

piemērojams "Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Bodenpersonal und die Flugbegleiter der *British Airways plc* in Deutschland [*British Airways plc* Vācijā Pensiju nodrošinājuma darba koplīgums lidostas personālam un stjuartiem]"[6]. Šis darba koplīgums tika noslēgts 1989. gada 13. jūlijā starp *British Airways* galveno biroju Vācijā un arodbiedrību "Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr" (*ÖTV*) [Valsts dienesti, transports un satiksme] un bija spēkā sākot no 1988. gada 1. janvāra. Tajā tika detalizēti reglamentētas *British Airways* darbinieku uzņēmuma papildpensijas Vācijā. Šī darba koplīguma 7. panta redakcija bija šāda:

"1) Darba ņēmēji, kas ir sākuši strādāt *BA* pēc 1977. gada 31. decembra, saņem atpakaļ savas iemaksas bez procentiem, ja tie no uzņēmuma aiziet pirms likumā paredzēto tiesību iegūšanas termiņu beigām.

2) Uz darba ņēmējiem, kas ir sākuši strādāt *BA* pirms 1978. gada 1. janvāra, attiecas šādi noteikumi:

a) darba ņēmēji, kuriem tiek nodrošinātas tiesības, aizejot no uzņēmuma pirms pensijas vecuma sasniegšanas, var pieprasīt izmaksāt tiesībām uz pensiju atbilstošo vērtību, ko garantē viņu iemaksas […];

b) darba ņēmējiem, kuri no *BA* aiziet pēc pašu vēlēšanās, ja darba stāžs ir mazāks par pieciem gadiem, ir tiesības tikai uz tiem pabalstiem, ko garantē viņu iemaksas.

Darba ņēmējiem, kas pēc piecu darba stāža gadu beigām, bet pirms likumā paredzēto tiesību iegūšanas termiņu beigām pēc pašu vēlēšanās vai cita iemesla dēļ aiziet no *BA*, ir tiesības arī uz tādiem pensiju pabalstiem, kurus līdz šim datumam garantē *BA* iemaksas. […]

[…]"

III — Fakti un pamata prāva

12. Morics Kastēlss [*Maurits Casteels*] kopš 1974. gada 1. jūlija nepārtraukti strādāja aviosabiedrībā *British Airways plc*, saskaņā ar Anglijas tiesībām dibinātā sabiedrībā, kurai Eiropas Savienībā ir vairāki uzņēmumi. Savā profesionālajā karjerā M. Kastēlss ir strādājis *British Airways* uzņēmumos vairākās dalībvalstīs, proti, Beļģijā, Francijā un Vācijā.

6 — Turpmāk tekstā arī — "*Versorgungstarifvertrag Nr. 3*" vai "darba koplīgums".

13. Saskaņā ar 1988. gada 10. marta vienošanos starp M. Kastēlsu un *British Airways* viņa darba tiesiskajām attiecībām katrreiz bija jāpiemēro viņa darba vietā spēkā esošais uzņēmuma vecuma pensiju plāns. Līgumos atbilstoši pielāgojumi tika veikti ikreiz, kad M. Kastēlss pārcēlās no viena uzņēmuma uz citu. To mērķis bija attiecināt uz viņa darba tiesiskajām attiecībām [attiecīgās] valsts uzņēmuma vecuma pensiju plānus. Turklāt mērķis bija novērst M. Kastēlsa vienlaicīgu dalību vairākos *British Airways* uzņēmuma vecuma pensiju plānos.

14. Vienlaikus 1988. gada 10. marta vienošanās tieši paredz, ka par M. Kastēlsa darba attiecību sākumu *British Airways* visos aspektos esot uzskatāms 1974. gada 1. jūlijs [7].

15. No 1988. gada 15. novembra līdz 1991. gada 1. oktobrim [8] M. Kastēlss strādāja Vācijā *British Airways* uzņēmumā Diseldorfā par lidmašīnu mehāniķi. Sakarā ar viņa pārcelšanu uz Vāciju 1988. gada 19. oktobrī starp pusēm tika noslēgta vienošanās, ka M. Kastēlss viņa darba apstākļu ziņā esot pielīdzināms Vācijas darba ņēmējam, kurš kopš 1974. gada 1. jūlija ir strādājis *British Airways* uzņēmumā Vācijā. Vienošanās vienīgi neattiecās uz dalību *British Airways* darbiniekiem Vācijā paredzētajā darba devēja vecuma pensiju plānā atbilstoši *Versorgungstarifvertrag Nr. 3*. Šajā plānā M. Kastēlsam vajadzēja tikt iekļautam, tikai faktiski stājoties darbā Vācijā 1988. gada 15. novembrī [9].

16. Pēc tam, kad M. Kastēlss bija pieņēmis *British Airways* piedāvājumu strādāt tās Francijas uzņēmumā Parīzē (*Charles De Gaulle* lidostā), 1991. gada 1. oktobrī viņš tika pārcelts no Vācijas uz Franciju. Tur viņam piemēroja *British Airways* darba ņēmējiem Francijā paredzēto uzņēmuma vecuma pensiju plāna tiesisko regulējumu. Sākot no 1996. gada 1. aprīļa M. Kastēlss atkal strādāja *British Airways* Beļģijā un vairāk netika pārcelts uz ārvalstīm, un tur no jauna kļuva par Beļģijas uzņēmuma vecuma pensiju plāna dalībnieku.

17. Par to, ka M. Kastēlsam ir tiesības uz uzņēmuma papildpensiju par laika posmu pēc viņa galīgās atgriešanās atpakaļ Beļģijā 1996. gada 1. aprīlī, nav šaubu. Turpretim

7 — Šīs vienošanās izvilkuma oriģinālteksts angļu valodā ir šāds: "[…] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974."

8 — Pareizāk laikam būtu norādīt 1991. gada 30. septembri kā galīgo datumu, jo M. Kastēlss kopš 1991. gada 1. oktobra jau strādāja Francijas *British Airways* pastāvīgajā uzņēmumā (skat. uzreiz šo secinājumu 16. punktu).

9 — Attiecīgās vienošanās, kuras pamatā ir *British Airways* 1988. gada 19. oktobra piedāvājums, oriģinālteksts angļu valodā ir šāds: "We will effect a transfer from your present employment with British Airways at Brussels which means that your conditions of employment will be those for German Staff having started with British Airways on 1st July 1974. […] The exception to this will be the membership of the British Airways pension scheme in Germany. You will become a member of this scheme after joining British Airways at Düsseldorf."

šaubas bija — un tas bija tiesu debašu priekšmets Beļģijas darba lietu tiesās — pirmām kārtām par attieksmi pret iepriekšējo kopējo laikposmu no 1974. gada 1. jūlija līdz 1996. gada 31. martam. Tomēr pamata prāva tagad attiecas tikai uz jautājumu par to, vai M. Kastēlsam par viņa darbu Vācijā ir tiesības uz uzņēmuma papildpensiju. Šo papildpensiju *British Airways* M. Kastēlsam atsaka, jo viņš 1991. gadā pirms tiesību iegūšanas termiņu beigām esot brīvprātīgi aizgājis no Diseldorfas uzņēmuma.

18. Pašreiz pamata prāva tiek izskatīta otrajā instancē *Arbeidshof te Brussel* [10], kas ir apelācijas tiesa darba lietās.

IV — Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

19. Ar 2009. gada 15. septembra spriedumu, kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 25. septembrī, *Arbeidshof te Brussel* (turpmāk tekstā arī — "iesniedzējtiesa") apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai privātpersona strīdā ar savu privātā sektora darba devēju valsts tiesā var atsaukties uz EKL 42. pantu, ja nav bijusi Padomes rīcība?

2) Vai EKL 39. pants — pirms Direktīvas 98/49/EK stāšanās spēkā — un EKL 42. pants atsevišķi vai abi panti kopā nepieļauj, ka,

ja darba ņēmējs, kuru nodarbina viena un tā pati juridiskā persona kā darba devējs un kurš netika nosūtīts veikt darbu, secīgi strādā šī darba devēja uzņēmuma dažādās filiālēs dažādās dalībvalstīs un katrreiz viņam tika piemēroti šajās uzņēmuma filiālēs spēkā esošie papildpensijas plāni,

— nosakot laika posmu, pēc kura iegūst pilnīgas tiesības uz papildpensijas pabalstu (pamatojoties uz darba ņēmēja un darba devēja iemaksām) noteiktā dalībvalstī, netiek ņemts vērā ne nodarbinātības laikposms, kas nostrādāts citā dalībvalstī pie šī paša darba devēja, ne arī dalība šīs dalībvalsts papildpensijas plānā;

10 — Briseles Darba lietu apelācijas tiesa.

— darba ņēmēja pārcelšana ar viņa piekrišanu uz tā paša darba devēja uzņēmuma filiāli citā dalībvalstī tiek pielīdzināta pensiju sistēmas noteikumos paredzētam gadījumam par darba ņēmēja brīvprātīgu aiziešanu no uzņēmuma filiāles, līdz ar ko tiesības uz papildpensiju tiek ierobežotas paša darba ņēmēja veikto iemaksu apmērā,

ja šāda situācija rada tādas nelabvēlīgas sekas, ka darba ņēmējs par savu darbu šajā dalībvalstī zaudē tiesības uz papildpensijas pabalstu, kas tā nebūtu, ja viņš pie sava darba devēja būtu strādājis tikai vienā dalībvalstī un paliktu šīs dalībvalsts papildpensijas plāna dalībnieks?"

20. Tiesvedībā Tiesā rakstveida apsvērumus sniedza ne tikai M. Kastēlss un *British Airways*, bet arī Vācijas, Grieķijas un Apvienotās Karalistes valdības, kā arī Eiropas Komisija. Tiesas sēdē 2010. gada 6. oktobrī mutvārdu apsvērumus sniedza *British Airways*, Vācijas valdība un Komisija.

V — Vērtējums

21. Tiesa uzņēmuma vecuma pensiju plānu līdz šim ir apskatījusi pirmām kārtām saistībā ar vienlīdzīgas darba samaksas vīriešiem un sievietēm principu [11], turklāt pēdējā laikā uzņēmuma pensiju nozīme parādījās saistībā ar darba ņēmēju diskriminācijas aizliegumu viņu seksuālās orientācijas dēļ [12]. Turpretim šajā tiesvedībā jautājums ir par to, vai konkrēti tiesību iegūšanas termiņi, lai iegūtu tādu uzņēmuma papildpensiju, kādu *British Airways* vēlas atteikt M. Kastēlsam, nepārkāpj darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

22. Lai gan attiecībā uz pensiju apdrošināšanas sistēmām, kuru izveide ir paredzēta tiesību aktos, Savienības tiesībās jau gadu desmitiem pastāv atvasināto tiesību noteikumi, lai atbalstītu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos [13], atbilstošu noteikumu par uzņēmumu

11 — Skat., piemēram, 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber* (*Recueil*, I-1889. lpp.), 1993. gada 6. oktobra spriedumu lietā C-109/91 *Ten Oever* (*Recueil*, I-4879. lpp.), 1994. gada 28. septembra spriedumu lietā C-200/91 *Coloroll Pension Trustees* (*Recueil*, I-4389. lpp.) un 2001. gada 9. oktobra spriedumu lietā C-379/99 *Menauer* (*Recueil*, I-7275. lpp.).

12 — 2008. gada 1. aprīļa spriedums lietā C-267/06 *Maruko* (Krājums, I-1757. lpp.), skat. arī ģenerāladvokāta Jēskinena [*Jääskinen*] 2010. gada 15. jūlija secinājumus lietā C-147/08 *Römer* (2011. gada 10. maija spriedums, atrodas izskatīšanā Tiesā).

13 — Padomes 1971. gada 14. jūnija Regula (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem [darba ņēmējiem] un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā (OV L 149, 2. lpp.), kas nesen aizstāta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regulu (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 1. lpp., publicēta OV L 200, 1. lpp.).

papildpensijām nav[14]. Tiesa jau ir konstatējusi, ka arī nav iespējama tiesību normu, kas attiecas uz likumā paredzēto pensijas apdrosināšanas sistēmu, piemērošana pēc analoģijas[15].

23. Ar Direktīvu 98/49/EG[16] tika veikti pirmie soļi, lai migrējošiem darba ņēmējiem garantētu papildu tiesības uz pensiju. Tomēr īsta eksportējamība, tātad vispusīga iespēja migrējošiem darba ņēmējiem iegūt un saglabāt tiesības uz uzņēmuma papildpensijām līdz šim nav sasniegta[17]. Turklāt Direktīvu 98/49 jau *ratione temporis* nevar piemērot pamata prāvas faktiem, jo tā bija jātransponē valsts tiesību sistēmā līdz 2001. gada 25. jūlijam[18], tātad ilgi pēc M. Kastēlsa nodarbinātības laikposma *British Airways* Vācijas uzņēmumā Diseldorfā.

24. Tāpēc, atbildot uz *Arbeidshof te Brussel* iesniegtajiem jautājumiem, ir piemērojamas vienīgi primārās tiesību normas par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

25. EKL 39. pants un EKL 42. pants, uz kuriem iesniedzējtiesa sava lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, protams, atsaucas joprojām, kopš Lisabonas līguma spēkā stāšanās 2009. gada 1. decembrī tomēr ir izteikti jaunā redakcijā kā LESD 45. pants un LESD 48. pants. Ņemot vērā vispārējo principu, ka jaunā juridiskā situācija ir jāpiemēro arī esošo faktisko apstākļu pašreizējām vai vēlākajām sekām[19], minētā gadījuma noskaidrošanai būtu jāpiemēro tikai LESD 45. pants un LESD 48. pants. Šajā gadījumā tā nav (administratīva) lēmuma likumības izvērtēšana atbilstoši juridiskai situācijai, kas bija spēkā tā pieņemšanas brīdī[20], bet gan pašreizējo

14 — Regula Nr. 1408/71 nav piemērojama uzņēmuma vecuma pensijām; skat. 1998. gada 24. septembra spriedumu lietā C-35/97 Komisija/Francija (*Recueil*, I-5325. lpp., 34. un 35. punkts).

15 — 1999. gada 20. aprīļa spriedums lietā C-360/97 *Nijhuis* (*Recueil*, I-1919. lpp., 30. punkts).

16 — Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīva 98/49/EK par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem [darba ņēmējiem] un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā (OV L 209, 46. lpp.).

17 — Attiecīgs Komisijas 2005. gada 20. oktobra priekšlikums, saskaņā ar kuru it īpaši ir jāierobežo tiesību iegūšanas termiņu ieviešana un jānodrošina tiesību uz papildpensijām eksportējamība, līdz šim nav ticis pieņemts (Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par papildu pensijas tiesību pārvedamības uzlabošanu, COM(2005) 507, galīgā redakcija, pa šo laiku grozīts 2007. gada 9. oktobrī, skat. dokumentu COM(2007) 603, galīgā redakcija).

18 — Saskaņā ar Direktīvas 98/49 10. panta 1. punktu transponēšanas termiņš ir 36 mēneši pēc direktīvas stāšanās spēkā. Direktīvas 11. pantā ir noteikts, ka tās spēkā stāšanās brīdis ir diena, kad tā ir publicēta *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*; tā tika publicēta 1998. gada 25. jūlijā. Līdz ar to transponēšanas termiņš ir beidzies 2001. gada 25. jūlijā.

19 — 1973. gada 5. decembra spriedums lietā 143/73 *SOPAD* (*Recueil*, 1433. lpp., 8. punkts), 2002. gada 29. janvāra spriedums lietā C-162/00 *Pokrzeptowicz-Meyer* (*Recueil*, I-1049. lpp., 50. punkts) un 2010. gada 6. jūlija spriedums lietā C-428/08 *Monsanto Technology* (Krājums, I-6765. lpp., 66. punkts); šajā pašā ziņā nesenais 2010. gada 7. oktobra spriedums lietā C-162/09 *Lassal* (Krājums, I-9217. lpp., 39. punkts).

20 — M. Kastēlsa nodarbinātības laikposmā Vācijā (no 1988. gada 15. novembra līdz 1991. gada 1. oktobrim) darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai bija piemērojams EEK līguma 48.–51. pants Vienotā Eiropas akta redakcijā.

darba ņēmēja izredžu uz apgalvotajām tiesībām izvērtēšana [21].

26. Fakts, ka izskatāmajā lietā Beļģijas tiesā tiek apstrīdēta Vācijā spēkā esošās juridiskās situācijas atbilstība Savienības tiesībām, neietekmē lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību [22].

A — *Par pirmo jautājumu*

27. Ar savu pirmo jautājumu *Arbeidshof te Brussel* būtībā vēlas noskaidrot, vai privātpersona pret savu darba devēju var atsaukties uz EKL 42. pantu (tagad — LESD 48. pants). Šis jautājums ir jāaplūko, ņemot vērā — kā jau norādīts [23] — ka šajā lietā nozīmīgajā laikposmā starp 1988. un 1991. gadu Savienības mērogā nebija nekādu atvasināto tiesību normu par uzņēmuma papildpensiju koordinēšanu.

28. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Savienības tiesību norma ir tieši piemērojama tad, ja tā ir skaidra un beznosacījumu un tai nav nepieciešams diskrecionārs īstenošanas pasākums [24]. Tātad, vienkārši izsakoties, tiesību normai jābūt *beznosacījuma un pietiekami precīzai*, lai indivīdi uz to varētu tieši atsaukties.

29. Šiem nosacījumiem LESD 48. pants neatbilst. Tiesību normā ir ietverts juridiskais pamats Savienības likumdevējam veikt sociālā nodrošinājuma jomā darba ņēmēju brīvas pārvietošanās nodrošināšanai nepieciešamos pasākumus. Tas nav ne beznosacījumu, ne pietiekami precīzs.

30. LESD 48. pants nav *beznosacījuma*, jo šajā tiesību normā izvirzīto mērķu īstenošanai ir nepieciešama Savienības likumdevēja rīcība. Savienības likumdevējam ir plaša rīcības brīvība, lai izvēlētos veicamos pasākumus [25].

31. LESD 48. pants *nav pietiekami precīzs*, jo tajā attiecībā uz sociālā nodrošinājuma ārkārtīgi sarežģīto jomu tiek

21 — Arī 2010. gada 16. marta spriedumā lietā C-325/08 *Olympique Lyonnais* (Krājums, I-2177. lpp.) Tiesa ir atbildējusi uz tai uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem par EKL 39. pantu, atsaucoties uz LESD 45. pantu.

22 — Šajā ziņā 1989. gada 23. novembra spriedums lietā C-150/88 *Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711* (*Recueil*, 3891. lpp., 12. punkts kopsakarā ar 1. punktu).

23 — Skat. iepriekš (šo secinājumu 22. un 23. punkts).

24 — 1963. gada 5. februāra spriedums lietā 26/62 *van Gend & Loos* (*Recueil*, 1. lpp., 24. punkts) un 1986. gada 15. janvāra spriedums lietā 44/84 *Hurd* (*Recueil*, 29. lpp., 47. punkts).

25 — Spriedums lietā *Nijhuis* (minēts 15. zemsvītras piezīmē, 30. punkts) un 2009. gada 16. jūlija spriedums lietā C-208/07 *Chamier-Gliszczinski* (Krājums, I-6095. lpp., 64. punkts).

noteikti vienīgi vispārīgi mērķi, no vienas puses, par apdrošināšanas laikposmu summēšanu (LESD 48. panta pirmās daļas a) apakšpunkts) un, no otras puses, par pabalstu eksportējamību (LESD 48. panta pirmās daļas b) apakšpunkts). Tomēr tieši no LESD 48. panta nevar secināt, pamatojoties uz kādiem ierobežojumiem un ar kādiem nosacījumiem apdrošināšanas laikposmi ir jāsummē, tāpat tiesību normā nav informācijas par to, kādiem apdrošināšanas pabalstiem un kādos apstākļos ir jānodrošina eksportējamība. Tātad LESD 48. pantā Savienības likumdevējam tiek dots tiesiskās reglamentēšanas uzdevums izveidot sistēmu Savienības līmenī [26], tomēr pietiekami konkrēti nenorādot, kā šī sistēma ir izveidojama.

32. Līdz ar to uz pirmo *Arbeidshof te Brussel* jautājumu ir jāatbild noliedzoši.

B — *Par otro jautājumu*

33. Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai darba ņēmēju brīva pārvietošanās attiecībā uz tiesību iegūšanas termiņu izpildi saistībā ar tiesībām uz uzņēmuma papildpensijām pieprasa ņemt vērā darba ņēmēja nodarbinātības kopējo ilgumu pie viena un tā paša darba devēja viņa uzņēmumos dažādās dalībvalstīs. Turklāt iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai darba ņēmēju brīva pārvietošanās pieprasa tādu darba ņēmēja pārcelšanu no viena uzņēmuma uz otru attiecībā uz šādu veida tiesību iegūšanas termiņu izpildi uzskatīt par brīvprātīgu aiziešanu no attiecīgā uzņēmuma pat tad, ja darba ņēmējs ir piekritis pārcelšanai.

34. Šīs jautājuma divas daļas ir uzdotas gan saistībā ar EKL 39. pantu, gan ar EKL 42. pantu (tagad — LESD 45. pants un LESD 48. panta pirmā daļa). Tomēr tās ir jāanalizē vienīgi saistībā ar LESD 45. pantu [27], jo LESD 48. panta saturs nav pietiekami precīzs [28], lai, pamatojoties uz to, varētu vērtēt valsts tiesību normas.

26 — LESD 48. pants "uzdod Padomei izveidot sistēmu, kas ļauj darba ņēmējiem pārvarēt šķēršļus, ko tiem var radīt valsts tiesību akti sociālā nodrošinājuma jomā" (1995. gada 22. novembra spriedums lietā C-443/93 *Vougioukas*, *Recueil*, I-4033. lpp., 30. punkts; 2004. gada 16. decembra spriedums lietā C-293/03 *My*, Krājums, I-2013. lpp., 34. punkts, un spriedums lietā *Chamier-Glisczinski*, minēts 25. zemsvītras piezīmē, 64. punkts). Turklāt "galvenais mērķis" ir tiekties pēc migrējošo darba ņēmēju iespējami plašākas brīvas pārvietošanās radīšanas (1978. gada 12. oktobra spriedums lietā 10/78 *Belbouab*, *Recueil*, 1915. lpp., 5. punkts).

27 — Tas, ka valsts tiesiskais regulējums, kas attiecas uz uzņēmuma papildpensijām, var tikt izvērtēts, pamatojoties uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, ir minēts, piemēram, 2000. gada 15. jūnija spriedumā lietā C-302/98 *Sehrer* (*Recueil*, I-4585. lpp., it īpaši 36. punkts).

28 — Skat. turklāt manus apsvērumus par pirmo jautājumu (šo secinājumu 27.–32. punkts).

1) Ievada piezīme

35. Vācijas valdība uzskata, ka tobrīd Vācijā spēkā esošais tiesību iegūšanas termiņu tiesiskais regulējums atbilstoši *BetrAVG* 1. panta 1. punkta pirmajam teikumam nevarētu pārkāpt Savienības tiesības jau tāpēc vien, ka tas ietver vienīgi minimālas prasības. Līgumu slēgšanas brīvības ietvaros darba devēji un darba ņēmēji var vienoties par labvēlīgākiem noteikumiem — it īpaši par īsākiem tiesību iegūšanas termiņiem (skat. arī *BetrAVG* 17. panta 3. punktu).

36. Šajā ziņā ir jānorāda, ka darba ņēmēju aizsardzībai likumā noteiktie minimālie nosacījumi var tikt izvērtēti, ņemot vērā Savienības tiesības, ar kurām tiem jābūt saderīgiem [29], jo tie tomēr ir likumdevēja attiecīgās jomas regulēšanai izveidotā modeļa izpausme. Attiecīgajām tiesību normām, kuru piemērošana ir saistoša, ja vien darba devējs un darba ņēmējs nevienojas citādi, jau pašām par sevi ir jābūt atbilstošām Savienības tiesībām. Nedrīkst būt tā, ka valsts likumdevējs atstāj vienīgi līgumslēdzēju pušu ziņā Savienības tiesībām atbilstoša stāvokļa nodrošināšanu.

37. Tomēr izskatāmajā lietā nav jāiedziļinās šajā problemātikā. Kā tas redzams gan no rakstveida procesa, gan arī no tiesas sēdes Tiesā, šķērslis M. Kastēlsa apgalvotajām tiesībām uz pensiju par viņa nodarbinātības laikposmu Diseldorfā ir nevis tobrīd Vācijā spēkā esošie likumā noteiktie tiesību iegūšanas termiņi, bet gan drīzāk *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. pants.

38. Galu galā uz šiem darba koplīguma noteikumiem savos apsvērumos norāda arī iesniedzējtiesa, savā otrajā jautājumā atsaucoties uz "laikposma, pēc kura iegūst pilnīgas tiesības, [noteikšanu]", un šajā ziņā it īpaši interesējas par "nodarbinātības laikposma, kas nostrādāts citā dalībvalstī, ņemšanu vērā" un "pensiju sistēmas noteikumos paredzēto gadījumu, kad darba ņēmējs brīvprātīgi aiziet no uzņēmuma".

29 — Tiesa jau vairākās lietās ir aplūkojusi jautājumu par to, vai valsts tiesiskais regulējums par darba ņēmēju minimālo aizsardzību ir pretrunā Savienības tiesībām; skat., piemēram, par darba laiku 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp.) un 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel* (Krājums, I-9483. lpp.), kā arī par bērna kopšanas atvaļinājumu 2005. gada 14. aprīļa spriedumu lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-3067. lpp.). Visos šajos gadījumos būtu bijis iespējams darba līgumā vienoties par noteikumiem, kas ir labvēlīgāki nekā valsts tiesību aktā paredzētie. Tomēr arī valsts tiesību aktā ietvertajai minimālajai aizsardzībai vajadzēja būt saderīgai ar Savienības tiesībām.

2) Darba ņēmēju brīva pārvietošanās

39. LESD 45. pants attiecas ne tikai uz tiesību aktiem vai valsts iestāžu darbību, bet arī uz jebkāda veida noteikumiem, kas regulē nodarbinātību pret atlīdzību, it īpaši darba koplīgumiem [30]. Tādējādi tādi darba koplīguma noteikumi par uzņēmuma papildpensijām, par kuriem ir strīds šajā lietā, var tikt izvērtēti, ņemot vērā darba ņēmēju brīvas pārvietošanās kritēriju.

a) Brīvas pārvietošanās ierobežojums

i) Vispārīgi apsvērumi

40. Tiklab *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* noteikumi, kā arī tiesību aktu noteikumi, uz kuriem tajā ir atsauce [31], attiecas vienādi uz visiem *British Airways* uzņēmumos Vācijā strādājošiem darba ņēmējiem. Šajos noteikumos attiecīgie darba ņēmēji netiek tieši diferencēti pēc pilsonības, kā arī nav nekādu norāžu par to, ka tie pēc savas būtības attiektos drīzāk uz citu dalībvalstu pilsoņiem, nevis uz valstspiederīgajiem, kas tādējādi radītu netiešu diskrimināciju pilsonības dēļ [32].

41. LESD 45. pantā saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ir aizliegta ne tikai jebkura tieša vai netieša darba ņēmēju diskriminācija, pamatojoties uz viņu pilsonību, bet arī valsts tiesiskais regulējums, kas kavē (vai "ierobežo") darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, pat ja tādi noteikumi ir piemērojami neatkarīgi no darba ņēmēju pilsonības [33]. LESD 45. pantam pretrunā ir jebkurš valsts pasākums, kas, arī ja tas ir piemērojams, nediskriminējot pilsonības dēļ, var aizkavēt vai padarīt mazāk pievilcīgu Savienības pilsoņiem Līgumos garantēto pamatbrīvību izmantošanu [34].

30 — 1974. gada 12. decembra spriedums lietā 36/74 *Walrave* un *Koch* (*Recueil*, 1405. lpp., 16. un 17. punkts), 1995. gada 15. decembra spriedums lietā C-415/93 *Bosman* (*Recueil*, I-4921. lpp., 82.–84. punkts), 2004. gada 16. septembra spriedums lietā C-400/02 *Merida* (Krājums, I-8471. lpp.) un spriedums lietā *Olympique Lyonnais* (minēts 21. zemsvītras piezīmē, 30. un 31. punkts).

31 — *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. pantā vairākās vietās ir minēta "Vollendung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen" [likumā paredzēto tiesību iegūšanas termiņu izpilde] (skat. iepriekš šo secinājumu 11. punktu).

32 — Par netiešas diskriminācijas definīciju pilsonības dēļ skat. daudzo spriedumu vidū 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-212/05 *Hartmann* (Krājums, I-6303. lpp., 30. punkts) un 2010. gada 13. aprīļa spriedumu lietā C-73/08 *Bressol* u.c. un *Chaverot* u.c., saukts "Bressol" (Krājums, I-2735. lpp., 41. punkts).

33 — 2000. gada 27. janvāra spriedums lietā C-190/98 *Graf* (*Recueil*, I-493. lpp., 18. punkts), 2004. gada 29. aprīļa spriedums lietā C-387/01 *Weigel* (*Recueil*, I-4981. lpp., 50. un 51. punkts), 2005. gada 15. septembra spriedums lietā C-464/02 Komisija/Dānija (Krājums, I-7929. lpp., 45. punkts) un 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C-269/07 Komisija/Vācija (Krājums, I-7811. lpp., 107. punkts).

34 — 1993. gada 31. marta spriedums lietā C-19/92 *Kraus* (*Recueil*, I-1663. lpp., 32. punkts), 2007. gada 30. janvāra spriedums lietā Komisija/Dānija C-150/04 (Krājums, I-1163. lpp., 46. punkts, skatot to kopsakarā ar 35. un 45. punktu) un 2008. gada 1. aprīļa spriedums lietā C-212/06 *Gouvernement de la Communauté française* un *Gouvernement wallon*, saukts "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (Krājums, I-1683. lpp., 45. punkts).

42. Pavisam vispārīgi — LESD noteikumu par brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot dalībvalstu pilsoņiem jebkāda veida profesionālo darbību veikšanu Savienības teritorijā un nepieļaut pasākumus, kas var būt nelabvēlīgi šiem Savienības pilsoņiem, ja tie vēlas veikt saimniecisku darbību citas dalībvalsts teritorijā [35].

43. Tādi darba koplīguma noteikumi, kādus ietver *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. pants, darba ņēmējiem padara mazāk pievilcīgu aiziešanu no sava darba uzņēmumā un strādāšanu citā uzņēmumā, kas nav pievienojies citam vai arī vispār nevienam uzņēmuma pensiju plānam. Faktiski, ja aiziešana no uzņēmuma — un ar to saistītā dalības izbeigšana uzņēmuma pensiju plānā — nozīmē tiesību uz pensiju zaudēšanu, attiecīgajam darba ņēmējam ir ievērojami finansiāli zaudējumi, kā arī zaudējumi attiecībā uz viņa privātās vecuma pensijas uzkrājumu. Tādējādi, piemēram, M. Kastēlsam par viņa darba stāžu *British Airways* Vācijas uzņēmumā Diseldorfā tagad tiek liegtas tiesības uz uzņēmuma pensiju un no darba devējas maksātajām iemaksām uzņēmuma pensiju plānā viņš negūst nekādu labumu.

44. Tādi noteikumi un ar tiem saistītie zaudējumi nav jāizvērtē, pamatojoties uz LESD 45. pantu, tiktāl, ciktāl tie tikai kavē vai padara mazāk pievilcīgu pāriešanu starp uzņēmumiem *tajā pašā dalībvalstī*. Proti, primāro tiesību noteikumi par brīvu pārvietošanās neattiecas uz valsts iekšējām situācijām [36]. Tomēr minētie noteikumi rada darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojumu tiktāl, ciktāl — kā šajā gadījumā — tie var nelabvēlīgi ietekmēt *pārrobežu* pāriešanu uz uzņēmumiem citās dalībvalstīs. Faktiski noteikumi, kas Savienības pilsoņus var atturēt no izbraukšanas no dalībvalsts, lai citā dalībvalstī veiktu darbu darba ņēmēja statusā, ir šķērslis darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai [37].

45. Pretēja situācija varētu būt tikai tad, ja strīdus darba koplīguma noteikumu sekas būtu pārāk nenoteiktas vai pārāk netiešas, lai varētu ierobežot darba ņēmēju brīvu

35 — Spriedumi lietās *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 94. punkts), C-464/02 Komisija/Dānija (minēts 33. zemsvītras piezīmē, 34. punkts), "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 44. punkts) un *Olympique Lyonnais* (minēts 21. zemsvītras piezīmē, 33. punkts).

36 — 1999. gada 26. janvāra spriedums lietā C-18/95 *Terhoeve* (*Recueil*, I-345. lpp., 26. punkts) un spriedums lietā "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 33.–38. punkts).

37 — Šajā ziņā spriedumi lietās *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 96. punkts), C-464/02 Komisija/Dānija (minēts 33. zemsvītras piezīmē, 35. punkts), "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 44. punkta beigu daļa un 48. punkts) un *Olympique Lyonnais* (minēts 21. zemsvītras piezīmē, 34. punkts).

pārvietošanos [38]. Par to izskatāmajā lietā tomēr nekas neliecina. Darba ņēmējam tādā situācijā, kādā ir M. Kastēlss, kuram pēc gandrīz trim darba gadiem tiek piešķirtas tikai paša veiktās pensiju iemaksas [39], papildus tomēr neiegūstot darba devēja iemaksātās summas, salīdzinājumā ar saviem uzņēmumā palikušajiem kolēģiem tiek radīti ievērojami finansiāli zaudējumi. Jāpiebilst, ka viņš par atbilstošo darba stāžu savas tiesības uz uzņēmuma papildpensijām neiegūst [40] un tas rada vērā ņemamus zaudējumus viņa privātās vecuma pensijas uzkrājumam. Tādi finansiāli zaudējumi, kas saistīti ar zaudējumiem privātās vecuma pensijas uzkrājumam, var atbaidīt darba ņēmēju no pāriešanas uz citu, ārvalstīs atrodošos uzņēmumu.

celtie iebildumi. Turpinājumā pilnības labad es tiem īsumā pievērsīšos.

— Salīdzinājums ar pāriešanu uz citu uzņēmumu vienas valsts ietvaros

47. Pirmkārt, *British Airways* uzskata, ka neesot jāpieņem ierobežojuma esamība, jo M. Kastēlsa tiesības uz pensiju būtu zaudētas, arī pārejot uz citu uzņēmumu tajā pašā valstī. Līdzīgs skaidrojums ir arī Grieķijas valdībai.

ii) Par *British Airways* izvirzītajiem argumentiem

48. Šis arguments ir jānoraida.

46. Darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojuma faktu negroza arī *British Airways*

49. No vienas puses, brīvas pārvietošanās ierobežojuma jēdziens obligāti nenozīmē, ka ir izrādīta nevienlīdzīga un nelabvēlīga attieksme pārrobežu situācijā, salīdzinot ar iekšzemes situāciju. Tiesa jau vairākkārt ir uzskatījusi, ka ierobežojumi pastāv arī tādos gadījumos, kuros strīdus tiesiskais regulējums

38 — 2000. gada 27. janvāra spriedums lietā C-190/98 *Graf* (*Recueil*, I-493. lpp., 25. punkts) un spriedums lietā "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 51. punkts).

39 — Tiesvedībā Tiesā joprojām nav skaidrs, vai M. Kastēlss savas no 1988. līdz 1991. gadam veiktās darba ņēmēja iemaksas faktiski ir vai nav saņēmis atpakaļ.

40 — No *British Airways* rakstisko apsvērumu 9. pielikuma izriet, ka *British Airways* savu kolektīvās apdrošināšanas līgumu ar *Victoria Lebensversicherung AG* tiktāl, ciktāl tas attiecas uz M. Kastēlsu, ir uzteikusi 1991. gada novembrī.

vienādi ietekmēja gan iekšzemes, gan pārrobežu situāciju [41].

50. No otras puses, skatoties uz *Versorgungstarifvertrag Nr. 3*, ir skaidrs, ka izskatāmajā lietā pretēji *British Airways* apgalvojumam runa ir par faktisku nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar pārrobežu pāriešanu uz uzņēmumu salīdzinājumā ar pāriešanu iekšzemē. Proti, no lietas materiāliem izriet, ka *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* teritoriālā ziņā aptvēra visu kādreizējo Vācijas Federatīvās Republikas teritoriju; tas bija spēkā attiecībā uz *British Airways* lidostas personālu "Vācijā" [42].

51. Tātad, ja M. Kastēlss 1991. gadā, dodoties prom no Diseldorfas, būtu pārgājis vienīgi uz citu *British Airways* uzņēmumu Vācijā, atbilstoši *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* tas nekādā ziņā neietekmētu viņa tiesības uz pensiju. Tomēr pārrobežu pāriešana uz *British Airways* Francijas uzņēmumu — katrā ziņā atbilstoši pašreizējai *British Airways* interpretācijai — radīja viņa tiesību uz pensiju zaudēšanu, pamatojoties uz *Versorgungstarifvertrag Nr. 3*.

— Piekļuves kavēšana darba tirgum citās dalībvalstīs

52. Otrkārt, *British Airways* apgalvo, ka M. Kastēlsa pārvietošanās brīvība neesot tikusi ierobežota, jo darba koplīguma noteikumi viņu īpaši nav atturējuši veikt pārrobežu pāriešanu no viena aviosabiedrības uzņēmuma uz otru. Faktiski M. Kastēlss gadu gaitā esot strādājis vairākos *British Airways* uzņēmumos dažādās dalībvalstīs. Tātad viņa "piekļuve darba tirgum" citās dalībvalstīs neesot bijusi nelabvēlīgi ietekmēta.

53. Arī šis arguments tomēr nav pamatots.

54. No vienas puses, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ierobežojums vienmēr ir tad, ja pasākums *var* apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu Līgumā garantēto pamatbrīvību

41 — Skat., piemēram, spriedumus lietā *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē) un *Olympique Lyonnais* (minēts 21. zemsvītras piezīmē), kuros atbilstošo futbola asociāciju noteikumi par apmainīšanos ar futbola spēlētājiem ar citām asociācijām vienādi attiecās uz apmaiņu valsts ietvaros un uz pārrobežu apmaiņu. Līdzīgi — saistībā ar brīvību veikt uzņēmējdarbību — 2009. gada 19. maija spriedums apvienotajās lietās no C-171/07 līdz C-172/07 *Apothekerkammer des Saarlandes* u.c. (Krājums, I-4171. lpp.), kura priekšmets bija svešu lietu pārziņas aizliegums ("Fremdbesitzverbot") attiecībā uz aptiekām Vācijā, kas ļauj tikai farmaceitiem būt aptieku īpašniekiem un vadītājiem; tas ir piemērojams gan iekšzemes, gan ārvalstu uzņēmumiem, kas Vācijā vēlas vadīt aptiekas.

42 — Skat. 1. pantu *Versorgungstarifvertrag Nr. 3*, kuru *British Airways* pati Tiesai ir iesniegusi kā savu rakstisko apsvērumu 7. pielikumu.

izmantošanu [43]. Tā tas ir šajā gadījumā, jo darba koplīguma noteikumi un ar tiem saistīto finansiālo zaudējumu perspektīva, kā arī zaudējumi privātās vecuma pensijas uzkrājumam uz darba ņēmējiem, apsverot uzņēmuma maiņu, iedarbojas atturoši [44]. Katrā ziņā, ievērojot demogrāfiskās izmaiņas un arvien lielāku nepieciešamību pēc papildus privātās vecuma pensijas uzkrājumiem, nevar izslēgt, ka darba ņēmēji, pieņemot lēmumu izmantot savas tiesības brīvi pārvietoties, ņem vērā savu tiesību uz uzņēmuma papildpensijām iespējamo zaudēšanu [45].

55. No otras puses, nav apstrīdams, ka M. Kastelsam, ņemot vērā viņa 1991. gadā notikušo pāriešanu no *British Airways* Vācijas uzņēmuma Diseldorfā uz tās Francijas uzņēmumu, faktiski ir jāsamierinās ar finansiālajiem zaudējumiem, kā arī ar zaudējumiem privātās vecuma pensijas uzkrājumam gadījumā, ja darba koplīguma noteikumus piemēro tā, kā norāda *British Airways*.

56. Tātad brīvas pārvietošanās tiesības, kas ir paredzētas LESD 45. pantā, nesniedz darba ņēmējam nekādas garantijas, ka ikvienā dalībvalstī, uz kuru viņš dodas, darba, sociālajā un nodokļu jomā viņam tiks piemērots vienāds tiesiskais regulējums [46]. Savienības tiesību noteikumiem par brīvu pārvietošanos ir jāaizsargā darba ņēmējs no īpašas nelabvēlīgas attieksmes, kas saistīta ar brīvas pārvietošanās īstenošanu [47]; it īpaši brīvas pārvietošanās īstenošanas sekas nedrīkst būt tādas, ka darba ņēmējs veic sociālās iemaksas, kas nedod tiesības uz atbilstošiem pabalstiem [48]. Taču tieši to panāk tādi darba koplīguma noteikumi, par kuriem ir strīds šajā lietā, ja to interpretē un piemēro tā, kā uzskata *British Airways*: darba ņēmējs, kurš pirms tiesību iegūšanas termiņu beigām pārceļas [strādāt] uz citu dalībvalsti, zaudē — pilnīgi vai daļēji — savas ar iemaksu maksājumiem iegūtās tiesības uz pensiju saskaņā ar *Versorgungstarifvertrag Nr. 3*.

43 — Spriedumi lietās *Kraus* (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 32. punkts) un "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 48. punkta beigu daļa un 55. punkts); šajā pašā ziņā — attiecībā uz brīvību veikt uzņēmējdarbību — spriedums apvienotajās lietās *Apothekerkammer des Saarlandes* u.c. (minēts 41. zemsvītras piezīmē, 22. punkts).

44 — Līdzīgi Tiesa lietā "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (spriedums minēts 34. zemsvītras piezīmē, 48. punkts) ir uzskatījusi, ka darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslis ir tas, ka personas, pamatojoties uz valsts sociālās apdrošināšanas tiesību normām, "atrodas tādā situācijā, kurā tās vai nu zaudē aprūpes apdrošināšanas sniegtās priekšrocības, vai tām ir ierobežota izvēle attiecībā uz savas dzīvesvietas maiņu".

45 — Tajā pašā izpratnē spriedums lietā "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 53. punkts).

46 — Par sociālajām tiesībām skat. 2002. gada 19. marta spriedumu apvienotajās lietās C-393/99 un C-394/99 *Hervein* u.c. (*Recueil*, I-2829. lpp., 51. punkts), 2006. gada 9. marta spriedumu lietā C-493/04 *Piatkowski* (Krājums, I-2369. lpp., 34. punkts), 2009. gada 1. oktobra spriedumu lietā C-3/08 *Leyman* (Krājums, I-9085. lpp., 45. punkts), 2010. gada 15. jūnija spriedumu lietā C-211/08 Komisija/Spānija (Krājums, I-5267. lpp., 61. punkts) un 2010. gada 14. oktobra spriedumu lietā C-345/09 *Van Delft* u.c. (Krājums, I-9879. lpp., 100. punkts).

47 — Šajā ziņā 1975. gada 21. oktobra spriedums lietā 24/75 *Petroni* (*Recueil*, 1149. lpp., 13. punkts), 1991. gada 7. marta spriedums lietā C-10/90 *Masgio* (*Recueil*, I-1119. lpp., 18. punkts), 2008. gada 11. septembra spriedums lietā C-228/07 *Petersen* (Krājums, I-6989. lpp., 43. punkts) un spriedums lietā *Leyman* (minēts 46. zemsvītras piezīmē, 41. punkts).

48 — Spriedumi apvienotajās lietās *Hervein* u.c. (51. punkta beigu daļa), lietā *Piatkowski* (34. punkta beigu daļa), lietā *Leyman* (45. punkta beigu daļa) un lietā *Van Delft* u.c. (101. punkts), visi minēti 46. zemsvītras piezīmē.

— Salīdzinājums ar *Graf* lietu

57. Treškārt, *British Airways* vēlas salīdzināt izskatāmo lietu ar *Graf*[49] lietu: abas lietas ir par finansiālo pabalstu zaudēšanu sakarā ar brīvprātīgu attiecīgā darba ņēmēja darba vietas maiņu; tātad, ja *Graf* lietā neesot uzskatīts, ka pastāv darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums, tad arī izskatāmajā lietā Tiesa varētu neatzīt tādu ierobežojumu.

58. Arī šis arguments mani nepārliecina.

59. Graf lietā bija runa par Austrijas tiesību aktos paredzētu atlaišanas pabalstu, tā saukto "Abfertigung". Tiesa toreiz uzsvēra, ka tiesības uz tādu atlaišanas pabalstu ir atkarīgas "no hipotētiska notikuma nākotnē, proti, no vēlākas darba tiesisko attiecību izbeigšanas, ko darba ņēmējs nav ne pats veicinājis, ne arī ir vainojams tajā" [50]. Turpretim izskatāmajā lietā uzmanības centrā ir tiesības uz pensiju, kuru iegūšana saskaņā ar *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* nebūt nav atkarīga no "hipotētiska notikuma nākotnē", bet gan no apstākļa, kas nenovēršami ir saistīts ar tiesību uz brīvu pārvietošanos izmantošanu, proti, tās vietas izvēli, kurā attiecīgā persona strādā savā profesijā [51].

60. Turklāt ir jāpatur prātā, ka *British Airways* pensiju izmaksas nodrošinājums M. Kastēlsam kļuva saistošs, jau viņam stājoties darbā 1988. gada 15. novembrī Diseldorfā, un M. Kastēlss sākot no pirmās dienas pats ar savām, kā arī ar viņa darba devēja pensiju iemaksām ieguva tiesības uz uzņēmuma papildpensiju. Ja šīs tiesības tagad tiek uzskatītas par "zaudētām", tas galu galā nozīmē ietaupījumu zaudēšanu, kuri M. Kastēlsam, viņam gandrīz trīs gadus nostrādājot Diseldorfā, tika veidoti saistībā ar viņa privātās vecuma pensijas uzkrājumu. Arī tā ir būtiska atšķirība no *Graf* lietas.

61. Tāpēc kopumā es palieku pie sava secinājuma, ka tādi darba koplīguma noteikumi, par kuriem šajā lietā ir strīds, kavē darba ņēmēju brīvu pārvietošanos LESD 45. panta izpratnē un tādējādi ierobežo šo pamatbrīvību.

49 — 38. zemsvītras piezīmē minētais spriedums.

50 — Spriedums lietā *Graf* (minēts 38. zemsvītras piezīmē, 24. punkts).

51 — Šajā pašā ziņā spriedums lietā "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 51. punkts).

b) Pamatojums

62. Pasākums, kas ierobežo darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, ir pieļaujams tikai tad, ja tam ir leģitīms ar Līgumiem saderīgs mērķis, ko var pamatot primāri vispārējo interešu apsvērumi. Tomēr arī tādā gadījumā šāda pasākuma piemērošanai ir jābūt piemērotai, lai īstenotu attiecīgo mērķi, un tā nevar pārsniegt šī mērķa sasniegšanai vajadzīgo [52].

63. Tiesas sēdē lietas dalībnieki bija vienisprātis, ka tādi darba koplīguma noteikumi par tiesību iegūšanas termiņiem, par kuriem ir strīds šajā lietā, pirmām kārtām ir domāti darba ņēmēja piesaistei viņa darba devējam; tiem ir jāveicina darba ņēmēja lojalitāte uzņēmumam un vienlaikus tā jāatalgo. Vēlos piebilst, ka tādi noteikumi turklāt paaugstina plānošanas drošību uzņēmuma pensiju plānā un šī plāna pārvaldītājs var ietaupīt izdevumus, kas var būt saistīti ar īpaši nenozīmīgu tiesību uz pensiju adminstrēšanu un īstenošanu.

64. Visi šie mērķi balstās uz likumīgiem darba un sociālā tiesiskā regulējuma apsvērumiem [53], kurus var attiecināt uz primāro vispārējo interešu apsvērumu jomu.

65. Nav nekādu šaubu, ka ar tādiem darba koplīguma noteikumiem, par kuriem ir strīds šajā lietā, arī *var* sasniegt minētos mērķus.

66. Toties jautājumam, vai tādu darba koplīguma noteikumu piemērošana — it īpaši atbilstoši *British Airways* norādītajai interpretācijai — nepārsniedz to, kas ir *nepieciešams* likumīgo darba un sociālā tiesiskā regulējuma mērķu sasniegšanai, ir vajadzīga rūpīgāka analīze.

67. British Airways uzskata, ka, piemērojot tiesību iegūšanas termiņus, M. Kastēlsa pāriešana no Vācijas uz Franciju 1991. gada 1. oktobrī, no vienas puses, būtu jāuzskata par brīvprātīgu viņa darba tiesisko attiecību, kas pastāvēja Vācijā, izbeigšanu; no otras puses, viņa nodarbinātības laikposmi

52 — Spriedumi lietās *Kraus* (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 32. punkts), *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 104. punkts), "Flāmu aprūpes apdrošināšana" (minēts 34. zemsvītras piezīmē, 55. punkts) un *Olympique Lyonnais* (minēts 21. zemsvītras piezīmē, 38. punkts).

53 — Faktu, ka darba devējs ar konkrētiem pasākumiem var atalgot savu darba ņēmēju lojalitāti uzņēmumam, Tiesa ir atzinusi, piemēram, 1999. gada 21. oktobra spriedumā lietā C-333/97 *Lewen* (*Recueil*, I-7243. lpp., 28. punkts) un 2005. gada 10. marta spriedumā lietā C-196/02 *Nikoloudi* (Krājums, I-1789. lpp., 63. punkts). To, ka arī administrēšanas izdevumiem, aprēķinot sociālā nodrošinājuma pabalstus, var būt zināma ietekme, Tiesa ir atzinusi, piemēram, saistībā ar Regulas Nr. 1408/71 51. pantu: skat. 1982. gada 2. februāra spriedumu lietā 7/81 *Sinatra* (*Recueil*, 137. lpp., 9. punkts) un 1990. gada 21. marta spriedumu lietā C-85/89 *Ravida* (*Recueil*, I-1063. lpp., 20. punkts).

citos *British Airways* uzņēmumos neesot jāņem vērā.

68. Šāda pieeja, kuras sekas acīmredzami būtu tādas, ka tāds darba ņēmējs kā M. Kastēlss zaudētu savas tiesības uz pensiju [54], nešķiet nepieciešama, lai sasniegtu minētos darba un sociālā tiesiskā regulējuma mērķus.

69. Attiecībā vispirms uz mērķi darba ņēmēju piesaistīt viņa darba devējam, darba ņēmējam pārejot darbā no viena sava darba devēja uzņēmumu uz otru tā paša darba devēja uzņēmumu, šis mērķis acīmredzami nav apdraudēts. Tieši pretēji, attiecīgais darba ņēmējs vēl vairāk pierāda savu lojalitāti pret savu darba devēju, ja viņš pēc darba devēja aicinājuma dodas strādāt uz viņa uzņēmumu citā dalībvalstī un tādējādi dienesta interesēs samierinās ar pārcelšanos uz ārvalstīm.

70. Ja darba ņēmējam sakarā ar tādu pāriešanu darba koplīguma noteikumos tiktu paredzēts pretējais, radot viņa tiesību uz uzņēmuma papildpensiju zaudēšanu, tiktu pārsniegts viņa lojalitātes nodrošināšanai nepieciešamais.

71. Situācija teorētiski varētu būt citāda saistībā ar otro iepriekš minēto mērķi, proti, mērķi garantēt plānošanas drošību un izvairīties no adminstrēšanas izdevumiem, kas saistīti ar īpaši nelielām tiesībām uz pensiju. Saistībā ar šo mērķi arī darba ņēmēja "iekšēja pāriešana" no viena uzņēmuma uz citu tā paša darba devēja uzņēmumu teorētiski varētu pamatot tiesību uz pensiju zaudēšanu, ja šī pāriešana notiek pēc īpaši īsa nodarbinātības laikposma. "Iekšēja pāriešana", pie viena un tā paša darba devēja nepārtraukti nostrādājot nepilnus trīs gadus, tomēr nenotiek pēc sevišķi īsa nodarbinātības laikposma it īpaši tad, ja tās ir tādas darba tiesiskās attiecības kā M. Kastēlsam, kurās dienesta interesēs bieža pārrobežu uzņēmumu maiņa ir izplatīta un pat līgumā noteikta prasība [55].

72. Līdz ar to, kopumā ņemot, tādu darba koplīguma noteikumu piemērošanu, par kādiem ir strīds šajā lietā, attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos nevar uzskatīt par pamatotu.

54 — Pensiju izmaksas nodrošinājums M. Kastēlsam saskaņā ar *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* bija stājies spēkā tikai tad, kad viņš sāka strādāt Diseldorfā 1988. gada 15. novembrī. Tādējādi šis pensiju izmaksas nodrošinājums viņa pāriešanas brīdī uz Franciju bija pastāvējis mazāk nekā trīs gadus. Tāpat viņa darba stāžs uzņēmumā tā atrašanās vietā Diseldorfā viņa pāriešanas brīdī uz Franciju bija mazāks par trīs gadiem. Tādējādi M. Kastēlss neesot izpildījis ne *BetrAVG* 1. panta 1. punkta pirmā teikuma pirmajā ievilkumā, ne otrajā ievilkumā paredzēto tiesību iegūšanas termiņu, kas tiek ņemts vērā *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. panta 1. punktā.

55 — Skat. turklāt starp pamata prāvas dalībniekiem noslēgto 1988. gada 10. marta vienošanos (iepriekš šo secinājumu 13. punkts).

3) Ar pamata prāvu saistītās sekas

73. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts tiesai, ciktāl tai atbilstoši valsts tiesībām ir piešķirta rīcības brīvība, ir jāinterpretē un jāpiemēro valsts tiesību normas saskaņā ar Savienības tiesību prasībām [56].

74. Proti, Savienības tiesības pamata lietā ir jāpiemēro iesniedzējtiesai [57]. Lai sniegtu tai lietderīgu atbildi uz otro jautājumu, vēl īsumā ir jāmin šādi apsvērumi.

75. Saskaņā ar LESD 45. panta jēgu un mērķi īstenot pēc iespējas plašāku darba ņēmēju brīvu pārvietošanos ir jāizvairās no tā, ka darba ņēmējs sakarā ar savu pāriešanu no viena darba devēja uzņēmuma uz citā dalībvalstī atrodošos tā paša darba devēja uzņēmumu zaudē jebkādas savas tiesības uz uzņēmuma papildpensiju.

76. Šim nolūkam attiecībā uz tiesību iegūšanas termiņu izpildi LESD 45. pantā tiek prasīts ņemt vērā darba ņēmēja nodarbinātības kopējo ilgumu pie viena un tā paša darba devēja viņa uzņēmumos dažādās dalībvalstīs. Turklāt LESD 45. pantā tiek aizliegts darba ņēmēja pārcelšanu starp viena un tā paša darba devēja uzņēmumiem dažādās dalībvalstīs kontekstā ar tiesību iegūšanas termiņu izpildi uzskatīt par brīvprātīgu aiziešanu no uzņēmuma pat tad, ja darba ņēmējs pārcelšanai ir piekritis.

77. Šķiet, ka izskatāmajā lietā nebūt nav izslēgta Savienības tiesībām atbilstoša, ar darba ņēmēju brīvas pārvietošanās vajadzībām pamatota tiesību iegūšanas termiņu interpretācija un piemērošana atbilstoši *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. pantam, skatot to kopsakarā ar *BetrAVG* 1. panta 1. punkta pirmo teikumu. Pietiktu ar to, ka M. Kastēlsa "nodarbinātības laikposmā" pie *British Airways* ņemtu vērā viņa darba tiesisko attiecību kopējo ilgumu sākot no 1974. gada 1. jūlija [58].

78. Tāda M. Kastēlsa nodarbinātības laikposma kopš 1974. gada 1. jūlija aplūkošana

56 — 1988. gada 4. februāra spriedums lietā 157/86 *Murphy* u.c. (*Recueil*, 673. lpp., 11. punkts), 2000. gada 26. septembra spriedums lietā C-262/97 *Engelbrecht* (*Recueil*, I-7321. lpp., 39. punkts) un 2007. gada 11. janvāra spriedums lietā C-208/05 *ITC* (Krājums, I-181. lpp., 68. punkts).

57 — Pastāvīgā judikatūra, skat. tikai 1964. gada 15. jūlija spriedumu lietā 100/63 *Van der Veen* (*Recueil*, 1215., 1230. lpp.) un 2008. gada 10. jūlija spriedumu lietā C-54/07 *Feryn* (Krājums, I-5187. lpp., 19. punkts).

58 — Kā tiesas sēdē Tiesā ir norādījusi Vācijas valdība, visu darba tiesisko attiecību ņemšana vērā saskaņā ar Vācijas darba tiesībām, interpretējot tās atbilstoši Vācijas augstākās tiesu instances judikatūrai, būtu pat nepieciešama.

kopumā ir pat saprotama, ja ņem vērā, ka 1988. gada 10. martā puses skaidri vienojās par M. Kastēlsa nodarbinātības sākumu pie *British Airways* visos aspektos (angļu valodā: "for all purposes") uzskatīt 1974. gada 1. jūliju.

79. Atbilstoši pamata prāvas dalībnieku vienprātīgam novērtējumam M. Kastēlsam nevajadzētu vienlaicīgi būt vairāku darba devēju vecuma pensijas plānu dalībniekam. Taču šajā lietā interesējošā kontekstā nebūt nav jābaidās no darba ņēmēja nepamatotas iedzīvošanās (iegūstot vairākas tiesības uz uzņēmuma papildpensijām par vienu un to pašu laikposmu), bet gan gluži pretēji — no nepamatotas nelabvēlīgas attieksmes pret viņu (zaudējot tiesības uz uzņēmuma pensiju par nepilnu trīs gadu laika posmu). Šis apstāklis liecina par to, ka attiecībā uz varbūtējo tiesību iegūšanas termiņu izpildi ir jāņem vērā viņa darba tiesisko attiecību ar *British Airways* kopējais ilgums.

80. Ja 1974. gada 1. jūliju uzskata par nodarbinātības sākuma brīdi pie *British Airways*, tad uz M. Kastēlsu ir attiecināms *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. panta 2. punkts. Šis noteikums attiecas uz darba ņēmējiem, kas "ir stājušies darbā [*British Airways*] pirms 1978. gada 1. janvāra" [59].

81. Turklāt tādā gadījumā M. Kastēlss *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. panta 2. punkta b) apakšpunkta otrās daļas izpratnē ir uzskatāms par darba ņēmēju, kas pirms likumā noteikto tiesību iegūšanas termiņu beigām *BetrAVG* 1. panta pirmās daļas pirmā teikuma izpratnē, taču "pēc piecu darba gadu beigām" ir "aizgājis" no darba *British Airways* [60].

82. Tas nozīmētu, ka M. Kastēlsam saskaņā ar *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. panta 2. punkta b) apakšpunkta otro daļu būtu tiesības ne tikai uz pensiju pabalstiem, kas izriet no viņa paša iemaksām, bet arī uz tādiem pabalstiem, kas izriet no darba devēja iemaksām līdz viņa pārcelšanai uz Franciju. Tātad tādā gadījumā M. Kastēlsam par viņa pabeigtajiem nodarbinātības laikposmiem Vācijā būtu pilnvērtīgas tiesības uz pensiju, attiecībā uz kuru tiktu ņemtas vērā gan viņa paša, gan arī viņa darba devējas iemaksas.

59 — Tiesas sēdē Tiesā *British Airways* pārstāve, atbildot uz jautājumu, skaidri atzina, ka *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* 7. panta 2. punktu var piemērot M. Kastēlsam.

60 — Pamatoti norādot, M. Kastēlss nekad nav pārtraucis darba tiesiskās attiecības ar *British Airways*, jo arī viņa 1991. gadā veiktā pāriešana uz Franciju notika *British Airways* uzdevumā un viņa 1974. gada 1. jūlijā uzsāktās darba tiesiskās attiecības ar *British Airways* turpināja pastāvēt.

83. Fakts, ka *British Airways* 1991. gadā uzteica savu Vācijas kolektīvās apdrošināšanas līgumu, ciktāl tas attiecās uz M. Kastēlsu [61], šajā ziņā ir nenozīmīgs. Vajadzības gadījumā *British Airways* ir jāsamaksā M. Kastēlsam kompensācija, kas atbilst viņa uzņēmuma papildpensijai par Vācijā nostrādātajiem nodarbinātības laikposmiem.

4) Par jautājumu par sprieduma iedarbības ierobežošanu

85. Gadījumā, ja atbildes uz *Arbeidshof te Brussel* jautājumiem būs tādās, kādas esmu šeit ierosinājusi, Grieķijas valdība pieprasa sprieduma iedarbības ierobežošanu laikā.

84. Ja koplīguma noteikumu interpretācija un piemērošana atbilstoši Savienības tiesībām pretēji gaidītajam nebūtu iespējama, tad iesniedzējtiesai nevajadzētu piemērot *Versorgungstarifvertrag Nr. 3* tiktāl, ciktāl tas ir pretrunā M. Kastēlsa tiesību uz vecuma pensiju īstenošanai. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru attiecībā uz darba koplīgumiem ir pieļaujama tieša atsauce uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, tostarp "horizontālajās" tiesiskajās attiecībās starp privātpersonām [62].

86. Šajā ziņā jānorāda, ka Tiesas sniegtā Savienības tiesību normu interpretācija ierobežo, izskaidro un precizē šīs normas nozīmi un apjomu, kā to ir vai bija jāsaprot un jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža [63]. Tāpēc prejudiciālu nolēmumu iedarbības laikā ierobežošana ir apsverama tikai sevišķos izņēmuma gadījumos [64], proti, ja to prasa primāri tiesiskās drošības apsvērumi [65]. Lai varētu pieņemt lēmumu par šādu ierobežojumu, ir jāievēro divi pamatnosacījumi, proti, ieinteresēto personu

61 — Tas izriet no kādas *Victoria Lebensversicherung AG* vēstules, ko *British Airways* Tiesai ir iesniegusi kā tās rakstisko apsvērumu 9. pielikumu.

62 — Šajā ziņā skat. spriedumus lietā *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē) un lietā *Olympique Lyonnais* (minēts 21. zemsvītras piezīmē), kuros bija runa par darba koplīgumu iedarbību uz individuālām darba tiesiskām attiecībām ar atsevišķām futbola asociācijām kā darba devējiem; šajā pašā ziņā spriedums lietā *Walrave* un *Koch* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 17. punkts un 31.–34. punkts). Vēl plašāk Tiesa 2000. gada 6. jūnija spriedumā lietā C-281/98 *Angonese* (*Recueil*, I-4139. lpp., 30.–36. punkts) un 2008. gada 17. jūlija spriedumā lietā C-94/07 *Raccanelli* (Krājums, I-5939. lpp., 41.–48. punkts) ir atzinusi darba ņēmēju brīvās pārvietošanās — vai katrā ziņā tajā ietvertā diskriminācijas aizlieguma — tiešo iedarbību uz privāttiesībās reglamentētām darba attiecībām neatkarīgi no koplīguma noteikuma esamības.

63 — 1980. gada 27. marta spriedums lietā 61/79 *Denkavit italiana* (*Recueil*, 1205. lpp., 16. punkts), spriedums lietā *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 141. punkts), 2005. gada 15. marta spriedums lietā C-209/03 *Bidar* (Krājums, I-2119. lpp., 66. punkts) un *Bressol* (minēts 32. zemsvītras piezīmē, 90. punkts).

64 — Spriedumi lietā *Denkavit italiana* (minēts 63. zemsvītras piezīmē, 17. punkts), lietā *Bosman* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 142. punkts) un lietā *Bressol* (minēts 32. zemsvītras piezīmē, 91. punkts).

65 — Spriedumi lietā *Barber* (minēts 11. zemsvītras piezīmē, 44. punkts), lietā *Bidar* (minēts 63. zemsvītras piezīmē, 67. punkts) un lietā *Bressol* (minēts 32. zemsvītras piezīmē, 91. punkts); šajā pašā ziņā 2008. gada 22. decembra spriedums lietā C-333/07 *Régie Networks* (Krājums, I-10807. lpp., 122. punkts).

labas ticības esamība un būtisku traucējumu rašanās risks [66].

87. Neviens no šiem kritērijiem šajā lietā nav izpildīts.

88. Par labas ticības kritēriju ir jānorāda, ka darba koplīgumu noteikumi jau sen tiek vērtēti pēc Savienības tiesību noteikumu kritērija [67]. Tātad sociālie partneri dažādās dalībvalstīs nevarēja labticīgi paļauties uz to, ka noteikumi par tiesību iegūšanas termiņiem, par kuriem viņi vienojušies darba koplīgumos, vispārīgi atrodas ārpus Savienības tiesību piemērošanas jomas.

89. Turklāt Vācijas valdība tiesas sēdē Tiesā ir norādījusi, ka katrā ziņā saskaņā ar Vācijas darba tiesībām viena un tā paša darba devēja uzņēmumos ārvalstīs pabeigto nodarbinātības laikposmu ņemšana vērā ir obligāta.

90. Attiecībā uz būtisku traucējumu kritēriju neviens no lietas dalībniekiem nav argumentējis, ka šajā gadījumā ierosinātais uzņēmuma vecuma pensijas plānu finanšu līdzsvara risinājums varētu būt nopietni apdraudēts [68]. To ir arī grūti iedomāties, jo šajā lietā taču ir runa tikai par tiesību uz pensiju, par kurām darba devēji un darba ņēmēji jau ir veikuši iemaksas, saglabāšanu.

91. Tāpēc es neuzskatu, ka jāierobežo Tiesas prejudiciālā nolēmuma iedarbība laikā.

66 — 2006. gada 10. janvāra spriedums lietā C-402/03 *Skov* un *Bilka* (Krājums, I-199. lpp., 51. punkts), 2010. gada 3. jūnija spriedums lietā C-2/09 *Kalinchev* (Krājums, I-4939. lpp., 50. punkts) un spriedums lietā *Bressol* (minēts 32. zemsvītras piezīmē, 91. punkts).

67 — Pamatā skat. spriedumu lietā *Walrave* un *Koch* (minēts 30. zemsvītras piezīmē, 17. punkts).

68 — Par šo kritēriju skat. spriedumu lietā *Barber* (minēts 11. zemsvītras piezīmē, 44. punkts); līdzīgi jau iepriekš 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā 43/75 *Defrenne* (*Recueil*, 455. lpp., 70. punkts).

VI — Secinājumi

92. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai *Arbeidshof te Brussel* atbildēt šādi:

"1) LESD 48. pantam nav tiešas iedarbības;

2) ja darba ņēmējs strādāja pie viena un tā paša darba devēja vairākos uzņēmumos dažādās dalībvalstīs, turklāt katrā no uzņēmumiem viņš bija pievienojies tur spēkā esošajam uzņēmuma pensiju plānam, tad attiecīgā uzņēmuma pensiju plāna noteikumi ir jāinterpretē un jāpiemēro pēc iespējas saskaņā ar LESD 45. pantu. It īpaši:

— aprēķinot nodarbinātības laikposmus, kurus tādam darba ņēmējam ir jānostrādā pie sava darba devēja, lai attiecīgajā uzņēmuma pensiju plānā iegūtu nodrošinātas tiesības uz pensiju, ir jāņem vērā viņa nodarbinātības pie tā paša darba devēja kopējais ilgums visos uzņēmumos;

— šāda darba ņēmēja pārcelšanu no viena uzņēmuma uz citu nedrīkst uzskatīt par brīvprātīgu dalības izbeigšanu attiecīgajā uzņēmuma pensiju plānā pat tad, ja darba ņēmējs ir piekritis viņa pārcelšanai."