GENERALINĖS ADVOKATĖS JULIANE KOKOTT IŠVADA, pateikta 2010 m. lapkričio 11 d.[1]

I — Įvadas

1. Atsižvelgiant į demografinius pokyčius Europoje ir su jais susijusius iššūkius valstybinėms pensijų sistemoms vis daugiau reikšmės įgyja papildomos privačios pensijos kaupimas.

2. Šiuo atžvilgiu nepaskutinį vaidmenį vaidina profesinių senatvės pensijų sistemos. Tačiau paprastai teisės į papildomą profesinę senatvės pensiją įgijimas reiškia, kad darbo santykiai truko minimalų nustatytą laikotarpį arba kad darbuotojui minimalų nustatytą laikotarpį buvo mokamos įmokos į profesinių senatvės pensijų sistemą. Tik mokant įmokas minimalius reikalaujamus laikotarpius yra užtikrinama, kad darbuotojas „nepraranda" visų ar dalies teisių į pensiją, pasitraukdamas iš profesinių senatvės pensijų sistemos arba paprasčiausiai anksčiau laiko nutraukęs darbo santykius. Tokiems minimaliems nustatytiems laikotarpiams pavadinti nusistovėjo *būtinojo draudimo laikotarpio* sąvoka.

3. Tokiam būtinajam draudimo laikotarpiui šioje byloje ir skiriamas pagrindinis dėmesys. Belgijos darbuotojas M. Casteels ilgus metus be pertraukos dirbo pas tą patį darbdavį, t. y. oro transporto bendrovėje *British Airways*. Tačiau jis vykdė veiklą skirtinguose *British Airways* padaliniuose daugelyje valstybių narių. Todėl jam buvo paeiliui taikytos kelios profesinių senatvės pensijų sistemos. Už beveik trejus darbo metus Vokietijoje dabar *British Airways* atsisako M. Casteels suteikti papildomą profesinę senatvės pensiją, nes jis nepriklausė Vokietijos filialuose taikomai profesinių senatvės pensijų sistemai nustatytą minimalų laikotarpį, be to, savo noru persikėlė dirbti į kitą *British Airways* padalinį.

4. Teisingumo Teismas šioje byloje turės nagrinėti, ar toks požiūris atitinka Sąjungos teisės nuostatas, susijusias su laisvu darbuotojų judėjimu.

1 — Originalo kalba: vokiečių.

II — Teisinis pagrindas

A — *Sąjungos teisė*

5. Šios bylos teisinį pagrindą sudaro taisyklės, susijusios su darbuotojų judėjimo laisve[2].

6. SESV 45 straipsnyje (buvęs EB 39 straipsnis), be kita ko, nustatyta:

„1. Sąjungoje užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė.

2. Tokia judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės.

<…>“

2 — Dėl šioje byloje taikytinos šių normų redakcijos žr. šios išvados 24 punktą.

7. SESV 48 straipsnio 1 dalyje (buvęs EB 42 straipsnis) numatyta:

„Europos Parlamentas ir Taryba, spręsdami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, socialinės apsaugos srityje imasi priemonių, būtinų laisvam darbuotojų judėjimui užtikrinti; šiuo tikslu jie priima nuostatas, kaip migruojantiems samdomiems ir savarankiškai dirbantiems darbuotojams ir jų išlaikytiniams užtikrinti:

a) pagal keleto valstybių įstatymus nustatomų visų prilyginamųjų laikotarpių sudėtį, kad jie įgytų ir išlaikytų teisę į socialines išmokas ir kad būtų galima apskaičiuoti tų išmokų dydį;

b) socialinių išmokų mokėjimą asmenims, gyvenantiems valstybių narių teritorijose.“

B — *Nacionalinė teisė*

8. Vokietijoje nagrinėjamai bylai reikšmingu laikotarpiu taikyti teisės aktai buvo

Darbuotojų senatvės aprūpinimo pagerinimo įstatymas (*BetrAVG*)[3] ir kolektyvinė sutartis.

1. Darbuotojų senatvės aprūpinimo pagerinimo įstatymas

9. Pagal nagrinėjamai bylai taikomą *BetrAVG* 1 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio redakciją[4]:

„Darbuotojas, kuriam buvo įsipareigota užtikrinti senatvės, invalidumo išmokas ar išmokas netekus maitintojo, susijusias su darbo santykiais (įmonės senatvės pensijos), išsaugo teisę į pensiją, kai darbo sutartis nutraukiama prieš įvykstant draudiminiam įvykiui, jeigu tą dieną darbuotojui yra sukakę 35 metai ir

— arba įsipareigojimas dėl pensijos truko mažiausiai 10 metų,

— arba jis turi mažiausiai 12 metų stažą, ir įsipareigojimas dėl pensijos truko mažiausiai trejus metus.“[5]

10. *BetrAVG* 17 straipsnio 3 dalyje tuo metu buvo nustatyta:

„Kolektyvinės sutartys gali nukrypti nuo šio įstatymo 2–5, 16, 27 ir 28 straipsnių. Nukrypti leidžiančios nuostatos taikomos kolektyvinės sutarties nesaistomiems darbdaviams ir darbuotojams, jeigu jie susitaria tarpusavio santykiams taikyti atitinkamas kolektyvinės sutarties nuostatas. Tačiau nuo šio įstatymo nuostatų negalima nukrypti darbuotojui sukuriant nepalankesnes sąlygas.“

2. Kolektyvinė sutartis Nr. 3

11. Kai M. Casteels dirbo Vokietijoje, jo darbo santykiams buvo taikoma „Kolektyvinė

3 — *BGBl. I*, 1974, p. 3610.

4 — Šioje byloje taikytina *BetrAVG* 1974 m. gruodžio 19 d. redakcija, galiojusi iki 2001 m. gruodžio 31 dienos.

5 — Remiantis Vokietijos vyriausybės duomenimis, nuo 2001 m. būtinasis draudimo laikotarpis gali būti ne ilgesnis nei penkeri metai. *BetrAVG* 1b straipsnio 1 dalyje nustatyta: „Darbuotojui, kuriam buvo užtikrintos profesinių senatvės pensijų įmokos, teisė į pensiją išlieka, jeigu darbo santykiai prieš įvykstant draudiminiam įvykiui baigiasi, kai darbuotojui sukanka 25 metai ir įsipareigojimas dėl pensijos iki to momento truko mažiausiai penkerius metus (neprarandama teisė į pensiją). <…>“ (*BGBl. I*, 2001, p. 1328, ir BGBl. I, 2007, p. 2838).

sutartis Nr. 3, *British Airways plc* antžeminės tarnybos personalui ir orlaivių palydovams Vokietijoje“[6]. Ši kolektyvinė darbo sutartis buvo sudaryta 1989 m. liepos 13 d. tarp *British Airways* direkcijos Vokietijoje ir „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (ÖTV) (Viešųjų paslaugų ir transporto) profesinės sąjungos ir buvo taikoma nuo 1988 m. sausio 1 dienos. Ši sutartis išsamiau reglamentavo *British Airways* filialo Vokietijoje papildomą profesinę pensiją. Kolektyvinės darbo sutarties 7 straipsnis buvo suformuluotas taip:

„1. Darbuotojams, pradėjusiems dirbti *British Airways* nuo 1977 m. gruodžio 31 d., nutraukusiems darbo sutartį nepasibaigus įstatymų numatytam būtinam draudimo laikotarpiui, grąžinamos įmokos be palūkanų.

2. Darbuotojams, pradėjusiems dirbti *British Airways* iki 1978 m. sausio 1 d. galioja šios nuostatos:

a) Darbuotojai, turintys neprarandamų teisių į pensiją, gali, nutraukdami darbo sutartį iki jiems sukaks numatytas amžius, reikalauti išmokėti tokią sumą, kokia jam būtų priklausiusi pensija pagal įmokėtų įmokų dydį. <…>

b) Darbuotojai, savo noru paliekantys tarnybą *British Airways* neįgiję penkerių metų darbo stažo, turi teisę į pensijų išmokas, kurios yra užtikrintos savomis įmokomis.

Darbuotojai, išdirbę penkerius metus, bet savo noru arba dėl kokių nors kitų priežasčių nutraukę darbo sutartį prieš pasibaigiant įstatymų numatytam būtinajam draudimo laikotarpiui, turi teisę į pensijų išmokas, kurios iki to momento buvo užtikrintos *British Airways* įmokomis. <…>

<…>“

III — Faktinės bylos aplinkybės ir procesas pagrindinėje byloje

12. Maurits Casteels nuo 1974 m. liepos 1 d. nuolat dirbo pagal Anglijos teisę įsteigtoje oro bendrovėje *British Airways plc*, turinčioje Europos Sąjungoje daug filialų. Per savo darbo metus M. Casteels dirbo daugelio valstybių narių *British Airways* filialuose, konkrečiai kalbant, Belgijoje, Prancūzijoje ir Vokietijoje.

6 — Toliau – Kolektyvinė sutartis Nr. 3, arba Kolektyvinė darbo sutartis.

13. Pagal 1988 m. kovo 10 d. M. Casteels ir *British Airways* susitarimą visą laiką darbo santykiams turėjo būti taikoma atitinkamoje darbo vietoje galiojanti profesinių senatvės pensijos sistema. Kiekvieną kartą, kai M. Casteels persikeldavo iš vieno filialo į kitą, būdavo atliekami atitinkami sutarčių pakeitimai. Buvo siekiama užtikrinti, kad jo darbo santykiams galiotų atitinkamos nacionalinės profesinių senatvės pensijų sistemos. Be to, siekta išvengti, kad M. Casteels vienu metu priklausytų kelioms *British Airways* profesinių senatvės pensijų sistemoms.

14. Iš 1988 m. kovo 10 d. sutarties taip pat akivaizdu, kad M. Casteels įdarbinimo *British Airways* pradžia visais atžvilgiais buvo laikoma 1974 m. liepos 1 diena[7].

15. Nuo 1988 m. lapkričio 15 d. iki 1991 m. spalio 1 d.[8] M. Casteels dirbo aviacijos mechaniku Vokietijoje, *British Airways* filiale Diuseldorfe. 1988 m. spalio 19 d. jam persikeliant į filialą Vokietijoje, šalys susitarė, kad M. Casteels darbo sąlygos bus tokios pačios, kokias turi Vokietijoje dirbantys darbuotojai, įdarbinti *British Airways* Vokietijos filiale nuo 1974 m. liepos 1 d. Vienintelis skirtumas buvo tas, kad jam nebuvo taikoma Vokietijoje dirbantiems darbuotojams galiojusi *British Airways* pensijų sistema pagal kolektyvinę sutartį Nr. 3. M. Casteels turėjo tapti šios sistemos nariu tik faktiškai pradėjęs darbą Vokietijoje 1988 m. lapkričio 15 dieną[9].

16. Priėmęs *British Airways* pasiūlymą dirbti Prancūzijos filiale Paryžiuje (Šarlio de Golio oro uoste), 1991 m. spalio 1 d. jis išvyko iš Vokietijos į Prancūziją. Ten jam buvo taikomi *British Airways* Prancūzijoje dirbančių darbuotojų profesines senatvės pensijas reglamentuojantys teisės aktai. Nuo 1996 m. balandžio 1 d. M. Casteels daugiau nebepersikėlė į užsienį ir dirbo *British Airways* filiale Belgijoje, kur jam buvo taikoma Belgijos profesinių senatvės pensijų sistema.

17. Neginčijama, kad M. Casteels turi teisę į papildomą profesinę pensiją nuo to laiko, kai 1996 m. balandžio 1 d. galutinai grįžo į Belgiją. Vis dėlto abejonių sukėlė ir teisinių ginčų

7 — Šio susitarimo originaliame pažodiniame tekste anglų kalba, be kita ko, nurodoma: „<…> your employment with *British Airways* for all purposes will count from 01.07.1974“.

8 — Tikriausiai būtų tiksliau nurodyti darbo nutraukimo datą 1991 m. rugsėjo 30 d., nes M. Casteels nuo 1991 m. spalio 1 d. jau dirbo *British Airways* Prancūzijos filiale (šiuo klausimu žr. šios išvados 16 punktą).

9 — Atitinkamo susitarimo originaliame pažodiniame tekste anglų kalba, kuriuo yra grindžiamas 1988 m. spalio 19 d. *British Airways* pasiūlymas, nurodoma: „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.“

objektu Belgijos darbo teismuose tapo prieš tai buvusio periodo, trukusio nuo 1974 m. liepos 1 d. iki 1996 m. kovo 31 d., vertinimas. Tačiau dabar pagrindinėje byloje yra tik keliamas klausimas, ar M. Casteels už darbą Vokietijoje turi teisę į papildomą profesinę pensiją. Šią papildomą pensiją *British Airways* atsisako mokėti M. Casteels, nes jis 1991 m. nepasibaigus būtinajam draudimo laikotarpiui, savanoriškai išvyko iš filialo Diuseldorfe.

18. Dabar pagrindinė byla yra nagrinėjama antrojoje instancijoje *Arbeidshof te Brussel*[10] kaip apeliaciniame darbo ginčų teisme.

IV — Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

19. *Arbeidshof te Brussel* (toliau – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) 2009 m. rugsėjo 15 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. rugsėjo 25 d., nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar privatus asmuo byloje prieš savo darbdavį iš privataus sektoriaus gali nacionaliniame teisme remtis EB sutarties 42 straipsniu, jei Taryba nesiėmė jokių jame numatytų priemonių?

2. Ar EB sutarties 39 straipsniui – iki Direktyvos 98/491 įsigaliojimo – ir 42 straipsniui atskirai ar kartu prieštarauja tai, kad:

— tuo atveju, kai tuo pačiu juridiniu asmeniu esančiam darbdaviui dirbantis darbuotojas, nebūdamas komandiruotas, paeiliui dirbo šio darbdavio įmonės filialuose skirtingose valstybėse narėse kiekvieną kartą taikant šiuose filialuose galiojančias papildomų pensijų sistemas,

— nustatant laikotarpį, kuriuo buvo galutinai įgyta teisė į papildomą pensiją (tiek darbdavio, tiek darbuotojo mokėtų įmokų pagrindu) konkrečioje valstybėje narėje, neatsižvelgiama nei į dirbant tam pačiam darbdaviui kitoje valstybėje narėje įgytą darbo stažą, nei į narystę toje valstybėje taikomoje papildomų pensijų sistemoje, ir

10 — Briuselio darbo teismas.

— darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į to paties darbdavio filialą kitoje valstybėje narėje prilyginamas teisės aktuose dėl pensijų numatytam darbo santykių nutraukimui darbuotojo valia, ir dėl to jo teisė į papildomą pensiją ribojama tik jo paties sumokėtomis įmokomis,

neigiamas tokios situacijos padarinys yra tai, kad darbuotojas praranda teisę į papildomą pensiją už darbo šioje valstybėje narėje laikotarpį, o taip nebūtų atsitikę, jeigu jis būtų dirbęs savo darbdaviui tik vienoje valstybėje narėje ir būtų šioje valstybėje galiojančios papildomų pensijų sistemos narys?“

20. Procedūroje Teisingumo Teisme savo rašytines pastabas, be M. Casteels ir *British Airways*, pateikė Vokietijos, Graikijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės bei Europos Komisija. Posėdyje, kuris įvyko 2010 m. spalio 6 d., dalyvavo *British Airways*, Vokietijos vyriausybės ir Komisijos atstovai.

V — Vertinimas

21. Iki šiol Teisingumo Teismas nagrinėjo profesinių senatvės pensijų sistemas pirmiausia dėl vienodo darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo[11], be to, neseniai profesinės pensijos buvo reikšmingos siekiant uždrausti darbuotojų diskriminaciją dėl jų seksualinės orientacijos[12]. Šioje byloje savo ruožtu kyla klausimas, ar būtinieji draudimo laikotarpiai, numatyti siekiant įgyti teisę į papildomą profesinę pensiją, kuriais M. Casteels grindžia *British Airways* atžvilgiu savo reikalavimus, prieštarauja darbuotojų judėjimo laisvei.

22. Nors valstybines pensijų sistemas Sąjungos teisėje kelis dešimtmečius reglamentuoja antriniai teisės aktai, kuriais siekiama apsaugoti darbuotojų judėjimo laisvę[13], trūksta atitinkamų nuostatų dėl papildomų profesinių

11 — Be kita ko, žr. 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimą *Barber* (C-262/88, Rink. p. I-1889), 1993 m. spalio 6 d. Sprendimą *Ten Oever* (C-109/91, Rink. p. I-4879), 1994 m. rugsėjo 28 d. Sprendimą *Coloroll Pension Trustees* (C-200/91, Rink. p. I-4389) ir 2001 m. spalio 9 d. Sprendimą *Menauer* (C-379/99, Rink. p. I-7275).

12 — 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimas *Maruko* (C-267/06, Rink. p. I-1757); taip pat žr. generalinio advokato N. Jääskinen 2010 m. liepos 15 d. išvadą byloje *Römer* (C-147/08 byla dar nagrinėjama).

13 — 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje (OL L 149, p. 2; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 35), vėliau pakeistas 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (OL L 166, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 5 t., p. 72).

pensijų[14]. Kaip yra konstatavęs Teisingumo Teismas, valstybinėms pensijų sistemoms negalima pagal analogiją taikyti galiojančių normų[15].

23. Pradžia siekiant išsaugoti darbuotojų migrantų teises į papildomą pensiją buvo padaryta priimant Direktyvą 98/49/EB[16]. Tačiau reali perkėlimo galimybė, t. y. visaapimančios galimybės darbuotojams migrantams įgyti ir išsaugoti teisę į papildomą profesinę pensiją, vis dėlto iki šiol nebuvo užtikrinta[17]. Be to, Direktyva 98/49 vien dėl *ratione temporis* netaikoma pagrindinėms bylos aplinkybėms, nes ji turėjo būti perkelta į nacionalinę teisę tik 2001 m. liepos 25 d.[18], t. y. praėjus nemažai laiko nuo M. Casteels darbo laikotarpio *British Airways* filiale Vokietijoje, Diuseldorfo mieste.

24. Todėl tik pirminės teisės nuostatos dėl laisvo darbuotojų judėjimo yra svarbios, siekiant atsakyti į *Arbeidshof te Brussel* pateiktus klausimus.

25. Tačiau EB 39 ir 42 straipsniai, kuriais natūraliai vis dar remiasi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai tapo naujos redakcijos SESV 45 ir 48 straipsniais. Remiantis bendruoju teisės principu, pagal kurį nauja teisinė situacija taip pat yra taikytina esamiems ar būsimiems susidariusių situacijų padariniams[19], sprendžiant šią bylą turi būti remiamasi vien SESV 45 ir 48 straipsniais. Šiuo atveju svarbu įvertinti ne (administracijos) sprendimo teisėtumą pagal jo priėmimo momentu galiojusią teisę[20], bet

14 — Reglamentas Nr. 1408/71 netaikomas profesinėms senatvės pensijoms; žr. 1998 m. rugsėjo 24 d. Sprendimo *Komisija prieš Prancūziją* (C-35/97, Rink. p. I-5325, 34 ir 35 punktus).

15 — 1999 m. balandžio 20 d. Sprendimas *Nijhuis* (C-360/97, Rink. p. I-1919, 30 punktas).

16 — 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/49/EB dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų ir savarankiškai dirbančių asmenų, judančių Bendrijoje, teisių į papildomą pensiją išsaugojimo (OL L 209, p. 46; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 323).

17 — 2005 m. spalio 20 d. Komisijos pasiūlymas šiuo klausimu, kuriuo visų pirma siekiama užtikrinti galimybę apriboti galimybę nustatyti minimalius draudimo laikotarpius ir užtikrinti teisių į papildomą pensiją perkėlimą, iki šiol nebuvo priimtas (Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas dėl direktyvos dėl teisių į papildomą pensiją perkėlimo pagerinimo COM(2005) 507 galutinis, iš dalies pakeistas 2007 m. spalio 9 d., žr. dokumentą COM(2007) 603 galutinis).

18 — Pagal Direktyvos 98/49 10 straipsnio 1 dalį direktyvos perkėlimo terminas pasibaigė po 36 mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Direktyvos 11 straipsnyje nustatoma, kad direktyva įsigalioja jos paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje* dieną; ji buvo paskelbta 1998 m. liepos 25 dieną. Taigi direktyvos perkėlimo terminas pasibaigė 2001 m. liepos 25 dieną.

19 — 1973 m. gruodžio 5 d. Sprendimas *SOPAD* (143/73, Rink. p. 1433, 8 punktas), 2002 m. sausio 29 d. Sprendimas *Pokrzeptowicz-Meyer* (C-162/00, Rink. p. I-1049, 50 punktas) ir 2010 m. liepos 6 d. Sprendimas *Monsanto Technology* (C-428/08, Rink. p. I-6765, 66 punktas); taip pat žr. 2010 m. spalio 7 d. Sprendimą *Lassal* (C-162/09, Rink. p. I-9217, 39 punktas).

20 — M. Casteels darbo Vokietijoje laikotarpiu (nuo 1988 m. lapkričio 15 d. iki 1991 m. spalio 1 d.) laisvam darbuotojų judėjimui buvo reikšmingi EEB sutarties, iš dalies pakeistos Suvestiniu Europos aktu, 48–51 straipsniai.

dabartines darbuotojo pateikto reikalavimo galimybes būti patenkintam[21].

26. Tai, kad šioje byloje Belgijos teisme yra ginčijamasi dėl Vokietijoje galiojančios teisės suderinamumo su Sąjungos teise, neturi įtakos prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumui[22].

A — *Dėl pirmojo klausimo*

27. Savo pirmuoju klausimu *Arbeidshof te Brussel* iš esmės klausia, ar privatus asmuo, pareikšdamas ieškinį darbdaviui, gali remtis EB 42 straipsnio (dabar SESV 48 straipsnis) nuostatomis. Analizuojant šį klausimą reikia atsižvelgti į tai, kad, kaip jau buvo pažymėta, šiai bylai svarbiu laikotarpiu nuo 1988 m. iki 1991 m.[23] nebuvo jokių antrinės teisės nuostatų dėl papildomų profesinių pensijų derinimo Sąjungos mastu.

28. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką Sąjungos teisės nuostata yra tiesiogiai taikoma, jeigu ji aiški ir besąlyginė, ir nereikalauja jokios įgyvendinimo diskrecijos[24]. Paprasčiau sakant, normos *turinys turi būti besąlygiškas ir pakankamai tikslus,* kad kiekvienas galėtų ja tiesiogiai remtis.

29. SESV 48 straipsnis neatitinka šių reikalavimų. Šioje nuostatoje įtvirtintas teisinis pagrindas Sąjungos teisės aktų leidėjui imtis būtinų priemonių socialinio saugumo srityje, kad būtų užtikrintas laisvas darbuotojų judėjimas. Ji nėra besąlygiška ir pakankamai tiksli.

30. SESV 48 straipsnio *turinys* nėra *besąlygiškas,* nes tam, kad būtų įgyvendinti šios nuostatos keliami tikslai, Sąjungos teisės aktų leidėjas turi imtis veiksmų. Sąjungos teisės aktų leidėjui paliekama didelė diskrecija pasirinkti, kokias priemones priimti[25].

31. SESV 48 straipsnio *turinys* nėra *pakankamai tikslus*, nes jame tik nustatomi bendrieji tikslai labai sudėtingoje socialinio saugumo

21 — Taip pat 2010 m. kovo 16 d. Sprendime *Olympique Lyonnais* (C-325/08, Rink. p. I-2177) Teisingumo Teismas į jam pateiktus prejudicinius klausimus dėl EB 39 straipsnio atsakė nurodydamas SESV 45 straipsnį.

22 — Šiuo klausimu žr. 1989 m. lapkričio 23 d. *Sprendimą Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711* (C-150/88, Rink. p. 3891, 12 punktas, skaitomas kartu 1 punktu).

23 — Žr. šios išvados 22 ir 23 punktus.

24 — 1963 m. vasario 5 d. Sprendimas *van Gend & Loos* (26/62, Rink. p. 1, 24) ir 1986 m. sausio 15 d. Sprendimas *Hurd* (44/84, Rink. p. 29, 47 punktas).

25 — 15 išnašoje minėto Sprendimo *Nijhuis* 30 punktas ir 2009 m. liepos 16 d. Sprendimas *Chamier-Gliszczinski* (C-208/07, Rink. p. I-6095, 64 punktas).

srityje, pirma, dėl draudimo laikotarpių sumavimo (SESV 48 straipsnio 1 dalies a punktas) ir, antra, dėl draudimo išmokų perkėlimo į kitą valstybę (SESV 48 straipsnio 1 dalies b punktas). Tačiau iš SESV 48 straipsnio neįmanoma tiesiogiai nuspręsti, kiek ir kokiomis sąlygomis reikia sumuoti draudimo laikotarpius, taip pat iš šios nuostatos nėra aišku, kokioms draudimo paslaugoms ir kokiomis aplinkybėmis galima perkelti draudimo išmokas. Nors SESV 48 straipsnis įgalioja Sąjungos teisės aktų leidėją nustatyti taisykles dėl sistemos, kuri bus sukurta ES lygiu[26], tačiau pakankamai aiškiai nenurodo, kokia ta sistema turi būti.

32. Todėl į pirmąjį *Arbeidshof te Brussel* klausimą reikia atsakyti neigiamai.

B — *Dėl antrojo klausimo*

33. Savo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar laisvas darbuotojų judėjimo principas reikalauja mokėjus draudimo įmokas nustatytą laikotarpį, suteikiantį teisę į papildomą profesinę pensiją, atsižvelgti į visą pas vieną ir tą patį darbdavį jo filialuose skirtingose valstybėse narėse išdirbtą laiką. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat nori sužinoti, ar laisvo darbuotojų judėjimo principas draudžia tokį darbuotojo perkėlimą iš vieno filialo į kitą būtinojo draudimo laikotarpio atžvilgiu vertinti kaip savanorišką išėjimą iš darbo, net jei darbuotojas sutiko persikelti į kitą filialą.

34. Šios dvi klausimo dalys yra keliamos tiek EB 39 straipsnio, tiek EB 42 straipsnio atžvilgiu (dabar SESV 45 straipsnis ir SESV 48 straipsnio 1 dalis). Tačiau šias abi klausimo dalis reikia nagrinėti tik SESV 45 straipsnio atžvilgiu[27], nes SESV 48 straipsnio turinys nėra pakankamai tikslus[28], kad pagal jį būtų galima vertinti nacionalinės teisės aktus.

26 — SESV 48 straipsnis „patiki Tarybai uždavinį įsteigti sistemą, leidžiančią darbuotojams įveikti kliūtis, kurios gali atsirasti dėl socialinės apsaugos srityje priimtų nacionalinių taisyklių“ (1995 m. lapkričio 22 d. Sprendimas *Vougioukas*, C-443/93, Rink. p. I-4033, 30 punktas; 2004 m. gruodžio 16 d. Sprendimas *My*, C-293/03, Rink. p. I-2013, 34 punktas ir 25 išnašoje minėto Sprendimo *Chamier-Glisczinski* 64 punktas). Šiuo atžvilgiu svarbiausias tikslas yra užtikrinti kuo didesnę darbuotojų migrantų judėjimo laisvę (1978 m. spalio 12 d. Sprendimas *Belbouab*, 10/78, Rink. p. 1915, 5 punktas).

27 — Tai, kad nacionalinės teisės nuostatos dėl papildomų profesinių pensijų gali būti vertinamos laisvo darbuotojų judėjimo nuostatų atžvilgiu, rodo, pavyzdžiui, 2000 m. birželio 15 d. Sprendimas *Sehrer* (C-302/98, Rink. p. I-4585, pirmiausia 36 punktas).

28 — Šiuo klausimu žr. mano pastabas dėl pirmojo klausimo (šios išvados 27–32 punktai).

1. Išankstinės pastabos

35. Vokietijos vyriausybė teigia, kad nagrinėjamu laikotarpiu Vokietijoje galiojęs įstatyminis būtinojo draudimo laikotarpio reglamentavimas pagal *BetrAVG* 1 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį jau vien dėl to negali būti laikomas prieštaraujančiu Sąjungos teisei, kad jame išdėstyti tik minimalūs reikalavimai. Pagal sutarčių laisvės principą darbdaviai ir darbuotojai yra laisvi susitarti dėl palankesnių nuostatų, pirmiausia dėl trumpesnio būtinojo draudimo laikotarpio (taip pat žr. *BetrAVG* 17 straipsnio 3 dalį).

36. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad įstatymų numatyti minimalūs reikalavimai dėl darbuotojų apsaugos gali būti vertinami Sąjungos teisės atžvilgiu ir turi ją atitikti[29], nes jie yra įstatymų leidėjo sukurto modelio, skirto šiam klausimui reguliuoti išraiška. Teisės aktai, kuriuos reikia privalomai taikyti jeigu darbdavys ir darbuotojas nesusitaria kitaip, turi savaime atitikti Sąjungos teisę. Vadinasi, nacionalinis įstatymų leidėjas negali sutarties šalims leisti kurti Sąjungos teisę atitinkančią situaciją.

37. Tačiau šioje byloje šio klausimo nereikia nagrinėti išsamiau. Iš tikrųjų, kaip matyti ir iš rašytinės, ir iš žodinės proceso dalies Teisingumo Teisme, M. Casteels ginama teisė į pensiją už darbo laiką Diuseldorfe yra neįmanoma ne dėl darbo Vokietijoje laikotarpiu galiojusių įstatyminių būtinųjų draudimo laikotarpių, bet dėl kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnio.

38. Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šią kolektyvinės sutarties nuostatą laiko esminiu, antrajame klausime nurodydamas „laikotarpio nustatymą, kuriuo buvo galutinai įgyta teisė į papildomą pensiją“, ir šiuo atžvilgiu labiausiai domisi „atsižvelgimu į dirbant kitoje valstybėje narėje įgytą darbo stažą“ ir „teisės aktuose dėl pensijos numatytu darbo santykių nutraukimu darbuotojo valia“.

29 — Teisingumo Teismas jau daugelyje bylų nagrinėjo klausimą, ar Sąjungos teisė draudžia nacionalines nuostatas dėl darbuotojų minimalaus apsaugos lygio; dėl darbo laiko, be kita ko, žr. 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835) ir 2004 m. spalio 12 d. Sprendimą *Wippel* (C-313/02, Rink. p. I-9483), ir dėl tėvystės atostogų 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-519/03, Rink. p. I-3067). Visais šiais atvejais buvo įmanoma susitarti dėl palankesnių darbo sutarties sąlygų nei numatyta nacionaliniame įstatyme. Tačiau nacionaliniame įstatyme įtvirtintas minimalus apsaugos lygis turėjo atitikti Sąjungos teisę.

2. Laisvas darbuotojų judėjimas

39. SESV 45 punktu reglamentuojami ne tik viešosios valdžios institucijų veiksmai, bet ir samdomą darbą kolektyviai reglamentuojančios kitokio pobūdžio normos ir ypač kolektyvinės sutartys[30]. Todėl kolektyvinės sutarties nuostatos dėl papildomų profesinių pensijų, kaip yra nagrinėjamoje byloje, gali būti vertinamos laisvo darbuotojų judėjimo atžvilgiu.

a) Laisvo darbuotojų judėjimo ribojimas

i) Bendros pastabos

40. Kolektyvinės sutarties Nr. 3 nuostatos bei įstatyminės normos[31], kuriomis jos remiasi, vienodai taikomos visiems *British Airways* filialuose Vokietijoje dirbantiems darbuotojams. Šiomis nuostatomis atitinkami darbuotojai neskirstomi pagal pilietybę, ir nėra pagrindo teigti, kad jos pagal pobūdį labiau veikia kitų valstybių narių piliečius nei savus piliečius, taip sukeldamos netiesioginę diskriminaciją dėl pilietybės[32].

41. Remiantis nusistovėjusia Teisingumo Teismo praktika, SESV 45 straipsnis draudžia ne tik bet kokią, tiesioginę ar netiesioginę, diskriminaciją dėl pilietybės, bet taip pat ir nacionalinės teisės aktus, kurie, nors taikomi neatsižvelgiant į atitinkamų darbuotojų pilietybę, sudaro laisvo jų judėjimo kliūčių (arba „apribojimų“)[33]. Taip yra todėl, kad SESV 45 straipsnis draudžia bet kokią nacionalinę priemonę, kuri, nors ir taikoma nediskriminuojant dėl pilietybės, gali kliudyti Bendrijos piliečiams pasinaudoti Sutartimi garantuojamomis pagrindinėmis laisvėmis arba dėl kurios naudojimasis jomis gali tapti mažiau patrauklus[34].

30 — 1974 m gruodžio 12 d. Sprendimas *Walrave ir Koch* (36/74, Rink. p. 1405, 16 ir 17 punktai), 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimas *Bosman* (C-415/93, Rink. p. I-4921, 82–84 punktai), 2004 m. rugsėjo 16 d. Sprendimas *Merida* (C-400/02, Rink. p. I-8471) ir Sprendimas *Olympique Lyonnais* (minėtas 21 išnašoje, 30 ir 31 punktai).

31 — Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnyje keliose vietose kriterijus yra „būtinieji draudimo laikotarpiai“ (žr. šios išvados 11 punktą).

32 — Dėl netiesioginės diskriminacijos dėl pilietybės, pavyzdžiui, žr. 2007 m. liepos 18 d. Sprendimo *Hartmann* (C-212/05, Rink. p. I-6303, 30 punktą) ir 2010 m. balandžio 13 d. Sprendimo *Bressol ir kt. bei Chaverot ir kti.* (Sprendimas *Bressol*, C-73/08, Rink. p. I-2735, 41 punktą).

33 — 2000 m. sausio 27 d. Sprendimas *Graf* (C-190/98, Rink. p. I-493, 18 punktas), 2004 m. balandžio 29 d. Sprendimas *Weigel* (C-387/01, Rink. p. I-4981, 50 ir 51 punktai), 2005 m. rugsėjo 15 d. Sprendimas *Komisija prieš Daniją* (C-464/02, Rink. p. I-7929, 45 punktas) ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Komisija prieš Vokietiją* (C-269/07, Rink. p. I-7811, 107 punktas).

34 — 1993 m. kovo 31 d. Sprendimas *Kraus* (C-19/92, Rink. p. I-1663, 32 punktas), 2007 m. sausio 30 d. Sprendimas *Komisija prieš Daniją* (C-150/04, Rink. p. I-1163, 46 punktas, skaitomas kartu su 35 ir 45 punktais) ir 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimas *Gouvernement de la Communauté française ir Gouvernement wallon* („Flandrijos slaugos draudimo sistema“, C-212/06, Rink. p. I-1683, 45 punktas).

42. Apskritai SESV normos laisvo asmenų judėjimo srityje skirtos valstybių narių piliečių visų rūšių profesinei veiklai vykdyti Sąjungos teritorijoje ir ją palengvinti ir jos draudžia priemones, dėl kurių šie piliečiai galėtų patekti į nepalankią padėtį, kai kitos valstybės narės teritorijoje nori užsiimti ekonomine veikla[35].

43. Tokios kolektyvinės sutarties nuostatos, išdėstytos Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnyje, daro darbuotojui mažiau patrauklią galimybę palikti savo įmonę ir įsidarbinti kitoje įmonėje, kuri arba priklauso kitai, arba nepriklauso jokiai profesinių senatvės pensijų sistemai. Kai dėl išėjimo iš darbo ir su tuo susijusio pašalinimo iš profesinių senatvės pensijų sistemos netenkama pensijų draudimo stažo, atitinkamas darbuotojas patiria didelių finansinių nuostolių ir žalą įmokų į pensijų sistemą atžvilgiu. Pavyzdžiui, dabar M. Casteels už darbo laiką *British Airways* Vokietijos filiale Diuseldorfe nepripažįstama teisė į pensiją ir jam nėra naudos iš darbdavio sumokėtų įmokų į profesinių senatvės pensijų sistemą.

44. Tačiau tokios nuostatos ir su jomis susiję nuostoliai negali būti vertinami pagal SESV 45 straipsnį, jeigu jos tik kliudo ar daro mažiau patrauklų perėjimą iš vienos įmonės į kitą *toje pačioje valstybėje narėje*. Pirminės teisės nuostatos dėl laisvo darbuotojų judėjimo nėra taikomos išimtinai vidaus situacijoms[36]. Tačiau minėtos nuostatos sudaro laisvo darbuotojų judėjimo kliūčių, kai, kaip šioje byloje, jos gali turėti neigiamų pasekmių *tarpvalstybiniams* perėjimams dirbti į įmones kitose valstybėse narėse. Nuostatos, kurios gali Sąjungos piliečius atgrasinti nuo ketinimo išvykti iš valstybės narės tam, kad įsidarbintų kitoje valstybėje narėje, sudaro laisvo darbuotojų judėjimo kliūčių[37].

45. Kitaip galėtų būti tik tuomet, jei kolektyvinės sutarties sukeliamos ribojančios pasekmės būtų laikomos pernelyg atsitiktinėmis ir netiesioginėmis, kad sukeltų laisvo

35 — 30 išnašoje minėto Sprendimo *Bosman* 94 punktas, 33 išnašoje minėto Sprendimo *Komisija prieš Daniją* (C-464/02) 34 punktas, 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 44 punktas ir 21 išnašoje minėto Sprendimo *Olympique Lyonnais* 33 punktas.

36 — 1999 m. sausio 26 d. Sprendimas *Terhoeve* (C-18/95, Rink. p. I-345), 26 punktas ir 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 33–38 punktai.

37 — Šiuo klausimu žr. 30 išnašoje minėto Sprendimo *Bosman* 96 punktą, 33 išnašoje minėto Sprendimo *Komisija prieš Daniją* (C-464/02) 35 punktą, 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 44 punktą *in fine* ir 48 punktą bei 21 išnašoje minėto Sprendimo *Olympique Lyonnais* 34 punktą.

darbuotojų judėjimo apribojimus[38]. Tačiau šioje byloje tokių įrodymų nėra. Tokioje situacijoje, kaip antai M Casteels, esantis darbuotojas, po beveik trejų darbo metų galintis naudotis tik savo pensijų įmokomis[39], tačiau negaunantis naudos iš darbdavio įmokėtų įmokų, palyginti su įmonėje likusiais dirbti bendradarbiais, patiria didelių finansinių nuostolių. Be to, už atitinkamą darbo laiką jam neišsaugoma teisė į papildomą profesinę pensiją[40], dėl to atsiranda didelių papildomos privačios pensijos nuostolių. Tokie finansiniai nuostoliai kartu su žala papildomai privačiai pensijai yra tinkama priemonė atgrasyti darbuotoją persikelti dirbti į kitą, užsienyje esančią, įmonę.

— Palyginimas su perėjimu dirbti į kitą įmonės filialą valstybės viduje

47. Visų pirma *British Airways* mano, kad apribojimo egzistavimas negali būti pripažįstamas, nes M. Casteels būtų netekęs teisės į pensiją ir tuo atveju, jeigu būtų perėjęs dirbti į kitą įmonės filialą toje pačioje valstybėje narėje. Graikijos vyriausybė laikosi panašios nuomonės.

ii) Dėl *British Airways* pateiktų argumentų

48. Toks samprotavimas yra klaidingas.

46. Laisvo darbuotojų judėjimo apribojimo egzistavimo taip pat nepaneigia *British Airways* išdėstyti prieštaravimai. Dėl išsamumo dėlei aš juos toliau trumpai išnagrinėsiu.

49. Viena vertus, laisvo darbuotojų judėjimo apribojimo sąvoka nebūtinai reiškia, kad, palyginti su vidaus situacija, tarptautinė situacija yra vertinama nevienodai ir nepalankiai. Teisingumo Teismas jau kelis kartus pripažino, kad apribojimai egzistuoja ir tais atvejais,

38 — 2000 m. sausio 27 d. Sprendimas *Graf* (C-190/98, Rink. p. I-493, 25 punktas) ir 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 51 punktas.

39 — Per procesą Teisingumo Teismo nepaaiškėjo, ar M. Casteels buvo iš tikrųjų grąžintos 1988–1991 m. įmokėtos darbuotojo įmokos.

40 — Iš *British Airways* rašytinių pastabų 9 priedo matyti, kad *British Airways* 1991 m. lapkričio mėn. nutraukė kolektyvinę draudimo sutartį, pasirašytą su *Victoria Lebensversicherung AG*, kiek ji buvo susijusi su M. Casteels.

kai ginčijama nuostata vienodai veikė ir vidaus, ir tarptautinę situaciją[41].

50. Kita vertus, žvilgtelėjus į Kolektyvinę sutartį Nr. 3, priešingai nei teigia *British Airways*, šioje byloje yra akivaizdu, kad tarptautinis persikėlimas į kitą įmonės filialą buvo vertinamas nepalankiau, palyginti su perėjimu dirbti į kitą filialą toje pačioje valstybėje. Iš tikrųjų iš bylos dokumentų matyti, kad geografiniu lygiu Kolektyvinė sutartis Nr. 3 galiojo tuometinėje Vokietijos Federacinės Respublikos teritorijoje; ši sutartis galiojo *British Airways* antžeminės tarnybos personalui „Vokietijoje“[42].

51. Todėl jeigu M. Casteels, 1991 m. išsikeldamas iš Diuseldorfo, būtų persikėlęs dirbti tik į kitą *British Airways* filialą Vokietijoje, pagal Kolektyvinę sutartį Nr. 3 tai nebūtų turėję įtakos jo teisei į pensiją. Priešingai, bent jau pagal dabartinį *British Airways* aiškinimą tarptautinis persikėlimas į *British Airways* filialą Prancūzijoje turėjo įtakos jo teisės į pensiją praradimui pagal Kolektyvinę sutartį Nr. 3.

— Kliūtys patekti į darbo rinką kitose valstybėse narėse

52. Antra, *British Airways* teigia, kad M. Casteels teisė į laisvą asmenų judėjimą nebuvo apribota, nes konkrečios kolektyvinės sutarties nuostatos negalėjo jo atgrasyti nuo tarpvalstybinio pobūdžio perėjimo iš vieno oro transporto bendrovės filialo į kitą. Iš tikrųjų per ilgą laiką M. Casteels dirbo daugelyje *British Airways* filialų skirtingose valstybėse narėse. Todėl jam nebuvo kliudoma „patekti į darbo rinką“ kitose valstybėse narėse.

53. Tačiau ir šis argumentas yra nepagrįstas.

54. Viena vertus, pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką apribojimu yra laikoma jau tai, jeigu tam tikra priemonė *gali* apriboti galimybę pasinaudoti Sutarties garantuotomis pagrindinėmis laisvėmis ar

41 — Šiuo klausimu, pavyzdžiui, žr. 30 išnašoje minėtą Sprendimą *Bosman* ir 21 išnašoje minėtą Sprendimą *Olympique Lyonnais*, iš kurių matyti, kad atitinkamų futbolo federacijų nuostatos dėl žaidėjų perkėlimo į kitą klubą buvo taikomos vienodai vidaus ir tarptautiniams pasikeitimams žaidėjais. Panašus, bet su įsisteigimo laisve susijęs 2009 m. gegužės 19 d. Sprendimas *Apothekerkammer des Saarlandes ir kt.* (C-171/07 ir C-172/07, Rink. p. I-4171) dėl draudimo Vokietijoje ne farmacininkams būti vaistinės savininkais; ši nuostata taikoma vienodai ir vietos, ir užsienio įmonėms, norinčioms eksploatuoti vaistinę Vokietijoje.

42 — Žr. Kolektyvinės sutarties Nr. 3 1 straipsnį, kurį *British Airways* pati pateikė Teisingumo Teismui kaip rašytinių pastabų 7 priedą.

naudojimąsi jomis padaryti mažiau patraukly[43]. Taip yra šioje byloje, nes kolektyvinės sutarties nuostatos ir su jomis siejama privačios pensijos finansinių nuostolių perspektyva turi atgrasantį poveikį darbuotojams, svarstantiems pereiti dirbti į kitą įmonę[44]. Bet kuriuo atveju, atsižvelgiant į demografinius pokyčius ir didėjančią papildomos privačios pensijos būtinybę, negalima atmesti galimybės, kad darbuotojai, spręsdami, ar pasinaudoti laisvo darbuotojų judėjimo teise, neatsižvelgs į galimą teisės į papildomos profesinės pensijos praradimą[45].

55. Kita vertus, nekelia abejonių tai, kad M. Casteels dėl 1991 m. įvykusio persikėlimo iš Diuseldorfe (Vokietija) esančio *British Airways* filialo į šios bendrovės filialą Prancūzijoje iš tikrųjų turi susitaikyti su tuo, kad patiria finansinių nuostolių bei žalos, kolektyvinės sutarties nuostata taikant taip, kaip įsivaizduoja *British Airways*.

56. Vis dėlto SESV 45 straipsnyje įtvirtinta laisvo darbuotojų judėjimo teisė negarantuoja darbuotojui, kad kiekvienoje valstybėje narėje, į kurią jis persikels, ras tokią pačią galiojančią darbo ir socialinę teisę ir tokią pačią mokesčių sistemą[46]. Tačiau Sąjungos teisės nuostatos dėl laisvo darbuotojų judėjimo turi apsaugoti darbuotoją, pasinaudojusį teise laisvai judėti, nuo konkrečių trūkumų[47]; pirmiausia pasinaudojimas teise laisvai judėti negali lemti, kad darbuotojas moka socialinio draudimo įmokas, kurios pasireiškia tik kaip prarandamos socialinio draudimo įmokos[48]. Tačiau kaip tik toks rezultatas būtų pasiektas, jeigu šioje byloje nagrinėjamos kolektyvinės sutarties nuostatos būtų aiškinamos ir taikomos taip, kaip teigia *British Airways*: pagal Kolektyvinę sutartį Nr. 3 darbuotojas, persikėlęs dirbti į kitą valstybę narę nepasibaigus būtinajam draudimo laikotarpiui, visiškai arba iš dalies praranda teisę į savo įmokomis sukauptą į pensiją.

43 — 34 išnašoje minėto Sprendimo *Kraus* 32 punktas ir 34 išnašoje minėtas Sprendimas *Flandrijos slaugos draudimo sistema* (48 punkto pabaiga ir 55 punktas); taip pat dėl įsisteigimo laisvės žr. 41 išnašoje minėto Sprendimo *Apothekerkammer des Saarlandes ir kt.* 22 punktą.

44 — Panašiai Teisingumo Teismas byloje *Flandrijos slaugos draudimo sistema* (minėtas 34 išnašoje 48 punktas) darbuotojų laisvo judėjimo kliūtimi laikė tai, kad darbuotojai dėl nacionalinių socialinio draudimo nuostatų „atsiduria situacijoje, kai praranda rūpybos draudimo įmokas arba yra ribojama jų galimybė pasirinkti vietą, į kurią jie norėtų persikelti gyventi“.

45 — Taip pat teigiama 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 53 punkte.

46 — Dėl socialinės teisės žr. 2002 m. kovo 19 d. Sprendimą *Hervein* ir kt. (C-393/99 ir C-394/99, Rink. p. I-2829, 51 punktas), 2006 m. kovo 9 d. Sprendimą *Piatkowski* (C-493/04, Rink. p. I-2369, 34 punktas), 2009 m. spalio 1 d. Sprendimą *Leyman* (C-3/08, Rink. p. I-9085, 45 punktas), 2010 m. birželio 15 d. Sprendimą *Komisija prieš Ispaniją* (C-211/08, Rink. p. I-5267, 61 punktas) ir 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą Van *Delft ir kt.* (C-345/09, Rink. p. I-9879, 100 punktas).

47 — Šiuo klausimu žr. 1975 m. spalio 21 d. Sprendimą *Petroni* (24/75, Rink. p. 1149, 13 punktas), 1991 m. kovo 7 d. Sprendimą *Masgio* (C-10/90, Rink. p. I-1119, 18 punktas), 2008 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Petersen* (C-228/07, Rink. p. I-6989, 43 punktas) ir 46 išnašoje minėto Sprendimo *Leyman* 41 punktą.

48 — 46 išnašoje minėti sprendimai *Hervein* (51 punkto pabaiga), *Piatkowski* (34 punkto pabaiga), *Leyman* (45 punkto pabaiga) ir 46 išnašoje minėto Sprendimo *Delft ir kt.* 101 punktas.

— Palyginimas su byla *Graf*

57. Trečia, *British Airways* norėtų nagrinėjamą bylą prilyginti bylai *Graf*[49]: abiejose bylose kalbama apie finansinių paslaugų praradimą dėl savanoriško atitinkamo darbuotojo darbo vietos pakeitimo; todėl jeigu byloje *Graf* nebuvo pripažinta laisvo darbuotojų judėjimo apribojimo, Teisingumo Teismas ir nagrinėjamoje byloje neturėtų teigti, kad toks apribojimas egzistuoja.

58. Šis argumentas manęs taip pat neįtikina.

59. Byloje *Graf* buvo kalbama apie Austrijos teisėje numatytą išeitinę kompensaciją, vadinamą „Abfertigung“. Kaip tuo metu pabrėžė Teisingumo Teismas, darbuotojo teisė į tokią išeitinę išmoką priklauso nuo „būsimo ir hipotetinio įvykio, t. y. vėlesnio sutarties pasibaigimo, kuris nepriklauso nuo jo valios, arba nesant jo kaltės“[50]. Priešingai, šioje byloje nagrinėjama teisė į pensiją, kurios įgijimas pagal Kolektyvinę sutartį Nr. 3 jokiu būdu nepriklauso nuo „būsimo ir hipotetinio įvykio“, tik nuo sąlygos, iš esmės susijusios su naudojimusi teise laisvai judėti, t. y. su naujos gyvenamosios vietos pasirinkimu[51].

60. Be to, nereikia pamiršti, kad *British Airways* įsipareigojimas dėl pensijos M. Casteels įsigaliojo jau nuo 1988 m. lapkričio 15 d., kai jis pradėjo dirbti Diuseldorfe, ir M. Casteels nuo pirmos darbo dienos įgijo teisę į papildomą profesinę pensiją, jam ir jo darbdaviui mokant pensijų įmokas. Jeigu ši teisė būtų laikoma „prarasta“, galiausiai tai reikštų, kad M. Casteels prarastų santaupas, kurios susikaupė per trejų metų darbo laiką Diuseldorfe privačios pensijos atžvilgiu. Šiuo atžvilgiu tai taip pat yra esminis skirtumas nuo bylos *Graf*.

61. Apskritai laikausi savo išvados, kad nagrinėjamos kolektyvinės sutarties nuostatos kliudo laisvam darbuotojų judėjimui SESV 45 straipsnio prasme ir atitinkamai apriboja šią pagrindinę laisvę.

49 — 38 išnašoje minėtas sprendimas.

50 — 38 išnašoje minėto Sprendimo *Graf* 24 punktas.

51 — Taip pat teigiama 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 51 punkte.

b) Pateisinimas

62. Priemonė, sudaranti laisvo darbuotojų judėjimo kliūčių, neleistina, nebent ja siekiama Sutartį atitinkančio teisėto tikslo ir ji grindžiama privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais. Tačiau net ir tokiu atveju reikia, kad šios priemonės taikymas būtų tinkamas nagrinėjamam tikslui įgyvendinti ir neviršytų to, kas būtina jam pasiekti[52].

63. Per teismo posėdį visos proceso šalys sutarė, kad šioje byloje nagrinėjamos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl būtinojo draudimo laikotarpio pirmiausia yra skirtos darbuotojo susaistymui su darbdaviu; šiomis nuostatomis tuo pačiu metu turėtų būti skatinamas darbuotojo lojalumas ir kartu už jį atsidėkojama. Be to, tokios nuostatos taip pat padeda užtikrintai planuoti profesinių senatvės pensijų sistemą ir sumažina įstaigos, atsakingos už šios sistemos funkcionavimą, pastangas administruoti ir vykdyti labai mažas teises į pensijas.

64. Visi šie tikslai yra grindžiami teisėtais darbo ir socialinės teisės argumentais[53], kurie gali būti priskiriami privalomųjų bendrojo intereso pagrindų sričiai.

65. Be abejonių, nagrinėjamos kolektyvinės sutarties nuostatos taip pat yra *tinkamos* siekiant minėtų tikslų.

66. Tačiau reikia nuodugniau išnagrinėti klausimą, ar toks kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas, pirmiausia – toks jų išaiškinimas, kaip įsivaizduoja *British Airways*, neviršija to, kas *būtina* darbo ir socialinės teisės tikslams pasiekti.

67. Viena vertus, *British Airways* teigia, kad, taikant nuostatą dėl būtinojo draudimo laikotarpio, M. Casteels perėjimas dirbti iš filialo Vokietijoje į kitą filialą Prancūzijoje 1991 m. spalio 1 d. turi būti laikomas savanorišku darbo sutarties Vokietijoje nutraukimu; kita

52 — 34 išnašoje minėto Sprendimo *Kraus* 32 punktas, 30 išnašoje minėto Sprendimo *Bosman* 104 punktas, 34 išnašoje minėto Sprendimo *Flandrijos slaugos draudimo sistema* 55 punktas ir 21 išnašoje minėto Sprendimo *Olympique Lyonnais* 38 punktas.

53 — Teisingumo Teismas pripažino, kad darbdavys, taikydamas atitinkamas priemones, gali darbuotojui atsidėkoti už lojalumą; žr., pavyzdžiui, 1999 m. spalio 21 d. Sprendimą *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-7243, 28 punktas) ir 2005 m. kovo 10 d. Sprendimą *Nikoloudi* (C-196/02, Rink. p. I-1789, 63 punktas). Taip pat Teisingumo Teismas, pavyzdžiui, nagrinėdamas Reglamento Nr. 1408/71 51 straipsnį, pripažino, kad tam tikros reikšmės turi ir administracinės išlaidos, patiriamos apskaičiuojant socialinio draudimo išmokas: žr. 1982 m. vasario 2 d. Sprendimą *Sinatra* (7/81, Rink. p. 137, 9 punktas) ir 1990 m. kovo 21 d. Sprendimą *Ravida* (C-85/89, Rink. p. I-1063, 20 punktas).

vertus, nereikia atsižvelgti į kituose *British Airways* filialuose išdirbtą laiką.

68. Toks vertinimas, iš kurio akivaizdžiai išplaukia, kad toks darbuotojas, kaip antai M. Casteels, praranda teisę į pensiją[54], nėra reikalingas siekiant minėtų darbo ir socialinės teisės tikslų.

69. Pirma, kalbant apie tikslą susaistyti darbdavį su darbuotoju, akivaizdu, kad šiam tikslui grėsmės nekelia tai, jog darbuotojas pereina dirbti iš vieno tam pačiam darbdaviui priklausančio filialo į kitą. Priešingai, atitinkamas darbuotojas aiškiai įrodo savo lojalumą darbdaviui, jeigu, darbdaviui pasiūlius, pereina dirbti į šiam darbdaviui priklausantį filialą kitoje valstybėje narėje ir todėl, atsižvelgdamas į tarnybos interesus, sutinka persikelti į užsienį.

70. Būtų viršyta tai, ko reikia darbuotojo lojalumui užtikrinti, jeigu dėl tokio darbo pakeitimo jam būtų taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos, lemiančios teisės į papildomą profesinę pensiją praradimą.

71. Kitaip teoriškai galėtų būti minėto antrojo tikslo užtikrinti numatymą ir išvengti su ypač mažomis teisėmis į pensiją susijusių administravimo išlaidų atveju. Atsižvelgiant į šį tikslą, toks darbuotojo „perėjimas įmonės viduje“ iš vieno tos pačios įmonės filialo į kitą teoriškai galėtų pateisinti teisės į pensiją praradimą, jeigu toks perėjimas būtų praėjus labai nedaug laiko nuo įsidarbinimo pradžios. Vis dėlto „perėjimas įmonės viduje“ po beveik trejų metų nepertraukiamo darbo viename filiale buvo ne po labai trumpo darbo laiko juo labiau kai kalbama apie M. Casteels darbo santykius, kai dėl tarnybos tikslų dažnas persikėlimas dirbti į filialą kitoje valstybėje yra įprastas ir netgi numatytas sutartyje[55].

72. Todėl apskritai nagrinėjamų kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas laisvo darbuotojų judėjimo atžvilgiu negali būti laikomas pateisinamu.

54 — Įsipareigojimas dėl pensijos M. Casteels pagal Kolektyvinę sutartį Nr. 3 įsigaliojo tik nuo jo darbo Diuseldorfe pradžios 1988 m. lapkričio 15 dieną. Vadinasi, teisė į pensiją galiojo mažiau nei trejus metus tuo metu, kai jis persikėlė dirbti į Prancūziją. Lygiai taip pat jo darbo stažas Diuseldorfo padalinyje tuo metu, kai persikėlė į Prancūziją, buvo mažiau nei treji metai. Taigi M. Casteels nebūtų tenkinęs nuostatos dėl būtinojo draudimo laikotarpio nei pagal pirmą, nei pagal antrą *BetrAVG* 1 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio įtrauką, kuriomis paremta Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnio 1 dalis.

55 — Šiuo klausimu žr. 1988 m. kovo 10 d. tarp pagrindinės bylos šalių sudarytą susitarimą (šios išvados 13 punktas).

3. Pasekmės pagrindinei bylai

73. Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką nacionalinis teismas, naudodamasis pagal nacionalinę teisę suteikta diskrecija, nacionalinės teisės normą turi aiškinti ir taikyti Bendrijos teisės reikalavimus atitinkančiu būdu[56].

74. Kaip bus taikoma Sąjungos teisė pagrindinėje byloje, turi nuspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas[57]. Tačiau tam, kad būtų galima pateikti naudingą atsakymą į antrąjį klausimą, reikėtų trumpai paminėti dar keletą dalykų.

75. Atsižvelgiant į SESV 45 straipsnio prasmę ir tikslą užtikrinti kuo didesnę darbuotojų judėjimo laisvę, yra būtina užkirsti kelią tam, kad darbuotojas, pereidamas dirbti į kitą tos pačios įmonės filialą kitoje valstybėje narėje, prarastų galimas teises į papildomą profesinę pensiją.

76. Todėl siekiant įgyvendinti šį tikslą SESV 45 straipsniu nuostatos dėl būtinojo draudimo laikotarpio atžvilgiu reikalaujama atsižvelgti į visą tam pačiam darbdaviui išdirbtą laiką skirtingose valstybėse narėse įsteigtuose filialuose. Be to, nuostatos dėl būtinojo draudimo laikotarpio atžvilgiu SESV 45 straipsniu draudžiama darbuotojo perkėlimą iš vieno filialo į kitą skirtingose valstybėse narėse vertinti kaip savanorišką darbo sutarties nutraukimą net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas sutiko būti perkeltas.

77. Šioje byloje jokiu būdu negalima atmesti galimybės Kolektyvinės sutarties Nr. 3, 7 straipsnyje, skaitomame kartu su *BetrAVG* 1 straipsnio 1 dalies pirmu sakiniu, įtvirtintą nuostatą dėl būtinojo draudimo laikotarpio aiškinti ir taikyti taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę ir laisvo darbuotojų judėjimo reikalavimus. Pakaktų M. Casteels „darbo laikotarpiu“ laikyti visą jo darbo santykių su *British Airways* laikotarpį nuo 1974 m. liepos 1 dienos[58].

78. Tai, kad reikia atsižvelgti į visą M. Casteels darbo laiką nuo 1974 m. liepos 1 d.,

56 — 1988 m. vasario 4 d. Sprendimas *Murphy ir kt.* (157/86, Rink. p. 673, 11 punktas), 2000 m. rugsėjo 26 d. Sprendimas *Engelbrecht* (C-262/97, Rink. p. I-7321, 39 punktas) ir 2007 m. sausio 11 d. Sprendimas *ITC* (C-208/05, Rink. p. I-181, 68 punktas).

57 — Nusistovėjusi teismo praktika; žr. 1964 m. liepos 15 d. Sprendimą *Van der Veen* (100/63, Rink. p. 1215, 1230) ir 2008 m. liepos 10 d. Sprendimą *Feryn* (C-54/07, Rink. p. I-5187, 19 punktas).

58 — Kaip per Teisingumo Teismo posėdį patvirtino Vokietijos vyriausybė, Vokietijos darbo teisė pagal Vokietijos aukščiausiųjų instancijų teismų praktiką netgi reikalauja, kad būtų atsižvelgiama į visą darbo santykių laikotarpį.

patvirtina faktas, jog 1988 m. kovo 10 d. šalys aiškiai sutarė M. Casteels įsidarbinimo *British Airways* pradžia visais atžvilgiais (anglų k. „for all purposes“*)* laikyti 1974 m. liepos 1 diena.

79. Tačiau pagal pagrindinės bylos šalių vienodą vertinimą M. Casteels neturėjo vienu metu priklausyti kelioms profesinių senatvės pensijų sistemoms. Šiuo atveju reikėtų nuogąstauti ne dėl nepagrįsto darbuotojo praturtėjimo (įgyjant teisių į kelias papildomas profesines pensijas už tą patį laikotarpį), bet, atvirkščiai, dėl nepagrįstai nepalankios padėties darbuotojui (prarandant teisę į profesinę pensiją beveik už trejus metus). Todėl sprendžiant, ar buvo draustasi nustatytą laikotarpį, turėtų būti atsižvelgiama į visą darbo santykių su *British Airways* laikotarpį.

80. Jeigu įsidarbinimo *British Airways* pradžia laikoma 1974 m. liepos 1 d., M. Casteels patenka į Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnio 2 dalies taikymo sritį. Ši nuostata galioja darbuotojams, „pradėjusiems dirbti *British Airways* po 1977 m. gruodžio 31 d.“[59]

81. Be to, M. Casteels pagal Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnio 2 dalies b punkto antro papunktį gali būti laikomas darbuotoju, „nutraukusiu“ darbo sutartį su *British Airways* ir nemokėjusiu draudimo įmokų nustatytą laikotarpį *BetrAVG* 1 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio prasme, bet „išdirbusiu penkerius metus“[60].

82. Iš to išplaukia, kad M. Casteels pagal Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnio 2 dalies b punkto antrą papunktį ne tik turėtų teisę į pensijų išmokas, susidariusias iš jo paties įmokų, tačiau ir į tas išmokas, kurios susidarė iš darbdavio įmokų iki jo persikėlimo dirbti į Prancūziją. Todėl M. Casteels turėtų už Vokietijoje išdirbtą darbo laiką teisę į visavertę pensiją, kurią apskaičiuojant būtų atsižvelgiama ir į jo, ir į darbdavio įmokas.

59 — Per Teisingumo Teismo posėdį *British Airways* atstovė paklausta aiškiai pripažino, kad M. Casteels galima taikyti Kolektyvinės sutarties Nr. 3 7 straipsnio 2 dalį.

60 — Formaliai M. Casteels niekada nebuvo nutraukęs sutarties su *British Airways*, nes 1991 m. jo persikėlimas dirbti į Prancūziją įvyko nurodžius *British Airways* ir nuo 1974 m. liepos 1 d. tęsėsi darbo santykiai su šia kompanija.

83. Šiuo atžvilgiu aplinkybė, kad 1991 m. *British Airways* nutraukė Vokietijos kolektyvinę draudimo sutartį tiek, kiek ji buvo susijusi su M. Casteels[61], neturi reikšmės. Prireikus *British Airways* turi M. Casteels mokėti kompensaciją, atitinkančią papildomą profesinę pensiją už Vokietijoje išdirbtus metus.

84. Tačiau jeigu, priešingai lūkesčiams, Sąjungos teisę atitinkantis kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimas ir taikymas būtų negalimas, tada prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų netaikyti Kolektyvinės sutarties Nr. 3 tiek, kiek ji draudžia įgyvendinti M. Casteels teisę į pensiją. Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką kolektyvinių sutarčių atžvilgiu galima tiesiogiai taikyti nuostatas dėl laisvo darbuotojų judėjimo ir „horizontaliuose" teisės santykiuose tarp privačių asmenų[62].

4. Dėl sprendimo poveikio apribojimo

85. Tuo atveju, jeigu į *Arbeidshof te Brussel* klausimus bus atsakyta taip, kaip siūlau šioje išvadoje, Graikijos vyriausybė prašo apriboti sprendimo poveikį laiko atžvilgiu.

86. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismo pateiktas Sąjungos teisės normos išaiškinimas apsiriboja išaiškinimu ir patikslinimu, kaip ji turi arba turėjo būti suprasta ir taikoma nuo įsigaliojimo momento[63]. Todėl prejudicinių sprendimų poveikio apribojimas laiko atžvilgiu yra galimas tik visiškai išimtiniais atvejais[64], pirmiausia tada, kai to reikalauja imperatyvios teisinio saugumo priežastys[65]. Kad būtų galima nuspręsti dėl tokio apribojimo, turi būti tenkinami du

61 — Tai matyti iš *Victoria Lebensversicherung AG* laiško, kurį *British Airways* pateikė Teisingumo Teismui kaip rašytinių pastabų 9 priedą.

62 — Šiuo klausimu žr. 30 išnašoje minėtą Sprendimą *Bosman* ir 21 išnašoje minėtą Sprendimą *Olimpique Lyonnais*, kuriuose buvo nagrinėjami kolektyvinių sutarčių, sudarytų atskirose futbolo federacijose, padariniai konkretiems darbo santykiams; taip pat žr. 30 išnašoje minėto Sprendimo *Walrave ir Koch* 17 ir 31–34 punktus. 2000 m. birželio 6 d. Sprendime *Angonese* (C-281/98, Rink. p. I-4139, 30–36 punktai) ir 2008 m. liepos 17 d. Sprendime *Raccanelli* (C-94/07, Rink. p. I-5939, 41–48 punktai) Teisingumo Teismas žengė dar vieną žingsnį, nusprendęs, kad privatinėje teisėje, reglamentuojančioje darbo santykius, laisvas darbuotojų judėjimo principas arba bent jau jo dalimi esanti nediskriminavimo sąlyga veikia tiesiogiai, neatsižvelgiant į tai, ar egzistuoja kolektyvinės sutarties nuostatos.

63 — 1980 m. kovo 27 d. Sprendimas *Denkavit italiana* (61/79, Rink. p. 1205, 16 punktas), 30 išnašoje minėto Sprendimo *Bosman* 141 punktas, 2005 m. kovo 15 d. Sprendimas *Bidar* (C-209/03, Rink. p. I-2119, 66 punktas) ir Sprendimas *Bressol* (minėtas 32 išnašoje, 90 punktas).

64 — 63 išnašoje minėto Sprendimo *Denkavit italiana* 17 punktas, 30 išnašoje minėto Sprendimo *Bosman* 142 punktas ir 32 išnašoje minėto Sprendimo *Bressol* 91 punktas.

65 — 11 išnašoje minėto Sprendimo *Barber* 44 punktas, 32 išnašoje minėto Sprendimo *Bidar* 67 punktas ir 63 išnašoje minėto Sprendimo *Bressol* 91 punktas; taip ta pačia prasme teigiama 2008 m. gruodžio 22 d. Sprendime *Régie Networks* (C-333/07, Rink. p. I-10807, 122 punktas).

esminiai kriterijai, t. y. suinteresuotųjų asmenų sąžiningumas ir didelių sunkumų rizika[66].

87. Nė vienas iš šių kriterijų nagrinėjamoje byloje nėra tenkinamas.

88. Dėl suinteresuotųjų asmenų sąžiningumo kriterijaus pastebėtina, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos pakankamai seniai yra vertinamos atsižvelgiant į Sąjungos teisės nuostatas[67]. Todėl socialiniai partneriai skirtingose valstybėse narėse negalėjo sąžiningai manyti, kad kolektyvinėse sutartyse sutartos nuostatos dėl būtinojo draudimo laikotarpio iš esmės nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį.

89. Be to, kaip per Teisingumo Teismo posėdį patvirtino Vokietijos vyriausybė, pagal Vokietijos teisę bet kuriuo atveju privaloma atsižvelgti į tos pačios įmonės užsienio valstybėje įsteigtame filiale išdirbtą darbo laiką.

90. Dėl didelių sunkumų rizikos kriterijaus nė viena proceso šalių nepateikė argumentų, kad šis pasiūlytas požiūris sukeltų rimtą pavojų profesinių senatvės pensijų sistemų finansinei pusiausvyrai[68]. Be to, sunkiai įmanoma, kad taip galėtų atsitikti, nes šioje byloje kalbama tik apie teisės į pensiją, už kurią jau buvo sumokėtos darbdavio ir darbuotojo įmokos, išsaugojimą.

91. Todėl nemanau, kad prejudicinio sprendimo poveikio apribojimas laiko atžvilgiu yra būtinas.

66 — 2006 m. sausio 10 d. Sprendimas *Skov ir Bilka* (C-402/03, Rink. p. I-199, 51 punktas), 2010 m. birželio 3 d. Sprendimas *Kalinchev* (C-2/09, Rink. p. I-4939, 50 punktas) ir 63 išnašoje minėto Sprendimo *Bressol* 91 punktas.

67 — Žr. iš esmės 30 išnašoje minėto Sprendimo *Walrave ir Koch* 17 punktą.

68 — Dėl šio kriterijaus žr. 11 išnašoje minėto Sprendimo *Barber* 44 punktą; panašus požiūris jau buvo nusistovėjęs 1976 m. balandžio 8 d. Sprendime *Defrenne* (43/75, Rink. p. 455, 70 punktas).

VI — Išvada

92. Atsižvelgdama į prieš tai išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui į *Arbeidshof te Brussel* pateiktus klausimus atsakyti taip:

„1. SESV 48 straipsnis nėra tiesiogiai veikiantis.

2. Jeigu darbuotojas dirbo daugelyje tam pačiam darbdaviui priklausančių filialų skirtingose valstybėse narėse ir kiekviename iš šių filialų jam buvo taikoma ten galiojusi profesinių pensijų sistema, atitinkamos profesinių pensijų sistemos nuostatos turi kuo labiau būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į SESV 45 straipsnį. Visų pirma turi būti paisoma šių principų:

— skaičiuojant darbo stažą, kurį toks darbuotojas turi išdirbti darbdaviui, kad atitinkamoje profesinių pensijų sistemoje įgytų neprarandamą teisę į pensiją, turi būti atsižvelgiama į visą tam pačiam darbdaviui priklausančiuose filialuose išdirbą darbo laiką,

— darbuotojo perkėlimas iš vieno filialo į kitą negali būti laikomas savanorišku pasitraukimu iš atitinkamos profesinių pensijų sistemos net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas sutiko persikelti dirbti į kitą filialą.“