JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2010. november 11.[1]

I – Bevezetés

1. Az Európában végbemenő demográfiai változásra és az állami nyugdíjrendszereket érintően ezzel összefüggésben felmerülő kihívásokra tekintettel az uniós polgárok szempontjából egyre növekvő jelentőséggel bír a kiegészítő magánnyugdíjrendszer létrehozása.

2. Ezzel összefüggésben nem lebecsülendő szerepet játszanak a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek. A kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultság megszerzése mindazonáltal főszabály szerint azt feltételezi, hogy a munkaviszony legalább egy meghatározott időszakon keresztül fennállt, vagy hogy a munkavállaló javára legalább egy meghatározott időszakon keresztül járulékot fizettek valamely foglalkoztatói nyugdíjrendszerbe. Csak ezen időszak lejártával válik biztosítottá, hogy a munkavállaló nyugdíjjogosultsága a foglalkoztatói nyugdíjrendszerből történő kilépése vagy egyszerűen a munkaviszonyának megszűnése esetén egészben vagy részben nem „enyészik el". Az efféle időszakok megjelölésére a *nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak* fogalma honosodott meg.

3. A jelen ügy középpontjában is ilyen, a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak áll. M. Casteelst – egy belga munkavállalót – hosszú évekig megszakítás nélkül foglalkoztatta ugyanaz a munkáltató, a British Airways légitársaság. M. Cateels a tevékenységét mindazonáltal a British Airways több tagállamban található különböző telephelyein végezte. Ez azzal az eredménnyel járt, hogy egymást követően több foglalkoztatói nyugdíjrendszer tagja is volt. A németországi foglalkoztatásban töltött szűk három éve tekintetében a British Airways megtagadta tőle a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíj folyósítását, mert az nem volt a British Airways német telephelyein fennálló foglalkoztatói nyugdíjrendszer tagja az előírt minimális időtartamig, és ezenfelül önkéntes alapon került a British Airways egy másik telephelyére.

4. A Bíróságnak a jelen ügyben azt kell tisztáznia, hogy e magatartás összhangban áll-e a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó uniós jogi rendelkezésekkel.

1 – Eredeti nyelv: német.

II – Jogi háttér

A – *Az uniós jog*

5. A jelen ügy uniós jogi hátterét a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezések képezik.[2]

6. Az EUMSZ 45. cikk (a korábbi EK 39. cikk) többek között így rendelkezik:

„(1) Az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását.

(2) A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.

[…]”

7. Az EUMSZ 48. cikk első bekezdése (a korábbi EK 42. cikk) a következőképpen rendelkezik:

„Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében a szociális biztonság területén elfogadja azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalók szabad mozgásának biztosításához szükségesek; e célból olyan eszközrendszert hoz létre, amely a migráns munkavállalók és önálló vállalkozók, valamint az azok jogán jogosultak számára biztosítja

a) a különböző országok jogszabályai szerint figyelembe vehető összes időszak összevonását a juttatásokhoz való jog megszerzése és fenntartása, valamint a juttatások összegének kiszámítása céljából;

b) a juttatások kifizetését a tagállamok területén lakó személyek számára.”

B – *A nemzeti jog*

8. A nemzeti jogi hátteret Németországban – az alapügy tényállásának megvalósulása idején – egyrészt a foglalkoztatói nyugdíj javításáról szóló törvény (Gesetz zur Verbesserung

2 – E rendelkezések alkalmazandó változata kapcsán lásd a jelen indítvány lenti 24. pontját.

der betrieblichen Altersversorgung; a továbbiakban: BetrAVG),[3] másrészt egy kollektív szerződés képezi.

1. A foglalkoztatói nyugdíj javításáról szóló törvény

9. A BetrAVG jelen ügyben irányadó változata[4] 1. §-a (1) bekezdésének első mondata a következőket írta elő:

„A munkavállaló, akinek javára a munkaviszonyra tekintettel kötelezettséget vállaltak öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói nyugdíj fizetésére (foglalkoztatói nyugdíj), megőrzi jogosultságát, ha munkaviszonya az ellátásra jogosultságot keletkeztető esemény bekövetkezése előtt megszűnik, amennyiben a munkavállaló ezen időpontban legalább 35. életévét betöltötte, és

– legalább 10 évig fennállt a javára a nyugdíjfizetési kötelezettségvállalás, vagy

– a munkáltató szervnél legalább 12 éves szolgálati időt letöltött, és a nyugdíjfizetési kötelezettségvállalás a javára legalább három évig fennállt […]"[5]

10. A BetrAVG 17. §-ának (3) bekezdése annak idején a következőképpen rendelkezett:

„A kollektív szerződések eltérhetnek e törvény 2–5. §-ának, 16. §-ának, 27. §-ának és 28. §-ának rendelkezéseitől. Az eltérésről rendelkező kikötések a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkáltatókra és munkavállalókra is érvényesek, amennyiben azok megállapodnak a kollektív szerződés releváns rendelkezéseinek a köztük lévő jogviszonyra történő alkalmazásáról. Egyébként e törvény rendelkezéseitől a munkavállaló hátrányára nem lehet eltérni."

2. A nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés

11. M. Casteels németországi keresőtevékenysége során munkaviszonyára a

3 – BGBl. I, 1974., 3610. o.

4 – A BetrAVG jelen ügyben irányadó változata az 1974. december 22. és 2001. december 31. között hatályban lévő 1974. december 19-i változat.

5 – A német kormány bevallása szerint a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak 2001 óta legfeljebb öt év lehet. A BetrAVG 1b. §-ának (1) bekezdése immár a következőképpen rendelkezik: „A munkavállaló, akinek javára foglalkoztatói nyugdíj fizetésére vállaltak kötelezettséget, megőrzi jogosultságát, ha munkaviszonya az ellátásra jogosultságot keletkeztető esemény bekövetkezése előtt, de a 25. életév betöltését követően szűnik meg, és a nyugdíjfizetési kötelezettségvállalás ezen időpontban legalább öt éve fennállt (megszerzett jogosultság). […] (BGBl. I, 2001., 1328. o. és BGBl. I, 2007., 2838. o.)."

„British Airways plc németországi földi személyzetének és légiutas-kísérőinek nyugdíjairól szóló 3. kollektív szerződés" („Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Bodenpersonal und die Flugbegleiter der British Airways plc in Deutschland")[6] volt alkalmazandó. E szerződés, amelyet 1989. július 13-án kötött meg egymással a British Airways németországi igazgatósága és az „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr" („közszolgáltatások, szállítás és közlekedés") (ÖTV) szakszervezet, 1988. január 1-jétől volt hatályos. E kollektív szerződés szabályozta a British Airways németországi alkalmazottainak folyósított kiegészítő foglalkoztatói nyugdíj részleteit. E kollektív szerződés 7. §-a a következőket írta elő:

„(1) Azok a munkavállalók, akik 1977. december 31-ét követően álltak a BA alkalmazásába, munkaviszonyuknak a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges – törvényben meghatározott – időszak lejártát megelőző megszüntetése esetén kamatmentesen visszakapják saját járulékaikat.

(2) Az 1978. január 1-je előtt a BA alkalmazásába állt munkavállalókra a következő szabályok vonatkoznak:

a) a megszerzett jogosultsággal rendelkező munkavállalók a céghez fűződő munkaviszonyuknak a nyugdíjkorhatár elérését megelőző megszüntetése esetén igényelhetik a saját járulékok által megalapozott nyugdíjjogosultság értékének kifizetését […]

b) a BA-hoz fűződő munkaviszonyukat a foglalkoztatás ötéves időtartamának lejárta előtt saját kérésükre megszüntető munkavállalók csupán a saját járulékaik által megalapozott ellátásokra jogosultak.

a BA-hoz fűződő munkaviszonyukat a foglalkoztatás ötéves időtartamának lejártát követően, de a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges – törvényben meghatározott – időszak lejárta előtt saját kérésükre vagy bármely más okból megszüntető munkavállalók az ezen időpontig a BA által fizetett járulékok által megalapozott nyugellátásokra is jogosultak. […]

[…]"

III – A tényállás és az alapeljárás

12. Maurits Casteels 1974. július 1-je óta dolgozott megszakítás nélkül az angol jog hatálya alá tartozó British Airways plc légitársaság számára, amely az Európai Unióban számos telephelyet tart fenn. Munkaviszonyának fennállása alatt M. Casteelst több tagállamban – úgymint Belgiumban, Franciaországban és Németországban – is foglalkoztatták a British Airways telephelyein.

6 – A továbbiakban: „a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés" vagy „kollektív szerződés".

13. Az M. Casteels és a British Airways között létrejött 1988. március 10-i megállapodás értelmében M. Casteels munkaviszonyára minden esetben a foglalkoztatásának adott helye szerinti foglalkoztatói nyugdíjrendszer alkalmazandó. M. Casteels egyik telephelyről a másikra kerülését minden esetben a szerződés megfelelő módosítása kísérte. A cél az volt, hogy munkaviszonya minden esetben az adott nemzeti foglalkoztatói nyugdíjrendszer hatálya alá tartozzon. Ez emellett annak elkerülését is szolgálta, hogy M. Casteels egyidejűleg a British Airways több foglalkoztatói nyugdíjrendszerének is tagja legyen.

14. Az 1988. március 10-i megállapodás egyúttal azt is leszögezi, hogy minden szempontból úgy kell tekinteni, hogy M. Casteels 1974. július 1-jén állt a British Airways alkalmazásába.[7]

15. 1988. november 15-étől 1991. október 1-jéig[8] M. Casteels légijármű-szerelőként Németországban, a British Airways düsseldorfi telephelyén dolgozott. M. Casteels Németországba kerülésére tekintettel a felek 1988. október 19-én abban állapodtak meg, hogy M. Casteelst a rá vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében olyan helyzetbe kell hozni, mint amilyen helyzetben a British Airways német telephelyén 1974. július 1-je óta dolgozó német munkavállalók vannak. A kivételt ez alól csupán a British Airways dolgozóira a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés alapján Németországban érvényes foglalkoztatói nyugdíjrendszerben való tagság képezte. M. Casteelst e rendszerbe csak 1988. november 15-i tényleges németországi munkakezdésével egyidejűleg vonták be.[9]

16. Miután M. Casteels elfogadta a British Airwaysnek az annak Párizsban található francia telephelyén (a Charles De Gaulle repülőtéren) történő munkavégzésre vonatkozó ajánlatát, 1991. október 1-jével Németországból Franciaországba került. Ott a British Airways franciaországi munkavállalóira érvényes foglalkoztatóinyugdíj-szabályok hatálya alá tartozott. 1996. április 1-jétől M. Casteels – további külföldi munkavállalás nélkül – ismét Belgiumban dolgozott a British Airwaysnél, és ott ismét a belga foglalkoztatói nyugdíjrendszer tagjává vált.

17. Nem vitatott, hogy M. Casteels jogosult a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjra a Belgiumba való 1996. április 1-jei végleges visszatérését követő időszak vonatkozásában. Vitatott

7 – E megállapodás eredeti angol nyelvű szövege kivonatosan a következőképpen szól: „[…] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974".

8 – Vélhetően helytállóbb lenne befejező időpontként 1991. szeptember 30-ára hivatkozni, mivel M. Casteels 1991. október 1-jétől már a British Airways francia telephelyén dolgozott (lásd nyomban a jelen indítvány 16. pontját).

9 – Az erre vonatkozó – a British Airways 1988. október 19-i ajánlatán alapuló – megállapodás eredeti angol nyelvű szövege a következő: „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."

volt – és a belga munkaügyi bíróságok előtti peres eljárások tárgyát képezte – ellenben mindenekelőtt az ezt megelőző, 1974. július 1. és 1996. március 31. közötti időszak kezelése. Az alapügy tárgyát immár mindazonáltal csak az a kérdés képezi, hogy M. Casteels jogosult-e a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjra németországi tevékenységéből fakadóan. A British Airways azért tagadta meg M. Casteelstől e kiegészítő nyugdíj folyósítását, mert az 1991-ben önként hagyta el a düsseldorfi telephelyet a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak lejárta előtt.

18. Az alapügyet jelenleg másodfokon a munkaügyi fellebbviteli bíróságként eljáró arbeidshof te Brussel[10] tárgyalja.

IV – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás

19. Az arbeidshof te Brussel (a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) a 2009. szeptember 15-i – a Bírósághoz 2009. szeptember 25-én benyújtott – ítéletével az eljárását felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

1) Hivatkozhat-e valamely magánszemély a magánszektorban tevékenykedő munkáltatójával szembeni jogvitában a nemzeti bíróságok előtt az EK 42. cikkre anélkül, hogy a Tanács eljárt volna?

2) Ellentétes-e – az 1998. június 29-i 98/49/EK irányelv hatályba lépése előtt – az EK 39. cikkel vagy az EK 42. cikkel, e cikkek bármelyikével vagy mindkettővel az, ha

valamely munkavállaló esetében, akit ugyanazon jogi személy munkáltató foglalkoztat, és aki nem kiküldött munkavállaló, és akit egymást követően foglalkoztatnak ezen munkáltatónak a különböző tagállamokban található különböző fióktelepein és akire minden esetben az ezen fióktelepekre érvényes kiegészítő nyugdíjrendszerek vonatkoznak,

– a (munkáltató és a munkavállaló által fizetett járulék alapján számított) kiegészítő nyugdíjra való jogosultság végleges megszerzésére vonatkozó időszak számításánál valamely meghatározott tagállamban nem veszik figyelembe sem az ugyanezen munkáltatónál egy más tagállamban foglalkoztatásban töltött éveket, sem az ottani kiegészítő nyugdíjrendszerbe való belépését, valamint

10 – Brüsszeli munkaügyi bíróság.

– az ugyanazon munkáltató más tagállamban található fióktelepére a munkavállaló egyetértésével történő áthelyezést azonosnak tekintik a fióktelep önkéntes elhagyásának a nyugdíjrendelet szerinti esetével, amelynek következményeként a kiegészítőnyugdíj-jogosultság a munkavállaló saját járulékaira korlátozódik,

amennyiben ez a helyzet azzal a hátrányos következménnyel jár, hogy a munkavállaló elveszíti az ebben a tagállamban való foglalkoztatása tekintetében fennálló kiegészítőnyugdíj-jogosultságát, ami nem történt volna meg, ha csupán egy tagállamban dolgozik a munkáltatónak, és továbbra is tagja marad az ebben a tagállamban fennálló kiegészítő nyugdíjrendszernek?

20. A Bíróság előtti eljárásban írásbeli észrevételt M. Casteels és a British Airways mellett Németország, Görögország és az Egyesült Királyság Kormánya, valamint az Európai Bizottság nyújtott be. A 2010. október 6-i tárgyaláson a British Airways, a német kormány és a Bizottság vett részt.

V – Értékelés

21. A foglalkoztatói nyugdíjat a Bíróság eddig mindenekelőtt a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elvével összefüggésben vizsgálta,[11] a foglalkoztatói nyugdíjak ezenkívül az utóbbi időben a munkavállalókkal szemben a nemi irányultság alapján gyakorolt hátrányos megkülönböztetés tilalma szempontjából is szerepet játszottak.[12] A jelen eljárásban ezzel szemben az a kérdés merül fel, hogy a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges meghatározott időszak, melyre a British Airways M. Casteelsszel szemben hivatkozni kíván, ellentétes-e a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogával.

22. Miközben a törvény által előírt nyugdíjrendszerek vonatkozásában az uniós jog évtizedek óta tartalmaz a munkavállalók szabad mozgását biztosító másodlagos jogi szabályokat,[13] addig hiányoznak a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjra vonatkozó megfelelő

11 – Lásd például a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítéletet (EBHT 1990., I-1889. o.); a C-109/91. sz. Ten Oever-ügyben 1993. október 6-án hozott ítéletet (EBHT 1993., I-4879. o.); a C-200/91. sz. Coloroll Pension Trustees ügyben 1994. szeptember 28-án hozott ítéletet (EBHT 1994., I-4389. o.) és a C-379/99. sz. Menauer-ügyben 2001. október 9-én hozott ítéletet (EBHT 2001., I-7275. o.).

12 – A C-267/06. sz. Maruko-ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet (EBHT 2008., I-1757. o.); lásd továbbá Jääskinen főtanácsnok a Bíróság előtt folyamatban lévő C-147/08. sz. Römer-ügyben 2010. július 15-én ismertetett indítványát.

13 – A szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló, 1971. június 14-i 1408/71/EGK tanácsi rendelet (HL L 149., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 35. o.), melyet később a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 166., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 5. kötet, 72. o.) váltott fel.

rendelkezések.[14] Amint a Bíróság azt már megállapította, a törvény által előírt nyugdíjrendszerekre vonatkozó előírások analógia útján történő alkalmazása sem jöhet szóba.[15]

23. Igaz, hogy a 98/49/EK irányelvvel[16] megtörténtek az első lépések a migráns munkavállalók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelme felé. A valódi hordozhatóság, tehát a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megőrzésének a migráns munkavállalókat megillető átfogó lehetősége eddig azonban nem jött létre.[17] A 98/49 irányelv az alapügy tényállására ezenfelül már csak időbeli szempontból sem alkalmazható, mert azt csak 2001. július 25-éig, tehát jóval M. Casteelsnek a British Airways düsseldorfi német telephelyén történő foglalkoztatásának időszaka után kellett átültetni a nemzeti jogba.[18]

14 – Az 1408/71 rendelet a foglalkoztatói öregségi nyugdíjra nem alkalmazható; lásd a C-35/97. sz., Bizottság kontra Franciaország ügyben 1998. szeptember 24-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-5325. o.) 34. és 35. pontját.

15 – A C-360/97. sz. Nijhuis-ügyben 1999. április 20-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-1919. o.) 30. pontja.

16 – A Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről szóló, 1998. június 29-i 98/49/EK tanácsi irányelv (HL L 209., 46. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 323. o.).

17 – A Bizottság erre vonatkozó vonatkozó 2005. október 20-i javaslatát, mely különösen a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak bevezetése lehetőségének korlátozását és a kiegészítő nyugdíjra való jogosultság átutalhatóságának biztosítását célozta, eddig még nem fogadták el [a kiegészítőnyugdíj-jogosultságok hordozhatóságának javításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre vonatkozó javaslat, COM (2005) 507 végleges, időközben módosítva 2007. október 9-én, lásd: COM (2007) 603 végleges].

18 – A 98/49 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése értelmében az átültetési határidő az irányelv hatálybalépését követő 36 hónap elteltével járt le. Az irányelv 11. cikke az irányelv hatálybalépésének időpontjaként az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napját jelöli meg; ez 1998. július 25-e volt. Az átültetési határidő így 2001. július 25-én járt le.

24. Az arbeidshof te Brussel által előterjesztett kérdésekre adandó válaszok szempontjából ezért egyedül a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó elsődleges jogi rendelkezések relevánsak.

25. A kérdést előterjesztő bíróság által az előzetes döntéshozatal iránti kérelmében még természetszerűen hivatkozott EK 39. cikket és EK 42. cikket mindazonáltal a Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jei hatálybalépése óta EUMSZ 45. cikként és az EUMSZ 48. cikként szabályozták újra. Azon általános elvnél fogva, miszerint valamely új jogi helyzetet alkalmazni kell a fennálló tényállások jelenbeli vagy jövőbeli hatásaira is,[19] a jelen ügy megoldása szempontjából kizárólag az EUMSZ 45. cikket és az EUMSZ 48. cikket kell figyelembe venni. A jelen ügyben ugyanis nem valamely (közigazgatási) határozat jogszerűségének a határozathozatal időpontjában hatályos jogi helyzet szerinti megítéléséről,[20] hanem a munkavállaló által

19 – A 143/73. sz. SOPAD-ügyben 1973. december 5-én hozott ítélet (EBHT 1973., 1433. o.) 8. pontja, a C-162/00. sz. Pokrzeptowicz-Meyer-ügyben 2002. január 29-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-1049. o.) 50. pontja és a C-428/08. sz. Monsanto Technology ügyben 2010. július 6-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-6765. o.) 66. pontja; ugyanebben az értelemben utoljára a C-162/09. sz. Lassal-ügyben 2010. október 7-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-9217. o.) 39. pontja.

20 – M. Casteels foglalkoztatásának időszakában (1988. november 15. és 1991. október 1. között) Németországban a munkavállalók szabad mozgása szempontjából az EGK-Szerződés Egységes Európai Okmánnyal módosított 48–51. cikke volt releváns.

érvényesített jogosultság elismerését érintő jelenbeli kilátások megítéléséről van szó.[21]

26. Azáltal, hogy a belga bíróság által tárgyalt alapügyben a Németországban hatályos jogi helyzetnek az uniós joggal való összeegyeztethetősége képezi a vita tárgyát, az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatósága nem szenved csorbát.[22]

A – *Az első kérdésről*

27. Első kérdésével az arbeidshof te Brussel lényegében azt kívánja megtudni, hogy hivatkozhat-e valamely magánszemély a munkáltatójával szemben az EK 42. cikkre (jelenleg EUMSZ 48. cikk). E kérdést azon háttérrel kell szemlélni, hogy az alapügy tényállásának megvalósulása idején, 1988 és 1991 között – mint már megjegyeztem[23] – nem léteztek a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíj uniós szintű összehangolására vonatkozó másodlagos jogi szabályok.

28. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az uniós jog valamely rendelkezése akkor alkalmazható közvetlenül, ha egyértelmű és feltétlen, és nem igényel mérlegelési jogkörön alapuló végrehajtási cselekményeket.[24] Egyszerűen fogalmazva tehát a rendelkezésnek *a tartalma alapján feltétlennek és kellően pontosnak* kell lennie ahhoz, hogy arra a magánszemélyek közvetlenül hivatkozhassanak.

29. E feltételt az EUMSZ 48. cikk nem elégíti ki. E rendelkezés az uniós jogalkotó számára jogalapot teremt arra, hogy a szociális biztonság területén elfogadja azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalók szabad mozgásának biztosításához szükségesek. A tartalma alapján nem feltétlen, és nem kellően pontos.

30. Az EUMSZ 48. cikk *a tartalma alapján nem feltétlen,* mert az e rendelkezésben meghatározott célok megvalósítása az uniós jogalkotó cselekvését kívánja meg. Az elfogadandó intézkedések kiválasztása tekintetében az uniós jogalkotót széles mérlegelési jogkör illeti meg.[25]

31. Az EUMSZ 48. cikk *a tartalma alapján nem pontos*, mert a szociális biztonság felettébb összetett tárgykörét illetően csupán

21 – A Bíróság a C-325/08. sz. Olympique Lyonnais ügyben 2010. március 16-án hozott ítéletben (EBHT 2010., I-2177. o.) szintén az EUMSZ 45. cikkre hivatkozva adott választ az EK 39. cikk kapcsán előzetes döntéshozatalra elé terjesztett kérdésekre.

22 – Ugyanebben az értelemben a C-150/88. sz. Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711 ügyben 1989. november 23-án hozott ítélet (EBHT 1989., 3891. o.) 1. pontjával összefüggésben értelmezett 12. pontja.

23 – Lásd a jelen indítvány fenti 22. és 23. pontját.

24 – A 26/62. sz. van Gend & Loos ügyben 1963. február 5-én hozott ítélet (EBHT 1963., 1., 24. o.) és a 44/84. sz. Hurd-ügyben 1986. január 15-én hozott ítélet (EBHT 1986., 29. o.) 47. pontja.

25 – A 15. lábjegyzetben hivatkozott Nijhuis-ügyben hozott ítélet 30. pontja és a C-208/07. sz. von Chamier-Gliszczinski-ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-6095. o.) 64. pontja.

általános célokat ír elő egyrészt a biztosítási időszakok összevonását (az EUMSZ 48. cikk első bekezdésének a) pontja), másrészt a juttatások exportálhatóságát (az EUMSZ 48. cikk első bekezdésének b) pontja) illetően. Az azonban, hogy a biztosítási időszakok milyen határok között és mely feltételek mellett vonhatók össze, az EUMSZ 48. cikkből közvetlenül éppoly kevésbé szűrhető le, mint az, hogy mely biztosítási szolgáltatások tekintetében és milyen körülmények között kell az exportálhatóságot biztosítani. Az EUMSZ 48. cikk tehát feladatot ad ugyan az uniós jogalkotónak az uniós szinten létrehozandó rendszer szabályozására,[26] nem írja elő azonban kellően konkrétan, hogy miként kell e rendszert kialakítani.

32. Az arbeidshof te Brussel első kérdésére ennélfogva nemleges választ kell adni.

B – *A második kérdésről*

33. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a munkavállalók szabad mozgáshoz való joga megköveteli-e a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak lejárta szempontjából a munkavállaló egy és ugyanazon munkáltató általi, annak különböző tagállamokban található telephelyein történő foglalkoztatása teljes időtartamának a figyelembevételét. A kérdést előterjesztő bíróság ezenkívül arra is választ vár, hogy a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogával ellentétes-e, ha e munkavállaló egyik telephelyről a másikra történő áthelyezését az ilyen, a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak lejárta szempontjából az adott telephely önkéntes elhagyásának tekintsék, még ha a munkavállaló az áthelyezéssel egyet is értett.

34. E két részkérdés mind az EK 39. cikket, mind az EK 42. cikket (jelenleg az EUMSZ 45. cikk és az EUMSZ 48. cikk első bekezdése) érinti. Mindazonáltal kizárólag az EUMSZ 45. cikk vonatkozásában szükséges megvizsgálni őket,[27] mivel az EUMSZ 48. cikk nem kellően pontos[28] ahhoz, hogy a nemzeti szabályozást annak alapján lehessen értékelni.

26 – Az EUMSZ 48. cikk „a Tanácsra bízza a munkavállalók részére a szociális biztonsági rendszerek területén kiadott nemzeti szabályokból esetleg adódó akadályok leküzdését lehetővé tevő rendszer bevezetésének feladatát” (a C-443/93. sz. Vougioukas-ügyben 1995. november 22-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4033. o.] 30. pontja, a C-293/03. sz. My-ügyben 2004. december 16-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-12013 . o.] 34. pontja és a 25. lábjegyzetben hivatkozott von Chamier-Gliszczinski-ügyben hozott ítélet 64. pontja). A „főcél” e tekintetben a migráns munkavállalók szabad mozgásának lehető legteljesebb mértékű megvalósítására irányuló törekvés (a 10/78. sz. Belbouab-ügyben 1978. október 12-én hozott ítélet [EBHT 1978., 1915. o.] 5. pontja).

27 – Azt, hogy a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjra vonatkozó nemzeti szabályok a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezések alapján értékelhetők, például a C-302/98. sz. Sehrer-ügyben 2000. június 15-én hozott ítéletnek (EBHT 2000., I-4585. o.) különösen a 36. pontja mutatja.

28 – Lásd ennek kapcsán az első kérdéssel kapcsolatban a jelen indítvány 27–32. pontjában általam kifejtetteket.

1. Előzetes észrevételek

35. A német kormány véleménye szerint a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakra Németországban annak idején vonatkozó, a BetrAVG 1. §-a (1) bekezdésének első mondata szerinti törvényi szabályozás már csak azért sem lehet ellentétes az uniós joggal, mert annak esetében csupán minimumszabályokról van szó. A szerződési szabadság keretében a munkáltató és a munkavállaló kedvezőbb feltételeket is kiköthet – különösen a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges rövidebb időszakot (lásd a BetrAVG 17. §-ának (3) bekezdését is).

36. Ennek kapcsán meg kell jegyezni, hogy a munkavállalók védelme érdekében törvényben meghatározott minimumkövetelmények az uniós jog alapján értékelhetők, és azoknak az uniós joggal összeegyeztethetőknek kell lenniük,[29] mivel azok a jogalkotó által az érintett tárgykör szabályozását illetően kialakított modell kifejeződései. A munkáltató és a munkavállaló eltérő megállapodásának hiányában kötelezően alkalmazandó törvényi háttérnek már önmagában véve összhangban kell állnia az uniós joggal. A nemzeti jogalkotó nem ruházhatja például egyedül a szerződő felekre az uniós joggal összhangban álló állapot létrehozásának feladatát.

37. A jelen ügyben azonban e kérdéskört nem szükséges elmélyíteni. Amint azt ugyanis a Bíróság előtt mind az írásbeli, mind a szóbeli eljárás megmutatta, az M. Casteels által düsseldorfi foglalkoztatásának időszaka tekintetében érvényesített nyugdíjjogosultság elismerésének kudarca kevésbé a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez a törvény szerint Németországban akkoriban szükséges időszakon, mint inkább a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-án múlik.

38. Végső soron a kérdést előterjesztő bíróság is a kollektív szerződés e rendelkezését állítja fejtegetései középpontjába, amikor második kérdésében a „jogosultság végleges megszerzésére vonatkozó időszak számítás[ára]" hivatkozik, és amikor ezzel összefüggésben különösen „egy másik tagállamban foglalkoztatásban töltött évek[…] [figyelembevétele]" és „a [telephely] önkéntes elhagyásának a nyugdíjrendelet szerinti eset[e]" felől érdeklődik.

29 – A Bíróság már számos ügyben foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy az uniós joggal ellentétesek-e a munkavállalók védelmének minimális szintjét szabályozó nemzeti rendelkezések; lásd például a munkaidő kapcsán a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítéletet (EBHT 2004., I-8835. o.) és a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítéletet (EBHT 2004., I-9483. o.), valamint a szülői szabadság kapcsán a C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítéletet (EBHT 2005., I-3067. o.). Ezen ügyek mindegyikében lehetőség lett volna arra, hogy a munkaszerződésben a nemzeti törvényben előírtnál kedvezőbb feltételeket állapítsanak meg. Mindamellett a nemzeti törvényben meghatározott minimális védelemnek is összeegyeztethetőnek kellett lennie az uniós joggal.

2. A munkavállalók szabad mozgása

39. Az EUMSZ 45. cikk nem csak a jogszabályi rendelkezésekre vagy a hatóságok tevékenységére terjed ki, hanem a keresőtevékenység kollektív szabályozására irányuló bármely más jellegű szabályokra is, különösen a kollektív szerződésekre.[30] A kollektív szerződés kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjra vonatkozó szabályai – mint amilyenek a jelen ügyben vitatott szabályok is – ennélfogva értékelhetők a munkavállalók szabad mozgáshoz való joga alapján.

a) A személyek szabad mozgásának korlátozása

i) Általános megjegyzések

40. Mind a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés előírásai, mind az azokban hivatkozott törvényi rendelkezések[31] egyformán vonatkoznak a British Airways németországi telephelyein dolgozó valamennyi munkavállalóra. E rendelkezések nem tesznek közvetlenül különbséget az érintett munkavállaló állampolgársága alapján, és az sem fedezhető fel, hogy azok természetüknél fogva inkább más tagállamok állampolgáraira, mint a belföldiekre vonatkoznának, és ezáltal az állampolgárság alapján történő közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnének.[32]

41. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban az EUMSZ 45 cikk nemcsak a munkavállalók állampolgárság alapján történő minden, közvetett vagy közvetlen megkülönböztetését tiltja, hanem az olyan nemzeti jogszabályokat is, amelyek – bár az érintett munkavállalók állampolgárságától függetlenül alkalmazandók – akadályt (vagy „korlátozást") jelentenek azok szabad mozgásával szemben.[33] Az EUMSZ 45. cikkel ellentétes ugyanis valamennyi nemzeti intézkedés, amely – legyen bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a szerződések által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását.[34]

30 – A 36/74. sz., Walrave és Koch ügyben 1974. december 12-én hozott ítélet (EBHT 1974., 1405. o.) 16. és 17. pontja; a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4921. o.) 82–84. pontja; a C-400/02. sz. Merida-ügyben 2004. szeptember 16-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-8471. o.) és a 21. lábjegyzetben hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 30. és 31. pontja.

31 – A nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-a több ponton kapcsolódik a „nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges – törvényben meghatározott – időszak lejártá[hoz]" (lásd a jelen indítvány fenti 11. pontját).

32 – Az állampolgárság alapján történő közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmának meghatározása kapcsán lásd többek között a C-212/05. sz. Hartmann-ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-6303. o.) 30. pontját és a C-73/08. sz., Bressol és társai és Chaverot és társai ügyben (a továbbiakban: Bressol-ügy) 2010. április 13-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-2735. o.) 41. pontját.

33 – A C-190/98. sz. Graf-ügyben 2000. január 27-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-493. o.) 18. pontja; a C-387/01. sz. Weigel-ügyben 2004. április 29-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-4981. o.) 50. és 51. pontja; a C-464/02. sz., Bizottság kontra Dánia ügyben 2005. szeptember 15-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-7929. o.) 45. pontja és a C-269/07. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-7811. o.) 107. pontja.

34 – A C-19/92. sz. Kraus-ügyben 1993. március 31-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-1663. o.) 32. pontja, a C-150/04. sz., Bizottság kontra Dánia ügyben 2007. január 30-án hozott ítéletnek (EBHT 2007., I-1163. o.) a 35. és 45. pontjával összefüggésben értelmezett 46. pontja és a C-212/06. sz., Gouvernement de la Communauté française és Gouvernement wallon ügyben (a továbbiakban: „flamand gondozási biztosítási rendszer"-ügy) 2008. április 1-jén hozott ítélet (EBHT 2008., I-1683. o.) 45. pontja.

42. Az EUM-Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezései általánosságban annak megkönnyítését szolgálják, hogy a tagállamok állampolgárai az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és e rendelkezésekkel ellentétes minden olyan intézkedés, amely ezeket az uniós polgárokat hátrányosan érintheti, amennyiben másik tagállam területén kívánnak kereső tevékenységet folytatni.[35]

43. A nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-ában foglaltakhoz hasonló kollektív szerződéses szabályok kevésbé vonzóvá teszik a munkavállalók számára telephelyük elhagyását és a másik foglalkoztatói nyugdíjrendszerhez csatlakozott vagy ilyen rendszerhez egyáltalán nem csatlakozott másik telephelyen történő munkavállalást. Ha ugyanis a telephely – és ezáltal a foglalkoztatói nyugdíjrendszer – elhagyása a nyugdíjjogosultság elvesztéséhez vezet, akkor az érintett munkavállaló jelentős anyagi veszteséget, valamint a magánnyugdíját érintő kárt szenved. Így például jelenleg megtagadják M. Casteelstől a British Airways Düsseldorfban található német telephelyén foglalkozása körében eltöltött időszak vonatkozásában őt megillető foglalkoztatói nyugdíjjogosultság elismerését, és nem részesül a munkáltató által a foglalkoztatói nyugdíjrendszerbe befizetett járulékokból.

44. Igaz, hogy az ilyen szabályokat és az azokkal összefüggő károkat nem az EUMSZ 45. cikk alapján kell értékelni, amennyiben azok csupán *az ugyanazon tagállamon belüli* telephelyek közötti váltást zavarják meg, vagy teszik kevésbé vonzóvá. A tisztán belső helyzetekre a személyek szabad mozgására vonatkozó elsődleges jogi rendelkezések ugyanis nem alkalmazhatók.[36] Az említett rendelkezések azonban korlátozzák a munkavállalók szabad mozgását annyiban, amennyiben azok – mint a jelen esetben – hátrányos hatást gyakorolhatnak a más tagállambeli telephelyeken történő, *határokon átnyúló* munkavállalásra. Az olyan rendelkezések ugyanis, amelyek visszatarthatják az uniós polgárt attól, hogy más tagállamban történő munkavállalás céljából elhagyja a tagállamok egyikét, korlátozzák a munkavállalók szabad mozgását.[37]

45. Csak akkor lenne más a helyzet, ha az alapügyben vitatott kollektív szerződéses szabályozás által okozott hatások túl esetlegesek vagy túl közvetettek lennének ahhoz, hogy azokat a munkavállalók szabad mozgása

35 – A 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 94. pontja; a 33. lábjegyzetben hivatkozott C-464/02. sz., Bizottság kontra Dánia ügyben hozott ítélet 34. pontja; a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 44. pontja és a 21. lábjegyzetben hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 33. pontja.

36 – A C-18/95. sz. Terhoeve-ügyben 1999. január 26-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-345. o.) 26. pontja és a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 33–38. pontja.

37 – Ugyanebben az értelemben a 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 96. pontja; a 33. lábjegyzetben hivatkozott C-464/02. sz., Bizottság kontra Dánia ügyben hozott ítélet 35. pontja; a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 44. pontjának vége és 48. pontja és a 21. lábjegyzetben hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 34. pontja.

akadályának lehessen tekinteni[38]. Emellett azonban a jelen ügyben semmi sem szól. Egy M. Casteels helyzetében lévő munkavállaló, aki közel háromévnyi munkavégzés után kizárólag saját nyugdíjjárulékaira hagyatkozhat[39] anélkül, hogy a munkáltató által befizetett összegből is részesülne, a telephelyen maradó munkatársaihoz képest jelentős anyagi veszteséget szenved. Ezenfelül foglalkoztatásának érintett időszaka vonatkozásában elveszíti kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultságát,[40] ami érzékelhető károkat okoz magánnyugdíja tekintetében. Az ilyen anyagi veszteségek – a magánnyugdíjat ért károkkal párosítva – alkalmasak arra, hogy elrettentsék a munkavállalót a külföldi telephelyen történő munkavállalástól.

kedvéért a következőkben röviden ezekkel foglalkozom.

– A tisztán belső telephelyváltással történő összevetés

47. A British Airways először is úgy véli, hogy nem lehet korlátozást megállapítani, mert M. Casteels nyugdíjjogosultsága egy ugyanazon tagállamon belüli telephelyváltás esetén is elveszett volna. A görög kormány is hasonló álláspontot képvisel.

ii) A British Airways által kifejtett érvekről

48. Ezen érvelést el kell utasítani.

46. A munkavállalók szabad mozgása akadályának fennállásán nem változtatnak a British Airways által emelt kifogások sem. A teljesség

49. A személyek szabad mozgása korlátozásának fogalma egyfelől nem szükségszerűen feltételezi a határokon átnyúló helyzetekkel való egyenlőtlen és kedvezőtlenebb bánásmódot a tisztán belső helyzetekhez viszonyítva. A Bíróság a korlátozás megvalósulását már többször megállapította olyan esetekben is, amelyekben a vitatott szabályozás mind a

38 – A C-190/98. sz. Graf-ügyben 2000. január 27-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-493. o.) 25. pontja és a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 51. pontja.

39 – A Bíróság előtti eljárásban tisztázatlan maradt, hogy M. Casteels az 1988 és 1991 között az általa fizetett járulékokat ténylegesen visszakapta-e vagy sem.

40 – A British Airways írásbeli észrevételeinek 9. mellékletéből kiderül, hogy a British Airways a csoportos biztosítási szerződését a Victoria Lebensversicherung AG-nál M. Casteels tekintetében 1991 novemberében felmondta.

belső, mind a határokon átnyúló helyzetekre egyforma hatással volt.[41]

50. Másfelől a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződésbe pillantva kiderül, hogy a jelen esetben a British Airways állításával ellentétben a határokon átnyúló telephelyváltás ténylegesen igenis kedvezőtlenebb bánásmódban részesült a tisztán belső váltáshoz képest. Amint ugyanis az iratokból kitűnik, a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés területi hatálya a Németországi Szövetségi Köztársaság teljes akkori területére kiterjedt, mivel az a British Airways „németországi" földi személyzetére vonatkozott.[42]

51. Ha tehát M. Casteels 1991-ben, a Düsseldorfból történő elköltözése során Németországon belül került volna a British Airways valamely másik telephelyére, akkor ez a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés alapján egyáltalán nem gyakorolt volna hatást nyugdíjjogosultságára. A British Airways francia telephelyén történt határokon átnyúló munkavállalás ellenben – legalábbis a British Airways akkori olvasatában – nyugdíjjogosultságának a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés alapján bekövetkezett elvesztését okozta.

– A más tagállamok munkaerőpiacához való hozzáférés megnehezítése

52. Másodszor a British Airways kifejti, hogy nem korlátozták M. Casteelst a szabad mozgáshoz való jogában, mivel a kollektív szerződés szabályai konkrétan egyáltalán nem tartották vissza attól, hogy – határokon átnyúló módon – a légitársaság egyik telephelyéről a másikra váltson. M. Casteels a tevékenységét az évek során ténylegesen a British Airways különböző tagállamokban található telephelyein végezte. Más tagállamok „munkaerőpiac[á]hoz való hozzáférése" tehát nem szenvedett csorbát.

53. Azonban ezen érv sem megalapozott.

54. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyrészt a korlátozás már akkor megvalósul, ha valamely rendelkezés *alkalmas* arra, hogy zavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés által biztosított alapvető szabadságok

41 – Lásd például a 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítéletet és a 21. lábjegyzetben hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítéletet, amelyekben a labdarúgó-szövetségeknek a futballjátékosok klubváltásra vonatkozó szabályai egyformán vonatkoztak a belső és a határokon átnyúló klubváltásokra. Hasonló a letelepedés szabadsága tekintetében a C-171/07. és C-172/07. sz., Apothekerkammer des Saarlandes és társai egyesített ügyekben 2009. május 19-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-4171. o.), amelynek tárgyát a gyógyszerészi képesítéssel nem rendelkezők kizárásának német elve képezte; ez mind a Németországban gyógyszertárat üzemeltetni kívánó belföldi, mind a külföldi vállalkozásokra alkalmazandó.

42 – Lásd az írásbeli észrevételeinek 7. mellékleteként a British Airways által a Bírósághoz benyújtott, nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 1. §-át.

gyakorlását.[43] A jelen ügyben ez a helyzet, mivel a kollektív szerződés szabályai és az anyagi veszteségek, valamint a magánnyugdíjat érintő károk azokkal összefüggő lehetősége elrettentő hatást gyakorolnak a telephelyváltást fontolgató munkavállalókra.[44] A demográfiai változásra és a kiegészítő magánnyugdíj növekvő fontosságára tekintettel mindenesetre nem zárható ki, hogy a munkavállalók a szabad mozgáshoz való joguk gyakorlásáról hozandó döntésük során a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultságuk lehetséges elvesztését is számításba veszik.[45]

55. Másrészt vitathatatlan, hogy M. Casteels – amiatt, hogy 1991-ben a British Airways Düsseldorfban található német telephelyéről átkerült annak francia telephelyére – ténylegesen kénytelen anyagi veszteségeket és magánnyugdíját érintő károkat elviselni, ha a kollektív szerződés szabályait a British Airways álláspontjának megfelelő módon alkalmazzák.

56. A személyek EUMSZ 45. cikkből eredő szabad mozgáshoz való joga persze nem nyújt a munkavállalónak biztosítékot arra, hogy a célpontként szolgáló valamennyi tagállamban azonos foglalkoztatási, szociális és adózási keretfeltételekkel találkozik majd.[46] Az uniós jog szabad mozgásra vonatkozó rendelkezéseinek azonban védelemben kell részesíteniük a munkavállalót a szabad mozgáshoz való jog gyakorlása körében felmerülő különleges hátrányokkal szemben;[47] a személyek szabad mozgáshoz való jogának gyakorlása különösen nem vezethet olyan szociális biztonsági járulékok munkavállaló általi megfizetéséhez, amelyek alapján nem nyílik igény ellenszolgáltatásra.[48] Éppen ehhez vezet azonban a jelen ügybelihez hasonló kollektív szerződéses szabályozás, ha azt úgy értelmezik és alkalmazzák, amint azt a British Airways véleménye szerint kell: az a munkavállaló, aki a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak lejárta előtt más tagállamba kerül, a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés alapján – egészben vagy részben – elveszíti a járulékok fizetése révén megszerzett nyugdíjjogosultságát.

43 – A 34. lábjegyzetben hivatkozott Kraus-ügyben hozott ítélet 32. pontja és a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 48. pontjának vége és 55. pontja; a letelepedés szabadsága tekintetében ugyanebben az értelemben a 41. lábjegyzetben hivatkozott Apothekerkammer des Saarlandes és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 22. pontja.

44 – A Bíróság a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 48. pontjában hasonlóképpen a munkavállalók szabad mozgásának korlátozását látta abban, amikor a munkavállalók nemzeti társadalombiztosítási jogi rendelkezések alapján „olyan helyzetben vannak, hogy vagy elvesztik a gondozási biztosítás kedvezményét, vagy választásuk a lakóhelyük áthelyezése tekintetében korlátozott”.

45 – Ugyanebben az értelemben a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 53. pontja.

46 – A szociális jog kapcsán lásd a C-393/99. és C-394/99. sz., Hervein és társai egyesített ügyekben 2002. március 19-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-2829. o.) 51. pontját; a C-493/04. sz. Piatkowski-ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-2369. o.) 34. pontját; a C-3/08. sz. Leyman-ügyben 2009. október 1-jén hozott ítélet (EBHT 2009., I-9085. o.) 45. pontját; a C-211/08. sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2010. június 15-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-5267. o.) 61. pontját és a C-345/09. sz., Van Delft és társai ügyben 2010. október 14-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-9879. o.) 100. pontját.

47 – Ugyanebben az értelemben a 24/75. sz. Petroni-ügyben 1975. október 21-én hozott ítélet (EBHT 1975., 1149. o.) 13. pontja; a C-10/90. sz. Masgio-ügyben 1991. március 7-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-1119. o.) 18. pontja; a C-228/07. sz. Petersen-ügyben 2008. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-6989. o.) 43. pontja és a 46. lábjegyzetben hivatkozott Leyman-ügyben hozott ítélet 41. pontja.

48 – Az egyaránt a 46. lábjegyzetben hivatkozott Hervein-ügyben hozott ítélet 51. pontjának vége, Piatkowski-ügyben hozott ítélet 34. pontjának vége, Leyman-ügyben hozott ítélet 45. pontjának vége és Van Delft és társai ügyben hozott ítélet 101. pontja.

– A Graf-üggyel fennálló párhuzam

57. Harmadszor a British Airways párhuzamba kívánja állítani a jelen ügyet és a Graf-ügyet.[49] Mindkét esetben pénzbeli ellátásoknak az érintett munkavállaló önkéntes munkahelyváltása alapján bekövetkező elvesztéséről van szó; ha tehát a Graf-ügyben nem nyert megállapítást a munkavállalók szabad mozgásának korlátozása, akkor a Bíróságnak az ilyen korlátozás fennállására alighanem a jelen ügyben is nemleges választ kell adnia.

58. Számomra ezek az érvek sem meggyőzőek.

59. A Graf-ügyben az osztrák jog alapján a szerződés megszüntetése miatt fizetendő kártérítésről, az úgynevezett „végkielégítésről" volt szó. Amint a Bíróság akkoriban hangsúlyozta, a végkielégítéshez való jog „egy jövőbeli és feltételezett eseménytől [függött], vagyis a munkaszerződés sikeres felbontásától, anélkül hogy ez [a munkavállaló] kezdeményezésére történne, vagy neki felróható lenne".[50] A jelen ügy középpontjában ezzel szemben egy nyugdíjjogosultság áll, amelynek megszerzése a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés alapján korántsem „egy jövőbeli és feltételezett eseménytől", hanem fogalmilag a szabad mozgáshoz való jog gyakorlásához, vagyis a munkavégzés helyének megválasztásához kapcsolódó körülménytől függ.[51]

60. Ezenfelül figyelembe kell venni, hogy a British Airways M. Casteelsszel szembeni nyugdíjfizetési kötelezettségvállalása már M. Casteels 1988. november 15-i düsseldorfi munkába állásával hatályossá vált, és M. Casteels a saját maga, valamint a munkáltatója által fizetett nyugdíjjárulékok révén már az első naptól kezdődően jogosultságot szerzett a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjra. Ha e jogosultságot „elenyészettnek" tekintik, akkor ez végső soron az M. Casteels javára közel hároméves düsseldorfi foglalkoztatásának időszaka alatt a magánnyugdíja tekintetében felhalmozott megtakarítások elvesztését jelenti. Ebben is lényeges eltérés mutatkozik a Graf-ügyhöz képest.

61. Összességében ezért továbbra is kitartok azon következtetésem mellett, miszerint a jelen ügybelihez hasonló kollektív szerződéses szabályozás akadályozza a munkavállalók EUMSZ 45. cikk értelmében vett szabad mozgását, és ennélfogva ezen alapvető szabadság korlátozását jelenti.

49 – A 38. lábjegyzetben hivatkozott ítélet.

50 – A 38. lábjegyzetben hivatkozott Graf-ügyben hozott ítélet 24. pontja.

51 – Ugyanebben az értelemben a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer"-ügyben hozott ítélet 51. pontja.

b) Igazolás

62. A munkavállalók szabad mozgását akadályozó intézkedés csak akkor megengedhető, ha a szerződésekkel összeegyeztethető jogszerű célt szolgál, és közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják. Ilyen esetben még az is szükséges, hogy az ilyen intézkedés alkalmazása az elérni kívánt célkitűzés megvalósítására alkalmas legyen, és ne lépje túl az annak megvalósításához szükséges mértéket.[52]

63. A tárgyaláson a felek egyetértettek abban, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszakra vonatkozó – a jelen ügyben vitatottakhoz hasonló – kollektív szerződéses szabályok elsősorban a munkavállaló munkáltatóhoz kötését szolgálják; azok a munkavállalóknak a vállalkozással szemben tanúsított hűségét hivatottak előmozdítani és egyúttal jutalmazni. Ehhez hozzáfűzöm, hogy az efféle szabályok ezenkívül növelik a foglalkoztatói nyugdíjrendszer tervezésének biztonságát, és az e rendszert működtető intézmény számára megtakaríthatják a különösen alacsony mértékű nyugdíjjogosultságok kezelésével és kielégítésével alkalmasint együtt járó költségeket.

52 – A 34. lábjegyzetben hivatkozott Kraus-ügyben hozott ítélet 32. pontja; a 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 104. pontja; a 34. lábjegyzetben hivatkozott „flamand gondozási biztosítási rendszer”-ügyben hozott ítélet 55. pontja és a 21. lábjegyzetben hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 38. pontja.

64. Mindezen célok jogszerű munka- és szociálisjogi megfontolásokon alapulnak,[53] amelyek a közérdeken alapuló kényszerítő indokok körébe sorolhatók.

65. A jelen ügyben vitatottakhoz hasonló, kollektív szerződéses szabályok kétségtelenül *alkalmasak* is az említett célok elérésére.

66. Alaposabb vizsgálatot igényel ellenben az a kérdés, hogy az efféle kollektív szerződéses szabályok alkalmazása – különösen a British Airways által javasolt értelmezés mellett – nem lép-e túl a jogszerű munka- és szociálisjogi célok megvalósításához *szükséges* mértéken.

67. A British Airways úgy véli, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak alkalmazása során M. Casteels 1991. október 1-jei Németországból Franciaországba kerülését egyfelől németországi munkaviszonya önkéntes megszüntetésének kell tekinteni; másfelől a British Airways egyéb

53 – Azt, hogy a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy munkavállalóinak a vállalkozással szemben tanúsított hűségét meghatározott intézkedések útján honorálja, a Bíróság többek között a C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-7243. o.) 28. pontjában és a C-196/02. sz. Nikoloudi-ügyben 2005. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-1789. o.) 63. pontjában ismerte el. Azt, hogy a társadalombiztosítási ellátások kiszámítása körében bizonyos mértékben az adminisztratív költségek is szerepet játszhatnak, a Bíróság például az 1408/71 rendelet 51. cikke kapcsán ismerte el: lásd a 7/81. sz. Sinatra-ügyben 1982. február 2-án hozott ítélet (EBHT 1982., 137. o.) 9. pontját és a C-85/89. sz. Ravida-ügyben 1990. március 21-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1063. o.) 20. pontját.

telephelyein foglalkoztatásban töltött idejét figyelmen kívül kell hagyni.

68. Úgy tűnik, hogy az említett munka- és szociálisjogi célok elérése nem tesz szükségessé ilyen megközelítést, amely nyilvánvalóan azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállaló – miként M. Casteels – elveszíti a nyugdíjjogosultságát.[54]

69. Ami mindenekelőtt a munkavállaló munkáltatóhoz kötésének célját illeti, kijelenthető, hogy e célt nyilvánvalóan nem veszélyezteti, ha a munkavállaló munkáltatójának egyik telephelyéről ugyanezen munkáltató másik telephelyére kerül. A munkavállaló inkább a munkáltatójával szembeni töretlen hűségét tanúsítja, ha ajánlatának engedve annak valamely más tagállamban található telephelyénél helyezkedik el, és ezáltal vállalja a munkáltatói érdek által megkívánt külföldre költözést.

70. Túllép a munkavállaló vállalkozással szemben tanúsított hűségének biztosításához szükséges mértéken, ha vele szemben az ilyen váltás kapcsán kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultságának elvesztését eredményező kollektív szerződéses szabályokra hivatkoznak.

71. Elméletileg másként alakulhat a helyzet a fent említett második cél – nevezetesen a tervezés biztonságának biztosítása és a különösen alacsony mértékű nyugdíjjogosultságokkal összefüggésben felmerülő adminisztratív költségek elkerülése – tekintetében. E cél szempontjából elméletileg a munkavállaló ugyanazon munkáltató egyik telephelyéről a másikra történő „belső váltása" is igazolhatja a nyugdíjjogosultság elvesztését, ha e váltásra különösen rövid foglalkoztatási időszakot követően kerül sor. Az egy és ugyanazon telephelyen megszakítás nélkül, közel három évig végzett tevékenységet követő „belső váltásra" azonban nem egy különösen rövid foglalkoztatási időszakot követően kerül sor, kivált ha a M. Casteelséhez hasonló, olyan munkaviszonyról van szó, amelynek keretében megszokott a telephely munkáltatói érdek által megkívánt határokon átnyúló, gyakori cseréje, amire a munkavállaló szerződésben kötelezettséget is vállal.[55]

72. Mindent egybevetve a jelen ügybelihez hasonló kollektív szerződéses szabályok alkalmazása nem tekinthető igazoltnak a munkavállalók szabad mozgása tekintetében.

54 – A nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés alapján M. Casteelsszel szemben vállalt nyugdíjfizetési kötelezettség M. Casteels 1988. november 15-i düsseldorfi munkába állásával vált hatályossá. E nyugdíjfizetési kötelezettségvállalás ennélfogva kevesebb mint három évvel előzte meg M. Casteels Franciaországba kerülését. M. Casteels Franciaországba kerülésének időpontjában szintén kevesebb mint három éve állt a düsseldorfi telephely alkalmazásában. M. Casteels ily módon nem töltötte volna ki a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez a BetrAVG 1. §-a (1) bekezdése első mondatának – a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-a (1) bekezdésének alapjául szolgáló – első, illetve második franciabekezdése szerint szükséges időszakot.

55 – Ennek kapcsán lásd az alapeljárás felei között létrejött – a jelen indítvány fenti 13. pontjában hivatkozott – 1988. március 10-i megállapodást.

3. Az alapügyet érintő következmények

73. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróság köteles a belső jogi rendelkezéseket – a számára a nemzeti jog által biztosított mérlegelési mozgástér teljes kihasználásával – az uniós jog követelményeivel összhangban értelmezni és alkalmazni.[56]

74. Igaz, hogy az uniós jognak az alapügyre történő alkalmazása a kérdést előterjesztő bíróság feladata.[57] Ahhoz azonban, hogy részére a második kérdésére hasznos választ lehessen adni, röviden a következőket is meg kell még jegyezni.

75. Az EUMSZ 45. cikk értelme és célja alapján – amely a munkavállalók szabad mozgásának lehető legteljesebb megvalósítása – elejét kell venni annak, hogy a munkavállaló a munkáltató egyik telephelyéről egy másik tagállamban található telephelyére kerülése során elveszítse esetleges kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultságát.

76. Az EUMSZ 45. cikk e célból megköveteli a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak lejárta szempontjából a munkavállaló egy és ugyanazon munkáltató által annak különböző tagállamokban található telephelyein történő foglalkoztatása teljes időtartamának figyelembevételét. Ezenkívül az EUMSZ 45. cikk megtiltja, hogy a munkavállaló ugyanazon munkáltató különböző tagállamokban található telephelyei közötti áthelyezését a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak lejárta szempontjából a telephely önkéntes elhagyásának tekintsék, még ha a munkavállaló az áthelyezéssel egyet is értett.

77. A jelen ügyben semmiképpen sem tűnik kizártnak a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződésnek a BetrAVG 1. §-a(1) bekezdésének első mondatával összefüggésben értelmezett 7. §-a szerint szükséges időszak uniós joggal összhangban álló, a munkavállalók szabad mozgásának követelményeihez igazodó értelmezése és alkalmazása. Elegendő lenne M Casteels British Airwaysnél „foglalkoztatásban töltött idejeként" munkaviszonyának 1974. július 1-je óta eltelt teljes időtartamát alapul venni.[58]

78. Az M. Casteels 1974. július 1-je óta foglalkoztatásban töltött idejének ilyen jellegű,

56 – A 157/86. sz., Murphy és társai ügyben 1988 február 4-én hozott ítélet (EBHT 1988., 673. o.) 11. pontja, a C-262/97. sz. Engelbrecht-ügyben 2000. szeptember 27-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-7321. o.) 39. pontja és a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-181. o.) 68. pontja.

57 – Állandó ítélkezési gyakorlat, lásd csak a 100/63. sz. Van der Veen-ügyben 1964. július 15-én hozott ítéletet (EBHT 1964., 1215., 1230. o.) és a C-54/07. sz. Feryn-ügyben 2008. július 10-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-5187. o.) 19. pontját.

58 – Miként azt a német kormány a Bíróság előtti tárgyaláson kifejtette, a munkaviszony egészének figyelembevétele a német legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlat által értelmezett német munkajog alapján egyenesen szükséges lenne.

teljes mértékű figyelembevétele egyenesen kézenfekvő, ha számításba vesszük, hogy 1988. március 10-én a felek kifejezetten megállapodtak abban, hogy minden szempontból (angolul: „for all purposes") úgy kell tekinteni, hogy M. Casteels 1974. július 1-jén állt a British Airways alkalmazásába.

79. Igaz, hogy M. Casteels – az alapeljárás feleinek egybehangzó véleménye szerint – egyidejűleg nem lehet több foglalkoztatói nyugdíjrendszer tagja. A jelen ügy szempontjából releváns összefüggésben mindazonáltal egyáltalán nem a munkavállaló (ugyanazon időszak vonatkozásában több kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultság megszerzése révén bekövetkező) jogalap nélküli gazdagodásától, hanem éppen ellenkezőleg, (a foglalkoztatói nyugdíjjogosultság egy közel hároméves időszak vonatkozásában történő elvesztése révén bekövetkező) jogalap nélküli megkárosításától kell tartani. E körülmény amellett szól, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez esetlegesen szükséges időszak lejárta szempontjából M. Casteels British Airwayshez fűződő munkaviszonyának teljes időtartama figyelembe legyen véve.

80. Ha a British Airwaysnél történő foglalkoztatás kezdeteként 1974. július 1-jét vesszük alapul, akkor M. Casteels a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-a(2) bekezdésének hatálya alá tartozik. E rendelkezés „[a]z 1978. január 1-je előtt a [British Airways] alkalmazásába állt munkavállalókra" vonatkozik.[59]

81. M. Casteels továbbá ebben az esetben a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-a(2) bekezdése b) pontjának második albekezdése értelmében olyan munkavállalónak tekinthető, aki ugyan a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez a BetrAVG 1. §-a (1) bekezdésének első mondata szerint szükséges – törvényben meghatározott – időszak lejárta előtt, de „a foglalkoztatás ötéves időtartamának lejártát követően" szüntette meg a British Airwayshez fűződő munkaviszonyát.[60]

82. Ennek következményeként M. Casteels a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-a (2) bekezdése b) pontjának második albekezdése alapján nem csak a saját járulékai által megalapozott, hanem a munkáltató által Franciaországba kerüléséig fizetett járulékokon alapuló nyugellátásokra is jogosult lenne. M. Casteels tehát ebben az esetben a németországi foglalkoztatásban eltöltött ideje vonatkozásában teljes értékű nyugdíjjogosultsággal rendelkezne, melynek szempontjából mind a saját, mind a munkáltatója által fizetett járulékokat figyelembe vennék.

59 – A British Airways képviselője a Bíróság előtti tárgyaláson feltett kérdésre kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződés 7. §-ának (2) bekezdése alkalmazható M. Casteelsre.

60 – M. Casteels szigorúan véve sohasem szüntette meg a British Airwayshez fűződő munkaviszonyát, mert 1991-es Franciaországba településére is a British Airways megbízásából került sor, és a British Airwayshez őt 1974. július 1-je óta fűző munkaviszonya fennmaradt.

83. Az, hogy a British Airways a német csoportos biztosítási szerződését M. Casteels tekintetében felmondta,[61] e tekintetben nem releváns. A British Airwaysnek szükség esetén az M. Casteelst a németországi foglalkoztatásban eltöltött idő vonatkozásában megillető kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjnak megfelelő összegű kártérítést kell fizetnie M. Casteels részére.

84. Ha a kollektív szerződésben foglalt szabályok uniós joggal összhangban álló értelmezése és alkalmazása a várakozással ellentétben nem lenne lehetséges, akkor a kérdést előterjesztő bíróságnak a nyugdíjakról szóló 3. kollektív szerződést nem lenne szabad alkalmaznia annyiban, amennyiben az ellentétes M. Casteels nyugdíjjogosultságának kielégítésével. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a kollektív szerződésekkel szemben a magánszemélyek közötti „horizontális" jogviszonyokban is lehetőség van a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogára történő közvetlen hivatkozásra.[62]

4. Az ítélet időbeli hatályának korlátozásával kapcsolatos kérdésről

85. Arra az esetre, ha az arbeidshof te Brussel kérdéseire az általam javasoltaknak megfelelő válaszok születnének, a görög kormány az ítélet időbeli hatályának korlátozását kéri.

86. Ennek kapcsán meg kell jegyezni, hogy valamely uniós jogi szabály Bíróság általi értelmezése arra korlátozódik, hogy megmagyarázza és pontosítja e szabály jelentését és hatályát, amely szerint azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna.[63] Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában hozott ítéletek időbeli hatálya ezért csak rendkívül kivételes esetekben korlátozható,[64] mégpedig akkor, ha ezt jogbiztonságon alapuló magasabb rendű megfontolások követelik meg.[65] A Bíróság az érdekeltek jóhiszeműségére és a súlyos zavarok kockázatának fennállására vonatkozó két

61 – Ez a Victoria Lebensversicherung AG leveléből derül ki, amelyet a British Airways írásbeli észrevételeinek 9. mellékleteként nyújtott be a Bírósághoz.

62 – Lásd ebben az értelemben a 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítéletet és a 21. lábjegyzetben hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítéletet, amelyekben a kollektív szerződések által egyedi futballklubokhoz mint munkáltatókhoz fűződő egyedi munkaviszonyokra gyakorolt hatásokról volt szó; lásd ugyanebben az értelemben a 30. lábjegyzetben hivatkozott Walrave és Koch ügyben hozott ítélet 17. és 31–34. pontját. A Bíróság a C-281/98. sz. Angonese-ügyben 2000. június 6-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-4139. o.) 30–36. pontjában és a C-94/07. sz. Raccanelli-ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-5939. o.) 41–48. pontjában még tovább menve a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogának – legalábbis a hátrányos megkülönböztetés abban foglalt tilalmának – a kollektív szerződéses szabályoktól függetlenül tulajdonított közvetlen hatályt a magánjogi munkaviszonyokban.

63 – A 61/79. sz. Denkavit italiana ügyben 1980. március 27-én hozott ítélet (EBHT 1980., 1205. o.) 16. pontja; a 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 141. pontja; a C-209/03. sz. Bidar-ügyben 2005. március 15-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-2119. o.) 66. pontja és a 32. lábjegyzetben hivatkozott Bressol-ügyben hozott ítélet 90. pontja.

64 – A 63. lábjegyzetben hivatkozott Denkavit italiana ügyben hozott ítélet 17. pontja, a 30. lábjegyzetben hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 142. pontja és a 32. lábjegyzetben hivatkozott Bressol-ügyben hozott ítélet 91. pontja.

65 – A 11. lábjegyzetben hivatkozott Barber-ügyben hozott ítélet 44. pontja, a 63. lábjegyzetben hivatkozott Bidar-ügyben hozott ítélet 67. pontja és a 32. lábjegyzetben hivatkozott Bressol-ügyben hozott ítélet 91. pontja; ugyanebben az értelemben a C-333/07. sz. Régie Networks ügyben 2008. december 22-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-10807. o.) 122. pontja.

alapvető feltétel teljesülése esetén dönthet e korlátozásról.[66]

87. A jelen esetben e feltételek egyike sem áll fenn.

88. A jóhiszeműség feltétele kapcsán megjegyzendő, hogy a kollektív szerződésekben foglalt szabályokat már régóta az uniós jogi rendelkezések alapján értékelik.[67] A különböző tagállamokbeli szociális partnerek nem bízhattak tehát jóhiszeműen abban, hogy az általuk a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak vonatkozásában kikötött kollektív szerződéses feltételek általánosságban az uniós jog hatályán kívül estek.

89. Amint azt ezenfelül a német kormány a Bíróság előtt a tárgyaláson kifejtette, az ugyanazon munkáltató külföldi telephelyein történő foglalkoztatásban eltöltött idő figyelembevétele – legalábbis a német munkajog szerint – egyébként is kötelező.

90. A súlyos zavarok feltételét illetően egyik fél sem hivatkozott arra, hogy a jelen ügyben javasolt megoldás komolyan kockáztathatná a foglalkoztatói nyugdíjrendszer pénzügyi egyensúlyát.[68] Ez nehezen is képzelhető el, mivel a jelen ügyben egyedül olyan nyugdíjjogosultságok megőrzéséről van szó, amelyek vonatkozásában a munkáltatók és a munkavállalók már befizették a járulékokat.

91. Nem tartom ezért szükségesnek a Bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában hozandó ítélete időbeli hatályának korlátozását.

66 – A C-402/03. sz., Skov és Bilka ügyben 2006. január 10-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-199. o.) 51. pontja, a C-2/09. sz. Kalinchev-ügyben 2010. június 3-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-4939. o.) 50. pontja és a 32. lábjegyzetben hivatkozott Bressol-ügyben hozott ítélet 91. pontja.

67 – Lásd lényegében a 30. lábjegyzetben hivatkozott Walrave és Koch ügyben hozott ítélet 17. pontját.

68 – E feltételre vonatkozóan lásd a 11. lábjegyzetben hivatkozott Barber-ügyben hozott ítélet 44. pontját; lásd továbbá a hasonló, korábbi 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o.) 70. pontját.

VI – Végkövetkeztetések

92. A fentiekben kifejtettek alapján azt javaslom a Bíróságnak, hogy az arbeidshof te Brussel által feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

1) Az EUMSZ 48. cikk nem rendelkezik közvetlen hatállyal.

2) Ha a munkavállaló ugyanazon munkáltató különböző tagállamokban található több telephelyén állt alkalmazásában, és ennek során valamennyi telephelyen az ott alkalmazandó foglalkoztatói nyugdíjrendszer tagja volt, akkor az adott foglalkoztatói nyugdíjrendszerek szabályait az EUMSZ 45. cikkel a lehető legteljesebb összhangban kell értelmezni és alkalmazni. Különösen:

   – annak az időnek a számítása során, amelyet e munkavállaló a nyugdíjjogosultságnak az adott foglalkoztatói nyugdíjrendszer keretében történő megszerzése érdekében a munkáltatója foglalkoztatásában volt köteles tölteni, az ugyanazon munkáltatónak a munkavállaló foglalkoztatási helyéül szolgáló valamennyi telephelyén eltöltött időt figyelembe kell venni.

   – e munkavállalónak az egyik telephelyről a másikra történő áthelyezését nem lehet az adott foglalkoztatói nyugdíjrendszerből történő önkéntes kilépésnek tekinteni, még ha a munkavállaló az áthelyezéssel egyet is értett.