OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO JULIANE KOKOTT przedstawiona w dniu 11 listopada 2010 r.[1]

I — Wprowadzenie

1. Z uwagi na zmiany demograficzne w Europie i związane z nimi wyzwania dla państwowych systemów ubezpieczeń emerytalno-rentowych, dla obywateli Unii wzrasta znaczenie posiadania dodatkowego prywatnego ubezpieczenia emerytalnego.

2. Istotną rolę odgrywają w związku z powyższym pracownicze programy emerytalno-rentowe. Uzyskanie dodatkowego roszczenia z pracowniczego programu emerytalnego zakłada jednak z reguły, że stosunek pracy trwał przez pewien minimalny okres lub też, iż pracownik przez pewien minimalny okres opłacał składki do zakładowego programu emerytalnego. Dopiero po ukończeniu takich minimalnych okresów jest zapewnione, że ekspektatywa pracownika dotycząca uzyskania świadczenia emerytalnego nie przepada w całości lub w części w przypadku odejścia z pracowniczego programu emerytalnego lub też po prostu w przypadku ustania stosunku pracy. Dla określenia takich minimalnych okresów używa się powszechnie nazwy *„termin nieprzepadalności" [Unverfallbarkeitsfrist]*.

3. Takie terminy nieprzepadalności stanowią centralne zagadnienie również w niniejszej sprawie. Belgijski pracownik, M. Casteels, był przez wiele lat nieprzerwanie zatrudniony u tego samego pracodawcy, linii lotniczej British Airways. Jednakże wykonywał on swoją pracę w różnych zakładach British Airways w kilku państwach członkowskich. To doprowadziło do sytuacji, że przynależał on po kolei do różnych pracowniczych systemów emerytalnych. British Airways odmówiła M. Casteelsowi przyznania mu dodatkowego świadczenia emerytalnego z tytułu pracowniczego ubezpieczenia emerytalnego za prawie trzyletni okres zatrudnienia w Niemczech, ponieważ nie należał on do istniejącego w niemieckich zakładach tej spółki pracowniczego programu emerytalno-rentowego przez wymagany minimalny okres, a ponadto z własnej woli zmienił miejsce swojego zatrudnienia na inny zakład British Airways.

4. Do Trybunału będzie w niniejszym postępowaniu należało wyjaśnienie, czy takie stanowisko jest zgodne z przepisami prawa Unii dotyczącymi swobody przepływu pracowników.

1 — Język oryginału: niemiecki.

II — Ramy prawne

A — *Prawo Unii*

5. Unijne ramy prawne niniejszej sprawy wytyczone są przez przepisy o swobodzie przepływu pracowników [2].

6. Artykuł 45 TFUE (dawny art. 39 WE), cytowany we fragmencie, stanowi co następuje:

„1. Zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii.

2. Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy.

[…]"

2 — W przedmiocie podlegającego zastosowaniu brzmienia tych przepisów zob. poniżej (pkt 24 niniejszej opinii).

7. W art. 48 ust. 1 TFUE (dawniej art. 42 WE) stanowi się co następuje:

„Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą, przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników; w tym celu Rada ustanawia system umożliwiający migrującym pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz uprawnionym osobom od nich zależnym:

a) zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń;

b) wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach państw członkowskich".

B — *Prawo krajowe*

8. W Niemczech krajowe ramy prawne były wytyczone w okresie miarodajnym dla niniejszej sprawy z jednej strony przez Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (ustawę o poprawie pracowniczych

programów emerytalnych), zwaną dalej „BetrAVG” [3] oraz z drugiej strony przez układ zbiorowy.

1. Ustawa o poprawie pracowniczych programów emerytalnych

9. W brzmieniu obowiązującym w niniejszej sprawie ratione temporis [4] § 1 ust. 1 zdanie 1 BetrAVG stanowił co następuje:

„Pracownik, któremu przyrzeczono świadczenia z zakresu ubezpieczenia emerytalnego, ubezpieczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy lub ubezpieczenia uprawniającego do renty rodzinnej (pracowniczego programu emerytalnego) zachowuje swoją ekspektatywę, jeżeli jego stosunek pracy ustanie przed wystąpieniem zdarzenia powodującego powstanie roszczenia o wypłatę świadczenia z tytułu ubezpieczenia, jeżeli w tym momencie pracownik ukończył przynajmniej 35 rok życia i

— przyrzeczenie świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego obowiązywało w stosunku do niego przynajmniej 10 lat,

— bądź, gdy początek zatrudnienia w zakładzie nastąpił 12 lat wcześniej, a przyrzeczenie świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego obowiązywało w stosunku dla niego przynajmniej 3 lata […] [5].”.

10. Paragraf 17 Abs. 3 BetrAVG stanowił w odnośnym okresie co następuje:

„W układach zbiorowych można odstąpić od przepisów §§ 2–5, 16, 27 oraz 28. Postanowienia wprowadzające odstępstwa obowiązują pomiędzy pracodawcami i pracownikami niezwiązanymi układem zbiorowym, jeśli uzgodnią oni stosowanie odpowiednich postanowień układu. Poza tym nie można odstępować od przepisów niniejszej ustawy na niekorzyść pracownika”.

2. Der Versorgungstarifvertrag Nr. 3

11. Podczas świadczenia pracy przez M. Casteelsa na terytorium Niemiec do jego

3 — BGBl. I, 1974 r., s. 3610.

4 — Dla niniejszej sprawy miarodajny jest BetrAVG w brzmieniu z dnia 19 grudnia 1974 r., które pozostawało w mocy od dnia 22 grudnia 1974 r. do dnia 31 grudnia 2001 r.

5 — Od roku 2001 termin nieprzepadalności może zgodnie z informacjami przedstawionymi przez rząd niemiecki wynosić najwyżej pięć lat. Paragraf 1b ust. 1 BetrAVG stanowi obecnie: „Pracownik, który otrzymał przyrzeczenie świadczeń z zakresu pracowniczego programu emerytalnego zachowuje ekspektatywę, jeżeli stosunek pracy ustaje po ukończeniu przez niego 25 roku życia i przyrzeczenie świadczenia w tym momencie obowiązywało w stosunku do niego przynajmniej pięć lat (ekspektatywa nie przepada). […]”, BGBl I z roku 2001, s. 1328 oraz BGBl I z roku 2007, s. 2838.

stosunku pracy zastosowanie znajdował „Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Bodenpersonal und die Flugbegleiter der British Airways plc in Deutschland" [6] (układ zbiorowy nr 3 w sprawie zabezpieczenia społecznego dla personelu naziemnego oraz personelu pokładowego British Airways plc w Niemczech), zawarty w dniu 13 lipca 1989 r. pomiędzy niemiecką dyrekcją British Airways i Gewerkschaft „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr" [Związkiem Zawodowym Usług Publicznych, Transportu i Komunikacji], zwanym dalej „ÖTV", i obowiązujący od dnia 1 stycznia 1988 r. Układ ten regulował szczegóły dodatkowej emerytury zakładowej dla pracowników British Airways w Niemczech. Paragraf 7 tego układu zbiorowego stanowił, co następuje:

„1. Pracownicy, którzy po dniu 31 grudnia 1997 r. rozpoczęli pracę w BA, otrzymują w przypadku ustania stosunku pracy przed ukończeniem ustawowego terminu nieprzepadalności zwrot opłaconych przez nich składek bez odsetek.

2. Dla pracowników, którzy rozpoczęli pracę w BA przed dniem 1 stycznia 1978 r. obowiązują następujące postanowienia:

a) Pracownicy, którzy nabyli ostatecznie uprawnienia mogą w przypadku zakończenia pracy w firmie przed osiągnięciem granicy wiekowej żądać wypłaty wartości roszczenia o świadczenie z tytułu ubezpieczenia gwarantowanego przez opłacone przez nich składki […]

b) Pracownicy, którzy z własnej woli zakończą pracę w BA przed upływem pięciu lat pracy posiadają jedynie roszczenie o świadczenia gwarantowane przez opłacone przez nich składki.

Pracownicy, którzy z własnej woli lub z jakiegokolwiek innego powodu zakończą pracę w BA po upływie pięciu lat pracy, lecz przed upływem ustawowych terminów nieprzepadalności mają roszczenie o świadczenia z tytułu ubezpieczenia, które zostały zagwarantowane do tej chwili przez składki opłacane przez BA[…]

[…]"

III — Stan faktyczny i postępowanie przed sądem krajowym

12. Maurits Casteels pracował nieprzerwanie od dnia 1 lipca 1974 r. dla linii lotniczych British Airways plc, spółki prawa angielskiego, która posiada na terytorium Unii Europejskiej liczne zakłady. W czasie swojej kariery zawodowej M. Casteels pracował w zakładach British Airways w różnych państwach członkowskich, w Belgii, we Francji i w Niemczech.

6 — Zwany dalej także: „Versorgungstarifvertrag Nr. 3" lub „układem zbiorowym".

13. Zgodnie z porozumieniem zawartym pomiędzy M. Casteelsem a British Airways w dniu 10 marca 1988 r. do jego stosunku pracy miały mieć zastosowanie pracownicze programy emerytalne obowiązujące każdorazowo w miejscu wykonywania pracy. Odpowiednie korekty umowy były dokonywane każdorazowo przy okazji zmiany zakładu pracy przez M. Casteelsa. Celem było poddanie jego stosunku pracy pracowniczemu programowi emerytalnemu obowiązującemu w danym kraju. Jednocześnie chciano uniknąć, aby M. Casteels należał jednocześnie do kilku pracowniczych programów emerytalnych British Airways.

14. Porozumienie z dnia 10 marca 1988 r. wyjaśniało jednocześnie, iż pod każdym względem dzień 1 lipca 1974 r. będzie traktowany jako początek pracy M. Casteelsa w British Airways [7].

15. Od dnia 15 listopada 1988 r. do dnia 1 października 1991 r. [8] M. Casteels pracował jako mechanik samolotowy w Niemczech w zakładzie British Airways w Düsseldorfie. Przy okazji zmiany miejsca pracy na Niemcy strony uzgodniły w dniu 19 października 1988 r., że M. Casteels odnośnie do jego warunków pracy powinien mieć taki sam status jak niemiecki pracownik zatrudniony od dnia 1 lipca 1974 r. w niemieckim zakładzie British Airways. Z zakresu tego porozumienia wyłączono jedynie uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym obowiązującym dla pracowników British Airways w Niemczech. zgodnie z Versorgungstarifvertrag Nr. 3. M. Casteels miał zostać objęty tym programem dopiero z chwilą rzeczywistego rozpoczęcia pracy w Niemczech w dniu 15 listopada 1988 r. [9]

16. Po przyjęciu przez M. Casteelsa oferty British Airways podjęcia pracy w jej francuskim zakładzie w Paryżu (lotnisko Charlesa De Gaulle'a) M. Casteels przeniósł się w dniu 1 października 1991 r. z zakładu w Niemczech do Francji, gdzie podlegał pracowniczemu programowi emerytalnemu obowiązującemu dla pracowników British Airways we Francji. Od dnia 1 kwietnia 1996 r. M. Casteels pracował, bez podejmowania dalszych zatrudnień za granicą, znowu dla British Airways w Belgii i uczestniczył z kolei w belgijskim pracowniczym programie emerytalnym.

17. Jest bezsporne, że M. Casteels ma roszczenie o dodatkową emeryturę zakładową za okres od jego definitywnego powrotu do Belgii w dniu 1 kwietnia 1996 r. Przedmiotem

7 — Angielski oryginał tego porozumienia brzmi, cytowany we fragmencie, w sposób następujący: „[…] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974".

8 — Właściwiej byłoby prawdopodobnie wskazać na dzień 30 września 1991 r. jako datę końcową, jako że ze skutkiem od dnia 1 października 1991 r. M. Casteels wykonywał już pracę we francuskim zakładzie British Airways, zobacz dalej w pkt 16 niniejszej opinii.

9 — Angielski oryginał porozumienia w tym przedmiocie, który opiera się na ofercie British Airways z dnia 19 października 1988 r., brzmi w sposób następujący: „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".

sporu oraz postępowania sądowego przed belgijskimi sądami pracy było natomiast początkowo traktowanie całego wcześniejszego okresu, obejmującego okres od dnia 1 lipca 1974 r. do dnia 31 marca 1996 r. Obecnie przedmiotem postępowania krajowego jest jednak jedynie zagadnienie, czy M. Casteelsowi przysługuje roszczenie o dodatkową zakładową emeryturę za okres jego zatrudnienia w Niemczech. British Airways odmawia M. Casteelsowi tej emerytury dodatkowej, ponieważ w roku 1991 opuścił on z własnej woli zakład w Düsseldorfie, przed ukończeniem terminu nieprzepadalności

18. W chwili obecnej postępowanie krajowe zawisło w drugiej instancji przed Arbeidshof te Brussel [10] jako sądem drugiej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy.

IV — Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

19. Postanowieniem z dnia 15 września 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 września 2009 r., Arbeidshof te Brussel, zwany dalej także „sądem krajowym", zawiesił postępowanie i przedłożył Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

1) Czy osoba prywatna prowadząca przed sądem krajowym spór ze swym pracodawcą z sektora prywatnego może powoływać się na art. 42 WE, jeżeli Rada nie podjęła przewidzianego w tym postanowieniu działania?

2) Czy art. 39 WE, przed wejściem w życie dyrektywy 98/49/WE, oraz art. 42 WE, potraktowane łącznie bądź oddzielnie, stoją na przeszkodzie temu że:

w przypadku nieoddelegowanego pracownika, zatrudnionego kolejno przez będącego tą samą osobą prawną pracodawcę, w znajdujących się w różnych państwach członkowskich różnych zakładach tego pracodawcy i objętego systemami dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego obowiązującymi w tych zakładach,

— dla celów ustalenia okresu prowadzącego do nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych (nabytych zarówno na podstawie składek zapłaconych przez pracownika jak i jego pracodawcę) w danym państwie członkowskim nie uwzględnia się ani stażu pracy u tego samego pracodawcy w innym państwie członkowskim, ani członkostwa w dodatkowym systemie ubezpieczenia emerytalnego w tym państwie członkowskim, i że

10 — Sąd pracy w Brukseli.

— przeniesienie pracownika za jego zgodą do innego zakładu tego samego pracodawcy znajdującego się w innym państwie członkowskim jest traktowane tak, jak przewidziane w przepisach o emeryturach i rentach opuszczenie zakładu z własnej woli, w którym to przypadku jego uprawnienia do dodatkowych świadczeń emerytalnych ogranicza się do składek opłaconych przez tego pracownika,

skoro ta sytuacja ma ten negatywny skutek, że pracownik traci uprawnienia do dodatkowych świadczeń emerytalnych za okres zatrudnienia w tym państwie członkowskim, co nie miałoby miejsca, gdyby był on zatrudniony przez pracodawcę w jednym tylko państwie członkowskim i gdyby pozostał objęty dodatkowym systemem ubezpieczenia emerytalnego w ramach tego jednego państwa?

20. W postępowaniu przed Trybunałem obok M. Casteelsa i British Airways uwagi na piśmie złożyły rządy Niemiec, Grecji i Zjednoczonego Królestwa oraz Komisja Europejska. W rozprawie w dniu 6 października 2010 r. udział wzięli British Airways, rząd niemiecki oraz Komisja.

V — Ocena prawna

21. Trybunał zajmował się do tej pory pracowniczymi programami emerytalnymi głównie w związku z zasadą równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet [11]. Poza tym w ostatnim czasie emerytury zakładowe miały znaczenie w związku z zakazem dyskryminacji z uwagi na orientację seksualną [12]. W niniejszym postępowaniu powstaje natomiast pytanie, czy określone okresy nieprzepadalności, na które powołuje się British Airways wobec M. Casteelsa, naruszają swobodę przepływu pracowników.

22. Podczas gdy w odniesieniu do ustawowych systemów emerytalnych w prawie Unii od dziesiątków lat istnieją uregulowania prawa wtórnego flankujące swobodę przepływu pracowników [13], brakuje podobnych uregulowań dotyczących dodatkowych emerytur

11 — Zobacz na przykład wyroki z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. s. I-1889; z dnia 6 października 1993 r. w sprawie C-109/91 Ten Oever, Rec. s. I-4879; z dnia 28 września 1994 r. w sprawie C-200/91 Coloroll Pension Trustees, Rec. s. I-4389 oraz z dnia 9 października 2001 r. w sprawie C-379/99 Menauer, Rec. s. I-7275.

12 — Zobacz wyrok z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-267/06 Maruko, Zb.Orz. s. I-757; zobacz też opinię rzecznika generalnego Niilo Jääskinena z dnia 15 lipca 2010 r. w sprawie C-147/08 Römer, sprawa w toku.

13 — Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, Dz.U. L 149, s. 2, później zastąpione przez rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r.; w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 200, s. 1.

zakładowych [14]. Tak jak stwierdził to już Trybunał, należy wykluczyć także analogiczne stosowanie przepisów dotyczących ustawowych systemów emerytalnych [15].

23. Dyrektywą 98/47/WE [16] poczyniono co prawda pierwsze kroki w kierunku zabezpieczenia dodatkowych roszczeń emerytalnych pracowników migrujących. Nie osiągnięto jednak dotychczas rzeczywistej możliwości przenoszenia świadczeń, a więc stanu, w którym pracownicy migrujący mieliby możliwość nabywania i zachowywania dodatkowych roszczeń z pracowniczych systemów emerytalnych [17]. Poza tym w odniesieniu do stanu faktycznego postępowania krajowego dyrektywa 98/49 nie może znaleźć zastosowania już to ze względów obowiązywania tej dyrektywy w ratione temporis, ponieważ miała ona zostać transponowana do prawa krajowego dopiero do dnia 25 lipca 2001 r. [18], czyli na długo po zakończeniu okresu zatrudnienia M. Casteelsa w niemieckim zakładzie British Airways w Düsseldorfie.

24. Dla udzielenia odpowiedzi na pytania przedłożone przez Arbeidshof te Brussel miarodajne są więc jedynie przepisy prawa pierwotnego dotyczące swobody przepływu pracowników.

25. Artykuły 39 WE i 42 WE, na które sąd krajowy powołuje się jeszcze naturalnie we wniosku o wydanie przeczenia w trybie prejudycjalnym zostały jednakże ujęte na nowo od wejścia w życie traktatu z Lizbony w dniu 1 grudnia 2009 r., jako art. 45 TFUE oraz art. 48 TFUE. Zgodnie z ogólną zasadą, że nowy stan prawny należy stosować także do obecnych lub przyszłych skutków istniejących stanów faktycznych [19], przy rozwiązywaniu niniejszego przypadku należy opierać się jedynie na art. 45 TFUE oraz art. 48 TFUE. Nie chodzi bowiem o ocenę zgodności z prawem rozstrzygnięcia (administracyjnego) zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym w chwili jego wydania [20], lecz o ocenę

14 — Rozporządzenie nr 1408/71 nie znajduje zastosowania w odniesieniu do emerytur zakładowych, zobacz wyrok z dnia 24 września 1998 r. w sprawie C-35/97 Komisja przeciwko Francji, Rec. s. I-5325, pkt 34 i 35.

15 — Zobacz wyrok z dnia 20 kwietnia 1999 r. w sprawie C-360/97 Nijhuis, Rec. s. I-1919, pkt 30.

16 — Zobacz dyrektywę Rady 9849/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie, Dz.U. L 209, s. 46.

17 — Idący w tym kierunku projekt Komisji z dnia 20 października 2005 r., który miał doprowadzić w szczególności do ograniczenia możliwości wprowadzania terminów nieprzepadalności oraz wprowadzić możliwość przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur, nie został do tej pory przyjęty (projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent, COM(2005) wersja ostateczna, w międzyczasie zmieniona w dniu 9 października 2007 r., zobacz dokument COM(2007) 603 wersja ostateczna).

18 — Zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy 98/49 termin na dokonanie transpozycji upływał 36 miesięcy od daty wejścia w życie tej dyrektywy. W art. 11 dyrektywy określono jako moment wejścia w życie dzień jej opublikowania w *Dzienniku Ustaw Wspólnot Europejskich*; nastąpiło to w dniu 25 lipca 1998 r. Tak więc termin na dokonanie transpozycji upłynął w dniu 25 lipca 2001 r.

19 — Zobacz wyroki z dnia 5 grudnia 1973 w sprawie 143/73 SOPAD, Rec. s. 1433, pkt 8; z dnia 29 stycznia 2002 r. w sprawie C-162/00 Pokrzeptowicz-Meyer, Rec. s. I-1049, pkt 50 oraz z dnia 6 czerwca 2010 r. w sprawie C-428/08 Monsanto Technology, Zb.Orz. s. I-6765, pkt 66; podobnie ostatnio wyrok z dnia 7 października 2010 r. w sprawie C-162/09 Lassal, Zb.Orz. s. I-9217, pkt 39.

20 — W okresie zatrudniania M. Casteelsa w Niemczech (od dnia 15 listopada 1988 r. do dnia 1 października 1991 r.) przepisami mającymi zastosowanie do swobody przemieszczania się pracowników były art. 48–51 EWG w brzmieniu nadanym im przez Jednolity Akt Europejski.

aktualnych szans roszczenia podnoszonego przez pracownika [21].

26. Okoliczność, iż w niniejszej sprawie przed sądem belgijskim prowadzony jest spór co do zgodności stanu prawnego w Niemczech z prawem Unii, nie ma żadnego wpływu na dopuszczalność wniosku prejudycjalnego [22].

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

27. Za pomocą pierwszego pytania Arbeidshof te Brussel pragnie zasadniczo dowiedzieć się, czy osoba prywatna może powoływać się wobec swojego pracodawcy na art. 42 WE (obecnie art. 48 TFUE). Udzielając odpowiedzi na to pytanie należy uwzględnić, że dla istotnego w niniejszej sprawie okresu pomiędzy 1988 a 1991 r. – tak jak już na to wskazano [23] – brak było uregulowań prawa wtórnego koordynującego dodatkowe emerytury zakładowe na obszarze Unii.

28. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepis prawa Unii nadaje się do bezpośredniego stosowania, jeżeli jest jasny i bezwarunkowy i nie wymaga podjęcia dyskrecjonalnego działania wykonawczego [24]. Formułując to w sposób uproszczony, przepis musi być z punktu widzenia *treści bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny*, aby podmioty mogły się na niego powoływać.

29. Artykuł 48 TFUE nie spełnia tych przesłanek. Przepis ten zawiera normę kompetencyjną dla prawodawcy unijnego dla podjęcia niezbędnych środków w zakresie zabezpieczenia społecznego w celu zapewnienia swobody przepływu pracowników. Przepis ten nie jest ani bezwarunkowy z punktu widzenia jego treści, ani też nie jest wystarczająco precyzyjny.

30. Przepis ten *nie ma bezwarunkowej treści*, ponieważ art. 48 TFUE wymaga, aby prawodawca unijny podjął działania w celu realizacji celów wskazanych w tym przepisie. Odnośnie do wyboru środków, które należy przyjąć, prawodawcy unijnemu przysługują daleko idące uprawnienia dyskrecjonalne [25].

31. Artykułowi 48 TFUE brak też *precyzyjnej treści*, ponieważ w odniesieniu do bardzo kompleksowej materii zabezpieczenia

21 — Także w wyroku z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie C-325/08 Olympique Lyonnais, Zb.Orz. s. I-2177, Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne zadane mu w kontekście art. 39 WE odnosząc się do art. 45 TFUE.

22 — Zobacz podobnie wyrok z dnia 23 listopada 1989 r. w sprawie C-150/88 Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik, Rec. s. 3891, pkt 12 w związku z pkt 1.

23 — Zobacz wyżej pkt 22 i 23 niniejszej opinii.

24 — Zobacz wyroki z dnia 5 lutego 1963 r. w sprawie 26/62 van Gend & Loos, Rec. s. 1, 24 oraz z dnia 15 stycznia 1986 r. w sprawie 44/84 Hurd, Rec. s. 29, pkt 47.

25 — Zobacz ww. w przypisie 15 wyrok w sprawie Nijhuis, pkt 30 oraz wyrok z dnia 16 lipca 2009 r. w sprawie C-208/07 von Chamier-Gliszczinski, Zb.Orz. s. I-6095, pkt 64.

społecznego zawiera on jedynie określenie ogólnych celów, z jednej strony zaliczanie okresów ubezpieczenia (art. 48 ust. 1 lit. a) TFUE), zaś z drugiej strony możliwość przenoszenia świadczeń (art. 48 ust. 1 lit. b) TFUE). Z art. 48 TFUE nie wynika jednak w jakich granicach oraz po spełnieniu jakich przesłanek okresy ubezpieczenia podlegają zaliczeniu. Tak samo przepis ten nie zawiera informacji, jakie świadczenia z zakresu ubezpieczenia społecznego i pod jakimi warunkami powinny być wypłacane za granicę. Artykuł 48 TFUE zobowiązuje co prawda prawodawcę unijnego do stworzenia na poziomie Unii pewnego systemu [26], ale nie konkretyzuje w sposób wystarczający zagadnienia, jak ten system ma zostać ukształtowany.

32. Dlatego też na pierwsze pytanie prejudycjalne Arbeidshof te Brussel należy udzielić odpowiedzi przeczącej.

B — *W przedmiocie pytania drugiego*

33. Za pomocą drugiego pytania sąd krajowy pragnie zasadniczo dowiedzieć się, czy swoboda przepływu pracowników wymaga, aby przy obliczaniu ukończenia terminów nieprzepadalności prowadzących do uzyskania ekspektatywy uzyskania dodatkowej emerytury zakładowej uwzględniać cały okres zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy w jego zakładach położonych w różnych państwach członkowskich. Ponadto sąd krajowy pragnie uzyskać informację, czy swoboda przepływu pracowników zabrania – w odniesieniu do stwierdzenia ukończenia takich terminów nieprzepadalności – zakwalifikowania przeniesienia takiego pracownika z jednego zakładu do innego jako odejścia z własnej woli z danego zakładu, nawet jeżeli pracownik wyraził zgodę na takie przeniesienie.

34. Te dwa pytania częściowe zostały co prawda zadane zarówno w odniesieniu do art. 39 WE jak i w odniesieniu do art. 42 WE (obecnie art. 45 TFUE oraz art. 48 ust. 1 TFUE). Należy jednak dokonać oceny tych pytań jedynie z punktu widzenia art. 45 TFUE [27], gdyż art. 48 TFUE nie jest wystarczająco precyzyjny [28], aby móc posłużyć ocenie uregulowań krajowych.

26 — Art. 48 TFUE „powierza Radzie zadanie ustanowienia systemu pozwalającego pracownikom na pokonanie trudności mogących wyniknąć z krajowych przepisów w dziedzinie zabezpieczenia społecznego" (zob. wyroki z dnia 22 listopada 1995 r. w sprawie C-443/93 Vougioukas, Rec. s. I-4033, pkt 30; z dnia 16 grudnia 2004 r. w sprawie C-293/03 My, Zb.Orz. s. I-2013, pkt 34 oraz ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie Chamier-Glisczinski, pkt 64. Należy przy tym dążyć do osiągnięcia „głównego celu" w postaci stworzenia możliwie daleko idącej swobody przepływu pracowników migrujących, (zob. wyrok z dnia 12 października 1978 r. w sprawie 10/78 Belbouab, Rec. s. 1915, pkt 5.)

27 — To iż krajowe uregulowania dotyczące dodatkowych emerytur zakładowych mogą być oceniane w świetle przepisów dotyczących swobody przepływu pracowników pokazuje dla przykładu wyrok z dnia 15 czerwca 2000 r. w sprawie C-302/98 Sehrer, Rec. s. I-4585, w szczególności pkt 36.

28 — Zobacz odnośnie do tego zagadnienia moje wywody dotyczące pierwszego pytania prejudycjalnego, pkt 27–32 niniejszej opinii.

1. Uwaga wstępna

35. Rząd niemiecki stoi na stanowisku, że obowiązujące wówczas w Niemczech uregulowanie terminów nieprzepadalności, wynikające z § 1 ust. 1 zdanie pierwsze BetrAVG nie mogło naruszać prawa Unii już z tego powodu, że chodziło jedynie o przepisy minimalne. W ramach swobody umów pracodawcy i pracownicy mają możliwość uzgodnienia korzystniejszych uregulowań – w szczególności krótszych terminów nieprzepadalności (zob. § 17 ust. 3 BetrAVG).

36. W tym kontekście należy zauważyć, że służące ochronie pracowników ustawowo określone wymogi minimalne mogą być oceniane w świetle prawa Unii i muszą być z nim zgodne [29], są one bowiem wyrazem ukształtowanego przez ustawodawcę modelu dla uregulowania danej materii. Ustawowe ramy, bezwzględnie obowiązujące jeżeli pracodawca i pracownik nie uzgodnią nic innego, muszą być same z siebie zgodne z prawem Unii. Ustawodawca krajowy nie może pozostawić stworzenia stanu zgodnego z prawem Unii wyłącznie stronom umowy.

37. W niniejszej sprawie problematyka ta nie wymaga jednak pogłębionej analizy. Jak bowiem wykazało pisemne i ustne postępowanie przed Trybunałem podnoszone przez M. Casteelsa roszczenie emerytalne związane z jego okresem zatrudnienia w Düsseldorfie nie przysługuje mu w pierwszej kolejności nie z powodu obowiązujących wówczas w Niemczech ustawowych terminów nieprzepadalności, lecz z uwagi na treść § 7 Versorgungstarifvertrag Nr. 3.

38. To uregulowanie układu zbiorowego stanowi w konsekwencji także centralny punkt dla rozważań sądu krajowego, gdy w swoim drugim pytaniu odnosi się on do „ustalenia okresu prowadzącego do nabycia ostatecznych uprawnień" i w tym kontekście interesuje się w szczególności „uwzględnieniem stażu pracy u tego samego pracodawcy w innym państwie członkowskim" oraz „przewidzianym w przepisach o emeryturach i rentach opuszczeniem zakładu z własnej woli".

29 — Trybunał zajmował się już w licznych przypadkach zagadnieniem, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie krajowym uregulowaniom z zakresu minimalnej ochrony pracowników, zob. na przykład odnośnie do czasu pracy wyroki z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych C-397/01 – C-403/01, Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835 oraz z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483 oraz odnośnie do urlopu rodzicielskiego wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luxemburgowi, Zb.Orz. s. I-3067. We wszystkich tych przypadkach istniała możliwość zawarcia w umowie o pracę korzystniejszych postanowień niż te przewidziane w ustawie krajowej. Mimo to także zawarta w ustawie krajowej minimalna ochrona musiała być zgodna z prawem Unii.

2. Swoboda przepływu pracowników

39. Artykuł 45 TFUE obejmuje nie tylko środki ustawowe lub podejmowane przez władze publiczne, ale również przepisy o innym charakterze, zmierzające do uregulowania w sposób zbiorowy pracy najemnej, a w szczególności układy zbiorowe [30]. Postanowienia układów zbiorowych dotyczące dodatkowych emerytur zakładowych, takie jak te będące przedmiotem sporu w niniejszej sprawie, mogą w związku z tym być oceniane w świetle swobody przepływu pracowników.

a) Ograniczenie swobody przepływu

i) Uwagi ogólne

40. Zarówno postanowienia Versorgungstarifvertrag Nr. 3 jak również przepisy ustawowe, do których odwołują się te postanowienia [31], obowiązują – bez wyjątków – względem wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach British Airways w Niemczech. Uregulowania te nie wprowadzają rozróżnień bezpośrednio ze względu na obywatelstwo pracowników, których dotyczą. Brak jest również wskazówek aby przyjąć, że ze względu na swoją istotę uregulowania te dotykają bardziej obywateli innych państw członkowskich niż obywateli Niemiec i przez to mogą prowadzić do pośredniej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową [32].

41. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, art. 45 TFUE nie tylko zabrania stosowania wszelkiej dyskryminacji opartej na przynależności państwowej – czy to bezpośredniej czy pośredniej – lecz także tworzenia lub utrzymywania w mocy uregulowań krajowych, które – mimo że znajdują zastosowanie niezależnie od przynależności państwowej zainteresowanych pracowników – stanowią przeszkodę w ich swobodnym przepływie [33]. W rezultacie art. 45 TFUE stoi na przeszkodzie jakiemukolwiek przepisowi krajowemu, który – nawet jeżeli jest stosowany bez dyskryminacji ze względu na przynależność państwową – może zakłócać lub czynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez obywateli wspólnotowych z podstawowych swobód zagwarantowanych traktatem [34].

30 — Zobacz wyroki z dnia 12 grudnia 1974 r. w sprawie 36/74 Walrave i Koch, Rec. s. 1405, pkt 16 i 17; z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Bosman, Rec. s. I-4921, pkt 82-84: z dnia 16 września 2004 r. w sprawie C-400/02 Merida, Zb.Orz. s. I-8471 oraz ww. w przypisie 21 wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, pkt 30 i 31.

31 — Paragraf 7 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 nawiązuje w kilku miejscach do „upływu ustawowego terminu nieprzepadalności", zobacz powyżej pkt 11 niniejszej opinii.

32 — Odnośnie do pojęcia pośredniej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową zobacz na przykład wyroki z dnia 18 lipca 2008 r. w sprawie C-212/05 Hartmann, Zb.Orz. s. I-6303, pkt 30 oraz z dnia 13 kwietnia 2010 r. w sprawie C-73/08 Bressol i in. i Chaverot i in., zwany dalej wyrokiem w sprawie „Bressol"; Zb.Orz. s. I-2735, pkt 41.

33 — Zobacz wyroki z dnia 27 stycznia 2000 r. w sprawie C-190/98 Graf, Rec. s. I-493, pkt 18; z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie C-387/01 Weigel, Rec. s. I-4981, pkt 50 i 51; z dnia 15 września 2005 r. w sprawie C-464/02 Komisja przeciwko Danii, Zb.Orz. s. I-7929, pkt 45 oraz z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-269/07 Komisja przeciwko Niemcom, Zb.Orz. s. I-7811, pkt 107.

34 — Zobacz wyroki z dnia 31 marca 1993 r. w sprawie C-19/92 Kraus, Rec. s. I-1663, pkt 32; z dnia 30 stycznia 2007 r. w sprawie C-150/04 Komisja przeciwko Danii, Zb.Orz. s. I-1163, pkt 46 w związku z pkt 35 i pkt 45 oraz z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-212/06 Gouvernement de la Communauté française i Gouvernement wallon, zwany dalej wyrokiem w sprawie „Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze", Zb.Orz. s. I–1683, pkt 45.

42. Ogólnie rzecz biorąc przepisy TFUE dotyczące swobody przepływu obywateli państw członkowskich służą ułatwieniu obywatelom Unii wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoją na przeszkodzie działaniom, które mogłyby stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, gdyby pragnęli oni wykonywać działalność gospodarczą na obszarze innego państwa członkowskiego [35].

43. Postanowienia układów zbiorowych takie jak zawarte w § 7 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 powodują, że odejście z zakładu pracy do zakładu, który posiada inny pracowniczy program emerytalny lub też w ogóle nie posiada takiego programu, staje się dla pracownika mniej atrakcyjne, gdyż odejście z zakładu, a tym samym opuszczenie pracowniczego programu emerytalnego, prowadzi do utraty ekspektatywy uzyskania świadczeń emerytalnych, odnośny pracownik ponosi poważne straty finansowe oraz obniżenie świadczenia tytułu prywatnego zabezpieczenia emerytalnego. I tak odmawia się obecnie M. Casteelsowi uznania jego roszczenia o emeryturę zakładową za okres jego zatrudnienia w niemieckim zakładzie British Airways w Düsseldorfie, i nie będzie on mógł odnieść korzyści ze składek opłaconych przez pracodawcę na rzecz pracowniczego programu emerytalnego.

44. Co prawda takie uregulowania oraz związane z nimi straty nie podlegają ocenie w świetle art. 45 TFUE, jeżeli utrudniają one lub czynią mniej atrakcyjnym zmianę miejsca pracy pomiędzy zakładami *znajdującymi się w tym samym państwie członkowskim.* Przepisy prawa pierwotnego dotyczące swobody przepływu nie znajdują bowiem zastosowania w stosunku do wyłącznie krajowych stanów faktycznych [36]. Wskazane postanowienia stanowią jednak ograniczenie swobody przepływu pracowników, jeżeli mogą one – tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie – oddziaływać negatywnie na *transgraniczną* zmianę miejsca pracy do zakładu położonego w innym państwie członkowskim. Ponieważ przepisy, które mogą powstrzymywać obywateli Unii od opuszczenia jednego państwa członkowskiego, aby w innym państwie członkowskim podjąć pracę jako pracownik, ograniczają swobodę przepływu pracowników [37].

45. Inna ocena byłaby możliwa tylko wtedy, gdyby skutki spornych uregulowań układu zbiorowego były zbyt niepewne lub nazbyt pośrednie, aby można byłoby je uznać za

35 — Zobacz wyroki: ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Bosman, pkt 94; ww. w przypisie 34 wyroki w sprawach Komisja przeciwko Danii, pkt 34 oraz w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 44 oraz ww. w przypisie 21 wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, pkt 33.

36 — Zobacz wyroki z dnia 26 stycznia 1999 r. w sprawie C-18/95 Terhoeve, Rec. s. I-345, pkt 26 oraz w ww. w przypisie 34 sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 33–38.

37 — Zobacz podobnie ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Bosman, pkt 96, ww. w przypisie 33 wyrok w sprawie Komisja przeciwko Danii, pkt 35, ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 48 oraz ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, pkt 34.

ograniczenie swobody przepływu pracowników [38]. W niniejszym przypadku brak jest jednak jakichkolwiek wskazówek pozwalających przyjąć, że taka sytuacja występuje. Pracownik w sytuacji M. Casteelsa, który po niespełna trzech latach pracy może skorzystać jedynie z opłacanych przez siebie składek emerytalnych [39] i w żaden sposób nie odnosi korzyści z kwot wpłaconych przez pracodawcę, ponosi w porównaniu do kolegów z pracy, którzy pozostali w dotychczasowym zakładzie pracy, znaczną stratę materialną. Do powyższego dochodzi, że nie zachowuje on za wskazany okres zatrudnienia ekspektatywy uzyskania dodatkowej emerytury [40], co prowadzi do odczuwalnych strat w zakresie jego prywatnego zabezpieczenia emerytalnego. Takie finansowe straty, w połączeniu ze stratami w zakresie prywatnego zabezpieczenia emerytalnego, mogą doprowadzić do tego, że pracownik zrezygnuje z przeniesienia się do innego zakładu położonego za granicą.

ii) Odnośnie do argumentów podnoszonych przez British Airways

46. Faktu istnienia ograniczeń swobody przepływu pracowników nie zmieniają też zarzuty podnoszone przez British Airways. W celu zagwarantowania kompletności wywodów zajmę się nimi pokrótce poniżej.

— Porównanie z wyłącznie wewnątrzkrajową zmianą zakładu pracy

47. Po pierwsze British Airways uważa, że nie można przyjąć istnienia ograniczenia swobody przepływu pracowników, ponieważ M. Casteels utraciłby ekspektatywy uzyskania emerytury także w przypadku przeniesienia się do innego zakładu na terytorium tego samego państwa członkowskiego. W podobny sposób wypowiada się także rząd grecki.

48. Te argumenty są nietrafione.

49. Po pierwsze, pojęcie ograniczenia swobody przepływu nie zakłada niezbędnie, że musi wystąpić sytuacja nierównego i gorszego traktowania transgranicznych stanów faktycznych w stosunku do wyłącznie krajowych stanów faktycznych. Trybunał przyjmował już wielokrotnie ograniczenie w przypadkach, w których sporne uregulowanie oddziaływało

38 — Zobacz wyroki z dnia 27 stycznia 2000 r. w sprawie C-190/98, Graf, Rec. s. I-493, pkt 25 oraz ww. w przypisie 34 w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze pkt 51.

39 — W postępowaniu przed Trybunałem nie zostało wyjaśnione, czy M. Casteels rzeczywiście otrzymał zwrot składek pracowniczych uiszczonych przez niego w latach 1988–2001.

40 — Z załącznika 9 do pisemnego stanowiska British Airways wynika, że w listopadzie 1991 r. British Airways wypowiedziała umowę ubezpieczenia zbiorowego z Victoria Lebensversicherung AG, w zakresie w jakim umowa ta dotyczyła M. Casteelsa.

w jednakowy sposób na wewnątrzkrajowe i transgraniczne stany faktyczne [41].

50. Z drugiej strony, rzut oka na Versorgungstarifvertrag Nr. 3 pokazuje, że wbrew twierdzeniom British Airways w niniejszym przypadku jak najbardziej doszło do gorszego potraktowania transgranicznej zmiany zakładu w porównaniu z wyłącznie wewnątrzkrajową zmianą zakładu. Jak to wynika bowiem z akt sprawy, Versorgungstarifvertrag Nr. 3 obowiązywał na terytorium całej Republiki Federalnej Niemiec; układ ten obowiązywał dla personelu naziemnego British Airways „w Niemczech" [42].

51. Gdyby więc w 1991 r., opuszczając Düsseldorf, M. Casteels przeniósł się do innego zakładu British Airways na terytorium Niemiec, to nie miałoby to, zgodnie z Versorgungstarifvertrag Nr. 3, żadnego wpływu na jego ekspektatywy na uzyskanie emerytury. Natomiast transgraniczne przejście do francuskiego zakładu British Airways spowodowało – przynajmniej tak jak to obecnie rozumie British Airways – zgodnie z Versorgungstarifvertrag Nr. 3, utratę jego ekspektatywy na uzyskanie emerytury.

— Utrudnienie dostępu do rynku pracy w innych państwach członkowskich

52. Po drugie British Airways podnosi, że swoboda przepływu M. Casteelsa nie została ograniczona, ponieważ uregulowania zawarte w układzie zbiorowym nie powstrzymały go konkretnie od transgranicznego przeniesienia się z jednego zakładu tej linii lotniczej do drugiego. W rzeczywistości na przestrzeni lat M. Casteels pracował w kilku zakładach British Airways w różnych państwach członkowskich. Jego „dostęp do rynku pracy" w innych państwach członkowskich nie był zatem ograniczony.

53. Także ten argument nie jest jednak przekonujący.

54. Z jednej strony, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ograniczenie występuje zawsze już wtedy, gdy określony środek *może* zakłócać lub czynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez obywateli wspólnotowych

41 — Zobacz na przykład ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Bosman oraz ww. w przypisie 21 wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, w których to uregulowania właściwych klubów piłkarskich dotyczące przechodzenia piłkarzy do innych klubów obowiązywały bez zróżnicowań zarówno w odniesieniu do wewnątrzkrajowych jak i transgranicznych zmian klubów. Podobnie w odniesieniu do swobody przedsiębiorczości wyrok z dnia 19 maja 2009 r. w sprawach połączonych C-171/07 oraz C-172/07 Apothekerkammer des Saarlandes i in., Zb.Orz. s. I-4171, którego przedmiotem były niemieckie przepisy zastrzegające prowadzenie apteki wyłącznie dla farmaceutów; przepisy te bowiem znajdują zastosowanie zarówno wobec krajowych jak i zagranicznych przedsiębiorstw, które chciałyby prowadzić aptekę na terytorium Niemiec.

42 — Zobacz § 1 Versorgungstarifvertrag Nr. 3, który został przedłożony Trybunałowi przez British Airways jako załącznik 7 do jej pisemnego stanowiska.

z podstawowych swobód zagwarantowanych traktatem [43]. Jest tak w niniejszym przypadku, ponieważ uregulowania układu zbiorowego i związane z nimi ryzyko poniesienia strat finansowych oraz strat w zakresie prywatnego zabezpieczenia emerytalnego mają skutek odstraszający dla pracownika rozważającego zmianę zakładu pracy [44]. W każdym razie wobec zmian demograficznych i wzrostu znaczenia dodatkowego prywatnego zabezpieczenia emerytalnego nie można wykluczyć, że przy podejmowaniu decyzji co do skorzystania z prawa do swobody przepływu pracownik będzie uwzględniał także możliwość utraty ekspektatywy uzyskania dodatkowej emerytury zakładowej [45].

55. Poza tym bezsporne jest, że z powodu przeniesienia się w 1991 r. z niemieckiego zakładu British Airways w Düsseldorfie do jej francuskiego zakładu M. Casteels zmuszony jest rzeczywiście ponieść straty finansowe oraz straty w zakresie prywatnego zabezpieczenia emerytalnego, jeżeli układ zbiorowy będzie stosowany w taki sposób jak to sobie wyobraża British Airways.

56. Co prawda prawo do swobodnego przepływu wynikające z art. 45 TFUE nie gwarantuje pracownikowi, że w każdym państwie członkowskim, do którego się udaje, napotka takie same warunki ramowe wynikające z uregulowania w zakresie prawa pracy, prawa zabezpieczeń społecznych i prawa podatkowego [46]. Przepisy prawa Unii dotyczące swobody przepływu mają jednak chronić pracownika przed specyficznymi stratami spowodowanymi przez skorzystanie ze swobody przepływu [47]. W szczególności skorzystanie ze swobody przepływu nie może powodować, że pracownik opłaca składki, a nie nabywa prawa do świadczenia wzajemnego [48]. Jednak właśnie do takiego skutku prowadzi uregulowanie układu zbiorowego, takie jak to będące przedmiotem sporu, jeżeli będzie ono interpretowane i stosowane tak, jak to prezentuje British Airways, a mianowicie, że pracownik, który przed upływem terminu nieprzepadalności przenosi się do innego państwa członkowskiego traci zgodnie z Versorgungstarifvertrag Nr. 3 – całkowicie lub częściowo – swoją ekspektatywę na uzyskanie emerytury nabytą w zamian za opłacanie składek.

43 — Zobacz ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Kraus, pkt 32 oraz ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 48 in fine oraz pkt 55; podobnie w odniesieniu do swobody przedsiębiorczości – ww. w przypisie 41 wyrok w sprawie Apothekerkammer des Saarlandes i in., pkt 22.

44 — W podobny sposób w ww. w przypisie 34 wyroku w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 48, Trybunał uznał za ograniczenie swobody przepływu pracowników, jeżeli pracownicy znajdą się z powodu wewnątrzkrajowych przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych „w sytuacji, w której bądź tracą ubezpieczenie opiekuńcze, bądź ogranicza się ich wybór co do miejsca, w które mogą oni przenieść miejsce swego zamieszkania [...]".

45 — Podobnie ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 53.

46 — Odnośnie do prawa socjalnego zobacz wyroki z dnia 19 marca 2002 r. w sprawie C-393/99 Hervein i in., Rec. s. I-2829, pkt 51; z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-493/04 Piatkowski, Zb.Orz. s. I-2369, pkt 34; z dnia 1 października 2009 r. w sprawie C-3/08 Leyman, Zb.Orz. s. I-9085, pkt 45; z dnia 15 czerwca 2010 r. w sprawie C-211/08 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. s. I-5267, pkt 61 oraz z dnia 14 października 2010 r. w sprawie C-345/09 Van Delft i in., Zb.Orz. s. I-9879, pkt 100.

47 — Zobacz podobnie wyroki z dnia 21 października 1975 r. w sprawie 24/75 Petroni, Rec. s. 1149, pkt 13; z dnia 7 marca 1991 r. w sprawie C-10/90 Masgio, Rec. s. I-1119, pkt 18; z dnia 11 września 2008 r. w sprawie C-228/07 Petersen, Zb.Orz. s. I-6989, pkt 43 oraz ww. w przypisie 46 wyrok w sprawie Leyman, pkt 41.

48 — Zobacz ww. w przypisie 47 wyroki: w sprawie Hervein, pkt 51 in fine; w sprawie Piatkowski, pkt 34 in fine oraz w sprawie Van Delft i in., pkt 101.

— Porównanie ze sprawą Graf

57. Po trzecie British Airways pragnie porównać niniejszy przypadek do sprawy Graf [49]: w obu sprawach przedmiotem sporu jest utrata finansowych świadczeń spowodowana zmianą miejsca pracy z własnej woli przez pracownika, którego to dotyczy. British Airways uważa więc, że jeżeli w sprawie Graf przyjęto, iż nie nastąpiło ograniczenie swobody przepływu pracowników, to także w niniejszej sprawie Trybunał nie może przyjąć wystąpienia takiego ograniczenia.

58. Także ten argument mnie nie przekonuje.

59. W sprawie Graf chodziło o przewidziane w prawie austriackim odszkodowanie za wypowiedzenie stosunku pracy, tak zwane „Abfertigung" (odprawę). Tak jak to wówczas podkreślał Trybunał, roszczenie o wypłatę owej odprawy zależało „od przyszłego hipotetycznego zdarzenia, a mianowicie późniejszego zakończenia stosunku pracy niespowodowanego i niezawinionego przez pracownika" [50]. W przeciwieństwie do tego centralnym zagadnieniem w niniejszej sprawie jest ekspektatywa uzyskania emerytury, której nabycie zgodnie z Versorgungstarifvertrag Nr. 3 w żadnym wypadku nie jest uzależnione od „przyszłego hipotetycznego zdarzenia", lecz od okoliczności, która jest siłą rzeczy związana z korzystaniem ze swobody przepływu, a mianowicie z wyborem miejsca, w którym dana osoba wykonuje swój zawód [51].

60. Ponadto należy uwzględnić, że przyrzeczenie świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego ze strony British Airways na rzecz M. Casteelsa stało się skuteczne jeszcze przed rozpoczęciem jego pracy w dniu 15 listopada 1988 r. w Düsseldorfie, a M. Casteels nabył ekspektatywę uzyskania dodatkowej emerytury zakładowej od pierwszego dnia pracy i to dzięki opłacaniu własnych składek oraz dzięki składkom opłacanym przez pracodawcę. Jeżeli należy uznać, że ekspektatywy ta „przepada", oznacza to w konsekwencji utratę oszczędności zgromadzonych dla M. Casteelsa podczas jego prawie trzyletniej pracy w Düsseldorfie na rzecz jego prywatnego zabezpieczenia emerytalnego. Także ta okoliczność stanowi istotną różnicę w porównaniu do sprawy Graf.

61. Dlatego też pozostaję przy moim wniosku, zgodnie z którym uregulowanie układu zbiorowego, takie jak sporne w niniejszej sprawie zakłóca swobodę przepływu pracowników w rozumieniu art. 45 TFUE i w związku z tym stanowi ograniczenie tej swobody podstawowej.

49 — Wyrok przytoczony w przypisie 38.

50 — Zobacz ww. w przypisie 38 wyrok w sprawie Graf, pkt 24.

51 — Podobnie ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 51.

b) Uzasadnienie

62. Środek stanowiący przeszkodę dla swobodnego przepływu pracowników jest dopuszczalny wyłącznie w przypadku gdy działanie to realizuje słuszny, zgodny z traktatem cel i jest uzasadnione nadrzędnym względem interesu ogólnego. W takim przypadku działanie takie musi ponadto nadawać się do zapewnienia realizacji tego celu i nie może wykraczać poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia. [52]

63. Podczas rozprawy uczestnicy postępowania byli zgodni co do tego, że uregulowania układów zbiorowych dotyczące terminów nieprzepadalności, takie jak te będące przedmiotem sporu w niniejszej sprawie, w pierwszej kolejności służą związaniu pracownika z jego pracodawcą; służą one wspieraniu i nagradzaniu lojalności pracownika wobec pracodawcy. Ze swej strony dodaję do tych względów, iż takie uregulowania zwiększają ponadto pewność planowania dla pracowniczych programów emerytalnych i oszczędzają podmiotom zarządzającym tymi programami nakładów, które mogą być związane z administrowaniem i spełnianiem szczególnie niskich ekspektatyw emerytalnych.

64. Wszystkie te cele są oparte na zgodnych z traktatem celach z zakresu prawa pracy i prawa zabezpieczeń społecznych [53], które mogą zostać uznane za nadrzędne względy interesu ogólnego.

65. Bez wątpienia postanowienia układów zbiorowych, takie jak te będące przedmiotem sporu w niniejszej sprawie, *mogą służyć* osiągnięciu wskazanych celów.

66. Bardziej szczegółowych wywodów wymaga natomiast kwestia, czy stosowanie takich uregulowań układów zbiorowych – w szczególności w ramach wykładni proponowanej przez British Airways – nie wykracza poza to, co *niezbędne* do osiągnięcia tych zgodnych z traktatem celów z zakresu prawa pracy i prawa zabezpieczeń społecznych.

67. British Airways jest zdania, że przy zastosowaniu terminów nieprzepadalności przeniesienie się M. Casteelsa z Niemiec do Francji w dniu 1 października 1991 r. musi być traktowane z jednej strony jako zakończenie z własnej woli stosunku pracy w Niemczech, z drugiej zaś strony jego okresy zatrudnienia

52 — Zobacz ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Kraus, pkt 32; ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Bosman, pkt 30; ww. w przypisie 34 wyrok w sprawie Flamandzkie Ubezpieczenie Opiekuńcze, pkt 55 oraz ww. w przypisie 21 wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, pkt 38.

53 — Trybunał zaakceptował w wyrokach z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-333/97 Lewen, Rec. s. I-7243, pkt 28 oraz z dnia 10 marca 2005 r. w sprawie C-196/02, Zb.Orz. s. I-1789, pkt 63, że pracodawca może przez określone środki nagradzać lojalność swoich pracowników wobec zakładu pracy. Okoliczność, że także nakłady administracyjne przy obliczaniu świadczeń z zabezpieczenia społecznego mogą odgrywać pewną rolę została uznana przez Trybunał na przykład w ramach stosowania art. 51 rozporządzenia nr 1408/71, zob. wyroki z dnia 2 lutego 1982 r. w sprawie 7/81 Sinatra, Rec. s. 137, pkt 9 oraz z dnia 21 marca 1990 r. w sprawie C-85/89 Ravida, Rec. s. I-1063, pkt 20.

w innych placówkach British Airways muszą pozostać nieuwzględnione.

68. Takie podejście, które w sposób oczywisty prowadziłoby do tego, że pracownik taki jak M. Casteels utraciłby ekspektatywy na uzyskanie emerytury [54], nie wydaje się być niezbędne, aby osiągnąć wskazane cele z zakresu prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego.

69. Jeżeli chodzi o cel związania pracownika z pracodawcą, to cel ten w sposób oczywisty nie jest zagrożony, jeżeli pracownik przechodzi z jednego zakładu swojego pracodawcy do drugiego. Przeciwnie, dany pracownik pokazuje w sposób jednoznaczny swoją lojalność względem pracodawcy, jeżeli przenosi się na jego zaproszenie do zakładu tego pracodawcy w innym państwie członkowskim i w związku z tym w interesie zatrudnienia akceptuje przeprowadzkę do innego kraju.

70. Wykraczałoby to poza to, co niezbędne dla zapewnienia lojalności pracownika, jeżeli z uwagi na taką zmianę miejsca pracy stosowano by wobec niego uregulowania układu zbiorowego, powodujące utratę przez niego ekspektatywy na uzyskanie dodatkowej emerytury zakładowej.

71. Teoretycznie inaczej może być w przypadku drugiego ze wskazanych wyżej celów, a mianowicie zapewnienia pewności planowania i unikania nakładów administracyjnych związanych ze szczególnie niskimi ekspektatywami uzyskania świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Z uwagi na ten cel także „wewnętrzny transfer" pracownika z jednego zakładu tego samego pracodawcy do drugiego mógłby uzasadniać utratę ekspektatyw uzyskania świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego, jeżeli taka zmiana następowałaby po bardzo krótkim okresie świadczenia pracy. „Wewnętrzny transfer" po prawie trzyletnim nieprzerwanym okresie świadczenia pracy w tym samym zakładzie nie następuje jednak po bardzo krótkim okresie świadczenia pacy, zwłaszcza jeżeli dotyczy to takiego stosunku pracy jak stosunek pracy M. Casteelsa, w którym transgraniczne zmiany zakładów w interesie pracodawcy nie są niczym niezwykłym, a nawet są przewidywane w umowach [55].

72. Ostatecznie więc stosowania uregulowań układu zbiorowego, takich jak sporne w niniejszej sprawie, nie można zatem, z uwagi na swobodę przepływu pracowników, uznać za uzasadnione.

54 — Przyrzeczenie świadczenia z tytułu zabezpieczenia emerytalno-rentowego dla M. Casteelsa na podstawie Versorgungstarifvertrag Nr. 3 stało się skuteczne dopiero z chwilą rozpoczęcia przez niego pracy w Düsseldorfie w dniu 15 listopada 1988 r. W związku z tym w momencie jego przeniesienia się do Francji nie upłynęły jeszcze trzy lata od udzielenia tego przyrzeczenia Tak samo okres przynależności M. Casteelsa do zakładu w Düsseldorfie wynosił w chwili jego przenosin do Francji mniej niż trzy lata. Tak więc M. Casteels nie spełnił ani przesłanek ukończenia terminu nieprzepadalności zgodnie z tiret pierwsze, ani też przesłanek ukończenia terminu nieprzepadalności zgodnie z tiret drugie § 1 ust. 1 zdanie pierwsze BetrAVG, na których wzoruje się § 7 ust. 1 Versorgungstarfivertrag Nr. 3.

55 — Zobacz odnośnie do tej kwestii porozumienie z dnia 10 marca 1988 r. zawarte pomiędzy stronami postępowania krajowego, pkt 13 niniejszej opinii.

3. Skutki dla postępowania przed sądem krajowym

73. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem do sądu krajowego należy, w ramach maksymalnego zakresu uznania, jaki przyznaje mu prawo krajowe, dokonanie wykładni oraz zastosowanie przepisu prawa krajowego zgodnie z wymogami prawa Unii [56].

74. Co prawda zastosowanie prawa Unii do postępowania krajowego jest zadaniem sądu krajowego [57], to jednak w celu udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytanie drugie należy jeszcze krótko wskazać na następujące zagadnienie.

75. Zgodnie ze znaczeniem i celem art. 45 TFUE, którym jest stworzenie jak największej swobody przepływu pracowników, należy zapobiec, aby w związku z przejściem z jednego zakładu pracodawcy do innego zakładu tego samego pracodawcy znajdującego się w innym państwie członkowskim pracownik tracił swoją ewentualną ekspektatywę uzyskania dodatkowej emerytury zakładowej.

76. Aby zrealizować ten cel art. 45 TFUE wymaga, aby w kontekście ukończenia terminu nieprzepadalności uwzględnić cały okres zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy w jego zakładach położonych w różnych państwach członkowskich. Poza tym art. 45 TFUE zakazuje, aby zmianę miejsca pracy pracownika pomiędzy różnymi zakładami tego samego pracodawcy położonymi w różnych państwach członkowskich traktować w kontekście ukończenia terminu nieprzepadalności jako odejście z zakładu z własnej woli, nawet jeżeli pracownik wyraził zgodę na zmianę miejsca pracy.

77. W niniejszym przypadku dokonanie zgodnej z prawem Unii, orientującej się na wymogach swobody przepływu pracowników, wykładni § 7 Versorgungstarifvertrag Nr. 7 w związku z § 1 ust. 1 zdanie 1 BetrAVG nie wydaje się być wykluczone. Do tego celu wystarczy, aby za „okres zatrudnienia" M. Casteelsa w British Airways przyjąć całkowity okres jego zatrudnienia od dnia 1 lipca 1974 r. [58]

78. Takie uwzględnienie całego okresu zatrudnienia M. Casteelsa od dnia 1 lipca 1974 r.

56 — Zobacz wyroki z dnia 4 lutego 1988 r. w sprawie 157/86 Murphy i in., Rec. s. 673 pkt 11; z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-262/97 Engelbrecht, Rec. s. I-7321, pkt 39 oraz z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-208/05 ITC, Zb.Orz. s. I-181, pkt 68.

57 — Utrwalone orzecznictwo, zob. na przykład wyroki z dnia 15 lipca 1964 r. w sprawie 100/63 Van der Veen, Rec. s. 1215, 1230 oraz z dnia 10 lipca 2008 r. w sprawie C-54/07 Feryn, Zb.Orz. s. I-5187, pkt 19.

58 — Tak jak to wywodził rząd niemiecki podczas rozprawy przed Trybunałem, zgodnie z wykładnią dokonywaną przez najwyższe sądy niemieckie uwzględnienie całego okresu trwania stosunku pracy jest wręcz wymagane przez niemieckie prawo pracy.

wydaje się być oczywiste, jeżeli uwzględni się, że w dniu 10 marca 1988 r. strony wprost uzgodniły, że jako początek okresu zatrudnienia M. Casteelsa pod każdym względem (po angielsku: „for all purposes") należy uznać dzień 1 lipca 1974 r.

79. Co prawda według zgodnej oceny stron postępowania przed sądem krajowym M. Casteels nie miał równocześnie należeć do kilku pracowniczych programów emerytalnych, jednakże w konstelacji mającej znaczenie w niniejszym postępowaniu nie należy obawiać się bezpodstawnego wzbogacenia pracownika (w drodze nabycia kilku roszczeń do dodatkowej renty zakładowej za ten sam okres czasu), ale wręcz jego bezpodstawnej dyskryminacji (w wyniku utraty prawa do emerytury zakładowej za okres prawie trzech lat). Ta okoliczność przemawia za tym, aby w odniesieniu do ukończenia ewentualnego terminu nieprzepadalności uwzględnić cały okres jego zatrudnienia w British Airways.

80. Jeżeli za dzień rozpoczęcia pracy w British Airways przyjmie się dzień 1 lipca 1974 r., to M. Casteels jest objęty zakresem zastosowania § 7 ust. 2 Versorgungstarifvertrag Nr. 3. Przepis ten stosuje się do pracowników, „którzy rozpoczęli pracę w BA [British Airways] przed dniem 1 stycznia 1978 r. [59]".

81. Ponadto M. Casteels może zostać uznany za pracownika, który zakończył stosunek pracy z British Airways zgodnie z § 7 ust. 2 lit. b) akapit drugi Versorgungstarfivertrag Nr. 3 co prawda przed ukończeniem terminu nieprzepadalności w rozumieniu § 1 ust. 1 zdanie pierwsze BetrAVG, ale „po upływie pięciu lat pracy" [60].

82. To prawdziłoby do tego, że zgodnie z § 7 ust. 2 lit. b) akapit drugi Versorgungstarfivertrag Nr. 3 M. Casteels posiadałby nie tylko roszczenia o świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego wynikające z opłacanych przez niego składek, ale także o te, które wynikają ze składek pracodawcy opłacanych aż do momentu przejścia M. Casteelsa do Francji. Mauritz Casteels posiadałby zatem za swój okres pracy w Niemczech pełną ekspektatywę uzyskania emerytury, przy obliczaniu której uwzględniano by zarówno składki opłacane przez niego jak i jego pracodawcę.

59 — Podczas rozprawy pełnomocnik procesowy British Airways potwierdził wyraźnie odpowiadając na pytanie, że § 7 ust. 2 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 może znaleźć zastosowanie w odniesieniu do M. Casteelsa.

60 — Ściśle rzecz biorąc M. Casteels nigdy nie zakończył stosunku pracy z British Airways, ponieważ zmiana miejsca pracy w 1991 r. na rzecz Francji nastąpiła na zlecenie British Airways, a jego powstały z dniem 1 lipca 1974 r. stosunek pracy z British Airways nadal trwał.

83. Okoliczność, że w roku 1991 British Airways wypowiedziała umowę ubezpieczenia zbiorowego, w zakresie w jakim dotyczyło ono M. Casteelsa [61], jest bez znaczenia. Jeżeli będzie to konieczne, British Airways będzie musiało zapłacić M. Casteelesowi odszkodowanie odpowiadające jego dodatkowej emeryturze zakładowej przysługującej mu za okres pracy w Niemczech.

84. Jeżeli wbrew oczekiwaniu nie będzie możliwe dokonanie zgodnej z prawem Unii wykładni i zastosowania uregulowań układu zbiorowego, to sąd krajowy nie będzie mógł zastosować Versorgungstarifvertrag Nr. 3 w zakresie, w jakim uniemożliwia on realizację roszczenia emerytalnego M. Casteelsa. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem możliwe jest bowiem bezpośrednie stosowanie swobody przepływu pracowników do układów zbiorowych, także w „horyzontalnym" stosunku prawnym pomiędzy prywatnymi podmiotami [62].

61 — Wynika to z pisma Victoria Lebensversicherung AG, które British Airways przedłożyło Trybunałowi jako załącznik 9 do jej pisemnego stanowiska.

62 — Zobacz podobnie ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Bosman oraz ww. w przypisie 21 wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, w których przedmiotem sprawy były skutki układów zbiorowych w odniesieniu do indywidualnych stosunków pracy z poszczególnymi klubami piłkarskimi jako pracodawcami; podobnie też wyrok ww. w przypisie 30 sprawie Walrave i Koch, pkt 17 i 31–34. W dalej jeszcze idącym zakresie Trybunał przyznał swobodzie przepływu pracowników – a przynajmniej zawartemu w niej zakazowi dyskryminacji – bezpośrednie, niezależne od istnienia regulacji układów zbiorowych, skutki w zakresie cywilnych stosunków pracy w wyrokach z dnia 6 czerwca 2000 r. w sprawie C-281/98 Angonese, Rec. s. I-4139, pkt 30–36 oraz z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-94/07 Raccanelli, Zb.Orz. s. I-5939, pkt 41–48.

4. W przedmiocie ograniczenia skutków wyroku

85. Na wypadek, gdyby na pytania Arbeidshof te Brussel udzielono takich odpowiedzi, jak te które proponuję, rząd grecki żądał czasowego ograniczenia skutków wyroku.

86. W związku z tym należy podnieść, że wykładnia przepisu prawa Unii, dokonana przez Trybunał ogranicza się do tego, aby wyjaśnić i sprecyzować znaczenie oraz zakres danego przepisu, tak jak powinien lub powinien był być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie [63]. Czasowe ograniczenie skutków wyroków prejudycjalnych wchodzi w rachubę jedynie w szczególnie wyjątkowych sytuacjach [64], gdy wymagają tego niezbędne względy pewności prawa [65]. Takie ograniczenie jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy spełnione są dwa podstawowe kryteria,

63 — Zobacz wyroki: z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie 61/79 Denkavit italiana, Rec. s. 1205, pkt 16; ww. w przypisie 30 sprawie Bosman, pkt 141; z dnia 15 marca 2005 r.l w sprawie C-209/03 Bidar, Zb.Orz. s. I-2119, pkt 66 oraz w ww. w przypisie 32 sprawie Bressol, pkt 90.

64 — Zobacz ww. w przypisie 63 wyrok w sprawie Denkavit italiana, pkt 16; ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Bosman, pkt 142 oraz ww. w przypisie 32 wyrok w sprawie Bressol, pkt 90.

65 — Zobacz ww. w przypisie 11 wyrok w sprawie Barber, pkt 44; ww. w przypisie 63 wyrok w sprawie Bidar, pkt 67 oraz ww. w przypisie 32 wyrok w sprawie Bressol, pkt 91; podobnie wyrok z dnia 22 grudnia 2008 r. w sprawie C-333/07 Régie Networks, Zb.Orz. s. I-10807, pkt 122.

a mianowicie dobra wiara zainteresowanych i ryzyko poważnych konsekwencji [66].

87. Żadne z tych kryteriów nie jest spełnione w niniejszym przypadku.

88. Odnośnie do kryterium dobrej wiary należy wskazać, że uregulowania układów zbiorowych już od długiego czasu są oceniane w świetle przepisów prawa Unii [67]. Partnerzy społeczni w różnych państwach członkowskich nie mogli zatem w dobrej wierze przyjmować, że uzgodnione przez nich uregulowania układów zbiorowych dotyczące terminów nieprzepadalności nie są zasadniczo objęte zakresem zastosowania prawa Unii.

89. Ponadto – jak to wywiódł rząd niemiecki na rozprawie przed Trybunałem – przynajmniej w niemieckim prawie pracy zaliczanie okresów pracy w zagranicznych zakładach tego samego pracodawcy ma charakter obligatoryjny.

90. Odnośnie do kryterium poważnych konsekwencji należy stwierdzić, że żaden z uczestników postępowania nie argumentował, iż zaproponowane tutaj rozwiązanie zagrażałoby poważnie finansowej równowadze pracowniczych programów emerytalnych [68]. Trudno to sobie też wyobrazić, ponieważ w niniejszym przypadku chodzi przecież o utrzymanie roszczeń emerytalnych, na poczet których pracodawca i pracownik uiścili już składki.

91. Dlatego też stoję na stanowisku, że czasowe ograniczenie skutków orzeczenia prejudycjalnego Trybunału nie jest konieczne.

66 — Zobacz wyrok z dnia 10 stycznia 2006 r. w sprawie C-402/03 Škov i Bilka, Zb.Orz. s. I-199, pkt 51; z dnia 3 czerwca 2010 r. w sprawie C-2/09 Kalinchev, Zb.Orz. s. I-4939, pkt 50 oraz ww. w przypisie 32 wyrok w sprawie Bressol pkt 91.

67 — Zobacz zasadniczo w tej kwestii ww. w przypisie 30 wyrok w sprawie Walrave i Koch, pkt 17.

68 — Zobacz odnośnie do tego kryterium ww. w przypisie 11 wyrok w sprawie Barbier, pkt 44; podobnie już wcześniej wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie Defrenne, Rec. s. 455, pkt 70.

VI — Wnioski

92. Na podstawie powyższych rozważań proponuję Trybunałowi udzielenie na pytania prejudycjalne Arbeidshof te Brussel następujących odpowiedzi:

1) Artykuł 48 TFUE jest bezpośrednio skuteczny.

2) Jeżeli pracownik był zatrudniany przez tego samego pracodawcę w kilku zakładach w różnych państwach członkowskich, a każdy zakład uczestniczył w obowiązującym w nim systemie emerytur zakładowych, to uregulowanie każdego systemu emerytur zakładowych należy interpretować i stosować w możliwie największym zakresie w sposób zgodny z art. 45 TFUE. W szczególności obowiązuje:

   — Przy obliczaniu okresu zatrudnienia, który taki pracownik musi przepracować u swojego pracodawcy, aby uzyskać w danym systemie emerytur zakładowych nieprzepadalne roszczenie emerytalne, należy uwzględnić łączny okres zatrudnienia we wszystkich zakładach tego samego pracodawcy.

   — Przeniesienie takiego pracownika z jednego zakładu do drugiego nie może być traktowane jako opuszczenie danego systemu emerytur zakładowych z własnej woli, nawet jeżeli pracownik wyraził zgodę na takie przeniesienie.