NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY JULIANE KOKOTT prednesené 11. novembra 2010[1]

I — Úvod

1. Vzhľadom na demografické zmeny v Európe a požiadavky, ktoré tieto zmeny kladú na verejné dôchodkové systémy, je získanie súkromného doplnkového dôchodku pre občanov Únie stále dôležitejšie.

2. Zamestnanecké dôchodkové systémy zohrávajú v tomto smere úlohu, ktorú netreba podceňovať. Na nadobudnutie práv na doplnkový dôchodok v rámci zamestnaneckého systému je však vo všeobecnosti potrebné buď trvanie pracovného pomeru počas minimálnej lehoty, alebo platenie príspevkov do doplnkovej dôchodkovej poisťovne na účet zamestnanca počas minimálnej lehoty. Ak pracovník prestane byť členom zamestnaneckého dôchodkového systému alebo jednoducho dôjde k ukončeniu jeho pracovného pomeru, „nestráca“ úplne alebo čiastočne práva na dôchodok len v prípade, že tieto minimálne lehoty už uplynuli. Na označenie takýchto minimálnych lehôt sa obyčajne používa pojem *lehoty na nadobudnutie zaručených práv.*

3. Práve lehoty na nadobudnutie zaručených práv tvoria podstatu tejto veci. Belgický pracovník Maurits Casteels bol niekoľko rokov bez prerušenia zamestnaný u toho istého zamestnávateľa, leteckej spoločnosti British Airways. Svoju činnosť však vykonával vo viacerých organizačných zložkách spoločnosti British Airways v rôznych členských štátoch. Postupne tak bol členom viacerých zamestnaneckých dôchodkových systémov. Za približne trojročné obdobie, počas ktorého M. Casteels pracoval v Nemecku, mu spoločnosť British Airways odmieta priznať nárok na doplnkový zamestnanecký dôchodok s odôvodnením, že nebol členom zamestnaneckého dôchodkového systému platného v nemeckej organizačnej zložke počas povinnej minimálnej lehoty a že dobrovoľne odišiel do inej organizačnej zložky British Airways.

4. Súdny dvor má v tejto veci overiť, či je takýto postoj v súlade s ustanoveniami práva Únie o voľnom pohybe pracovníkov.

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

II — Právny rámec

A — *Právo Únie*

5. Pokiaľ ide o právnu úpravu Únie, právny rámec tejto veci určujú ustanovenia o voľnom pohybe pracovníkov [2].

6. Článok 45 ZFEÚ (bývalý článok 39 ES) vo svojej relevantnej časti stanovuje:

„1. Zabezpečí sa voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie.

2. Voľný pohyb pracovníkov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky.

…“

2 — Pokiaľ ide o platné znenie týchto ustanovení, pozri bod 24 týchto návrhov.

7. Článok 48 ods. 1 ZFEÚ (bývalý článok 42 ES) stanovuje:

„Európsky parlament a Rada v súlade s riadnym legislatívnym postupom prijmú v oblasti sociálneho zabezpečenia opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na poskytnutie voľného pohybu pracovníkov; za týmto účelom uzavrie dohody, ktoré migrujúcim pracovníkom bez ohľadu na to, či ide o zamestnancov, a na nich závislým osobám zabezpečia:

a) započítanie všetkých období braných do úvahy podľa zákonov príslušných krajín za účelom získania a trvania nároku na dávky a vypočítanie ich výšky;

b) vyplácanie dávok osobám s bydliskom na území členských štátov.“

B — *Vnútroštátne právo*

8. Nemecký vnútroštátny právny rámec bol v období, ktorého sa týka táto vec, stanovený jednak zákonom o zlepšení podnikových dôchodkových systémov (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung,

ďalej len „BetrAVG“) [3] a jednak kolektívnou zmluvou.

1. Zákon o zlepšení podnikových dôchodkových systémov

9. V znení BetrAVG, ktoré je podstatné pre túto vec [4], § 1 ods. 1 prvá veta stanovoval:

„Pracovník, ktorému boli v rámci pracovnej zmluvy prisľúbené dávky starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo vdovského/vdoveckého dôchodku (podnikový dôchodkový systém), nestráca nárok na dávky ani v prípade, že dôjde k ukončeniu pracovného pomeru pred nadobudnutím práva, pokiaľ k tomuto dátumu dovŕšil 35 rokov a

— prísľub dávok sa uskutočnil najmenej desať rokov pred dátumom rozviazania pracovného pomeru

— alebo má v podniku odpracovaných viac ako 12 rokov a prísľub dávok trval najmenej tri roky. …“ [5]

10. § 17 ods. 3 BetrAVG v tom čase stanovoval:

„Kolektívne zmluvy môžu stanoviť výnimku z § 2 až § 5, § 16, § 27 a § 28. Účinky takýchto odchylných ustanovení sa vzťahujú na zamestnávateľov a pracovníkov, ktorí nie sú viazaní kolektívnymi zmluvami, ale sa dohodli na tom, že budú uplatňovať predmetný režim kolektívnej zmluvy. V ostatných prípadoch výnimky z ustanovení tohto zákona na úkor pracovníkov nie sú možné.“

2. Kolektívna zmluva č. 3 o dôchodkoch

11. Keď M. Casteels pracoval v Nemecku, na jeho pracovný pomer sa vzťahovala

3 — BGBl. I, 1974, s. 3610.

4 — Pre túto vec je podstatné znenie BetrAVG z 19. decembra 1974, ktoré bolo v platnosti od 22. decembra 1974 do 31. decembra 2001.

5 — Podľa informácií poskytnutých nemeckou vládou nesmie od roku 2001 lehota na nadobudnutie zaručených práv prekročiť päť rokov. § 1b ods. 1 BetrAVG je teraz znie: „Pracovník, ktorému boli v rámci podnikového dôchodkového systému prisľúbené dávky, nestráca nárok na dávky ani v prípade, že dôjde k ukončeniu pracovného pomeru pred nadobudnutím práva, pokiaľ dovŕšil 25 rokov a prísľub sa uskutočnil najmenej päť rokov pred dátumom rozviazania pracovného pomeru (zaručené právo). …“ (BGBl. I, 2001, s. 1328, a BGBl. I, 2007, s. 2838).

„kolektívna zmluva č. 3 pre pozemný personál a komerčný letecký personál British Airways plc v Nemecku“ [6]. Táto kolektívna zmluva bola uzavretá 13. júla 1989 medzi vedením spoločnosti British Airways pre Nemecko a odborovou organizáciou Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (odborovou organizáciou pre verejné služby, prepravu a dopravu, ďalej len „ÖTV“) s účinnosťou od 1. januára 1988. Podrobne upravovala doplnkový podnikový dôchodok zamestnancov British Airways v Nemecku. § 7 tejto kolektívnej zmluvy obsahoval tieto ustanovenia:

„1. Zamestnancom, ktorí nastúpili do spoločnosti British Airways po 31. decembri 1977, budú bez úrokov vrátené zaplatené príspevky, ak z podniku odídu pred uplynutím zákonných dôb na nadobudnutie zaručených práv.

2. Na zamestnancov, ktorí nastúpili do spoločnosti British Airways pred 1. januárom 1978, sa vzťahujú tieto ustanovenia:

a) Zamestnanci, ktorí nadobudli zaručené práva, môžu v prípade odchodu z podniku pred dosiahnutím vekovej hranice požiadať o vrátenie hodnoty nároku na dôchodok zaručenej príspevkami, ktoré sami zaplatili…

b) Zamestnanci, ktorí z vlastného podnetu odídu z BA skôr, než v podniku odpracujú päť rokov, majú nárok len na dávky zaručené príspevkami, ktoré sami zaplatili.

Zamestnanci, ktorí z vlastného podnetu alebo z akéhokoľvek iného dôvodu odídu z BA po odpracovaní piatich rokov, avšak pred uplynutím zákonných dôb na nadobudnutie zaručených práv, majú tiež nárok na dávky dôchodku zaručené k tomuto dátumu príspevkami, ktoré zaplatila spoločnosť BA…

…“

III — Skutkový stav a konanie vo veci samej

12. Maurits Casteels bol od 1. júla 1974 nepretržite zamestnaný v leteckej spoločnosti British Airways plc založenej podľa anglického práva, ktorá má v Európskej únii mnoho organizačných zložiek. V priebehu svojej kariéry M. Casteels pracoval v organizačných zložkách British Airways vo viacerých členských štátoch, konkrétne v Belgicku, Francúzsku a Nemecku.

6 — Ďalej aj „kolektívna zmluva č. 3“ alebo „kolektívna zmluva“.

13. Podľa dohody, ktorú 10. marca 1988 uzavreli M. Casteels a spoločnosť British Airways, sa na jeho pracovný pomer má zakaždým vzťahovať zamestnanecký dôchodkový systém platný v mieste jeho pridelenia. Keď M. Casteels prechádzal z jednej organizačnej zložky do druhej, v zmluve vždy boli vykonané zodpovedajúce úpravy s cieľom podriadiť jeho pracovný pomer rôznym zamestnaneckým dôchodkovým systémom jednotlivých štátov. Išlo najmä o to, aby M. Casteels nemohol byť súčasne členom viacerých zamestnaneckých dôchodkových systémov British Airways.

14. V dohode z 10. marca 1988 je tiež uvedené, že za dátum začatia pracovného pomeru M. Casteelsa v spoločnosti British Airways sa v každom ohľade považuje 1. júl 1974 [7].

15. Od 15. novembra 1988 do 1. októbra 1991 [8] pracoval M. Casteels ako letecký mechanik v organizačnej zložke British Airways v nemeckom Düsseldorfe. Pri príležitosti jeho preloženia do Nemecka sa strany 19. októbra 1988 dohodli, že z hľadiska pracovných podmienok bude situácia M. Casteelsa analogická situácii nemeckého zamestnanca pracujúceho od 1. júla 1974 v nemeckej organizačnej zložke British Airways. Jedinou výnimkou z tejto zásady bolo členstvo v zamestnaneckom dôchodkovom systéme platnom v Nemecku pre zamestnancov British Airways v súlade s kolektívnou zmluvou č. 3 o dôchodkoch. M. Casteels sa mal stať členom tohto systému až po skutočnom nástupe do funkcie v Nemecku 15. novembra 1988 [9].

16. Po prijatí ponuky British Airways na prácu v organizačnej zložke spoločnosti v Paríži (letisko Charles de Gaulle) bol M. Casteels k 1. októbru 1991 presunutý z Nemecka do Francúzska. Vzťahoval sa naňho zamestnanecký dôchodkový systém platný pre zamestnancov British Airways vo Francúzsku. Od 1. apríla 1996 pracoval M. Casteels znovu pre spoločnosť British Airways v Belgicku bez ďalšieho preloženia do zahraničia a opäť vstúpil do belgického zamestnaneckého dôchodkového systému.

17. Nárok M. Casteelsa na doplnkový zamestnanecký dôchodok za obdobie nasledujúce po jeho definitívnom návrate do Belgicka 1. apríla 1996 nie je spochybňovaný. Účastníci

7 — Tá časť pôvodného anglického znenia dohody, ktorá je v tejto veci relevantná, znie: „… your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974“.

8 — Bezpochyby by bolo presnejšie určiť za dátum ukončenia 30. september 1991, lebo 1. októbra 1991 M. Casteels už pracoval vo francúzskej organizačnej zložke British Airways (pozri bod 16 týchto návrhov).

9 — Pôvodné anglické znenie tejto dohody založenej na návrhu British Airways z 19. októbra 1988 je: „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.“

konania však najprv nemali rovnaký názor na to, akým spôsobom treba pristupovať k obdobiu pred týmto dátumom, čiže od 1. júla 1974 do 31. marca 1996. Dnes sa už spor týka len otázky, či si M. Casteels môže uplatňovať nárok na doplnkový zamestnanecký dôchodok na základe svojej činnosti v Nemecku. Spoločnosť British Airways tento nárok odmieta s odôvodnením, že v roku 1991 dobrovoľne odišiel z organizačnej zložky v Düsseldorfe pred uplynutím lehôt na nadobudnutie zaručených práv.

18. O spore momentálne rozhoduje v druhostupňovom konaní Arbeidshof te Brussel [10], ktorý je odvolacím súdom v pracovnoprávnych veciach.

IV — Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdnym dvorom

19. Rozsudkom z 15. septembra 2009, ktorý bol Súdnemu dvoru doručený 25. septembra 2009, Arbeidshof te Brussel (ďalej aj „vnútroštátny súd“) prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Môže sa jednotlivec v právnom spore proti svojmu zamestnávateľovi zo súkromného sektora odvolávať pred vnútroštátnym súdom na článok 42 ES v prípade nečinnosti Rady?

2. Odporuje článku 39 ES – pred nadobudnutím účinnosti smernice 98/49/ES – a článku 42 ES, každému z nich samostatne alebo obom článkom spolu,

keď v prípade pracovníka, ktorý je zamestnaný u tej istej právnickej osoby ako zamestnávateľa postupne v rozličných organizačných zložkách tohto zamestnávateľa v rozličných členských štátoch, okrem prípadu jeho vyslania, a ktorý vždy podlieha doplnkovému dôchodkovému systému platnému v danej organizačnej zložke,

— sa na účely stanovenia obdobia na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku (na základe príspevkov zamestnávateľa a pracovníka) v určitom členskom štáte nezohľadňujú ani roky zamestnania už odpracované pre toho istého zamestnávateľa v inom členskom štáte, ani jeho začlenenie do doplnkového dôchodkového systému v tomto inom členskom štáte, a

10 — Súd pre pracovnoprávne spory v Bruseli.

— preloženie pracovníka s jeho súhlasom do organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa v inom členskom štáte je považované za rovnocenné s prípadom dobrovoľného odchodu z organizačnej zložky upraveným v predpisoch o dôchodkoch, v dôsledku čoho boli práva na doplnkový dôchodok obmedzené na vlastné príspevky pracovníka,

a ak má táto situácia také negatívne dôsledky, že pracovník stráca práva na dávky doplnkového dôchodku nadobudnuté na základe jeho zamestnania v tomto členskom štáte, k čomu by nedošlo v prípade, ak by pracoval pre svojho zamestnávateľa len v jednom členskom štáte a ak by naďalej zostal členom doplnkového dôchodkového systému tohto členského štátu?“

20. Okrem M. Casteelsa a British Airways predložili počas konania pred Súdnym dvorom písomné pripomienky aj vlády Nemecka, Grécka a Spojeného kráľovstva, ako aj Európska komisia. Spoločnosť British Airways, nemecká vláda a Komisia sa zúčastnili na pojednávaní 6. októbra 2010.

V — Posúdenie

21. Súdny dvor doposiaľ skúmal zamestnanecké dôchodkové systémy najmä z hľadiska zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien [11] a nedávno okrem toho zamestnanecké dôchodky zohrali istú úlohu aj v oblasti zákazu diskriminácie pracovníkov z dôvodu ich sexuálnej orientácie [12]. V tejto veci však ide o to, či určité lehoty na nadobudnutie zaručených práv v súvislosti so získaním doplnkového zamestnaneckého dôchodku, napríklad takého, ktorého priznanie chce spoločnosť British Airways odmietnuť M. Casteelsovi, predstavujú porušenie voľného pohybu pracovníkov.

22. Zatiaľ čo v oblasti zákonných systémov dôchodkového poistenia sekundárne právo Únie už niekoľko desaťročí upravuje voľný pohyb pracovníkov [13], pre doplnkové zamestnanecké dôchodky takéto ustanovenia

11 — Pozri napríklad rozsudky zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889; zo 6. októbra 1993, Ten Oever, C-109/91, Zb. s. I-4879; z 28. septembra 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, Zb. s. I-4389, a z 9. októbra 2001, Menauer, C-379/99, Zb. s. I-7275.

12 — Rozsudok z 1. apríla 2008, Maruko, C-267/06, Zb. s. I-1757; pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Jääskinen 15. júla 2010 vo veci Römer, C-147/08, zatiaľ neuverejnené v Zbierke.

13 — Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 149, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 35), ktoré bolo neskôr nahradené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72).

neexistujú. [14] Ako už uviedol Súdny dvor, do úvahy neprichádza ani analogické uplatňovanie ustanovení upravujúcich zákonné systémy dôchodkového poistenia. [15]

23. Prijatie smernice 98/49/ES [16] bolo určite prvým krokom k ochrane práv pracovníkov na doplnkový dôchodok. Skutočná prenosnosť, čiže možnosť migrujúcich pracovníkov úplne nadobúdať a zachovávať si práva na doplnkový dôchodok v rámci zamestnaneckých systémov, však doposiaľ nebola dosiahnutá. [17] Už len z hľadiska časovej pôsobnosti sa smernica 98/49 nevzťahuje na skutkové okolnosti konania vo veci samej, lebo do vnútroštátneho právneho poriadku mala byť prebratá až 25. júla 2001 [18], čiže omnoho neskôr, než bol M. Casteels zamestnaný v nemeckej organizačnej zložke British Airways v Düsseldorfe.

24. Odpoveď na otázky položené Arbeidshof te Brussel teda závisí len od ustanovení primárneho práva o voľnom pohybe pracovníkov.

25. Články 39 ES a 42 ES, na ktoré sa vnútroštátny súd ešte prirodzene odvoláva vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, sú však od nadobudnutia účinnosti Lisabonskej zmluvy 1. decembra 2009 súčasťou nového znenia a v súčasnosti zodpovedajú článkom 45 ZFEÚ a 48 ZFEÚ. V zmysle všeobecnej zásady, podľa ktorej sa má nové pravidlo vzťahovať aj na súčasné alebo budúce účinky existujúcich situácií [19], by bolo potrebné opierať sa pri rozhodovaní v tejto veci len o články 45 ZFEÚ a 48 ZFEÚ. Nejde tu totiž o posúdenie zákonnosti rozhodnutia (správneho orgánu) z hľadiska práva platného v čase jeho prijatia [20], ale o posúdenie

14 — Nariadenie č. 1408/71 sa nevzťahuje na podnikové dôchodky; pozri rozsudok z 24. septembra 1998, Komisia/Francúzsko, C-35/97, Zb. s. I-5325, body 34 a 35.

15 — Rozsudok z 20. apríla 1999, Nijhuis, C-360/97, Zb. s. I-1919, bod 30.

16 — Smernica Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 209, s. 46; Mim. vyd. 05/003, s. 323).

17 — Návrh Komisie v tomto smere z 20. októbra 2005, ktorého cieľom je predovšetkým obmedziť možnosť zavádzania lehôt na nadobudnutie zaručených práv a zaručiť prenosnosť práv na doplnkový dôchodok, zatiaľ nebol prijatý [návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení prenosnosti práv na doplnkový dôchodok, KOM(2005) 507 v konečnom znení, ktorý bol zmenený a doplnený 9. októbra 2007, pozri dokument KOM(2007) 603 v konečnom znení].

18 — Podľa článku 10 ods. 1 smernice 98/49 bola lehota na prebratie 36 mesiacov od nadobudnutia účinnosti smernice. Článok 11 stanovil, že smernica nadobúda účinnosť dňom svojho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*, ktorým bol 25. júl 1998. Lehota na prebratie teda uplynula 25. júla 2001.

19 — Rozsudky z 5. decembra 1973, SOPAD, 143/73, Zb. s. 1433, bod 8; z 29. januára 2002, Pokrzeptowicz-Meyer, C-162/00, Zb. s. I-1049, bod 50, a zo 6. júla 2010, Monsanto Technology, C-428/08, Zb. s. I-6765, bod 66; pozri v tomto zmysle napokon tiež rozsudok Súdneho dvora zo 7. októbra 2010, Lassal, C-162/09, Zb. s. I-9217, bod 39.

20 — V období, keď bol M. Casteels zamestnaný v Nemecku (od 15. novembra 1988 do 1. októbra 1991), upravovali voľný pohyb pracovníkov články 48 až 51 Zmluvy EHS v znení Jednotného európskeho aktu.

momentálnych šancí na úspešnosť nároku, ktorý si uplatňuje pracovník. [21]

26. Skutočnosť, že spor, o ktorom rozhoduje belgický súd v tejto veci, sa týka zlučiteľnosti právnej úpravy platnej v Nemecku s právom Únie, nie je prekážkou prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania. [22]

A — *Prvá otázka*

27. Svojou prvou otázkou sa Arbeidshof te Brussel v podstate pýta na to, či sa môže jednotlivec vo vzťahu k svojmu zamestnávateľovi odvolávať na článok 42 ES (teraz článok 48 ZFEÚ). Túto otázku treba posúdiť so zreteľom na skutočnosť, že, ako už bolo uvedené [23], počas rozhodujúceho obdobia rokov 1988 až 1991 neexistovala v sekundárnom práve nijaká právna úprava týkajúca sa koordinácie doplnkových zamestnaneckých dôchodkov na úrovni Únie.

28. Aby mohlo mať ustanovenie práva Únie priamy účinok, musí byť podľa ustálenej judikatúry jasné a nepodmienené a nesmie podliehať nijakému vykonávaciemu opatreniu na základe voľnej úvahy. [24] Zjednodušene sa dá povedať, že jednotlivci sa môžu priamo odvolávať na ustanovenie len v prípade, že je jeho *obsah nepodmienený a dostatočne presný.*

29. Článok 48 ZFEÚ tieto podmienky nespĺňa. Ustanovenie obsahuje právny základ, ktorého cieľom je umožniť zákonodarcovi Únie prijať v oblasti sociálneho zabezpečenia opatrenia potrebné na dosiahnutie voľného pohybu pracovníkov. Jeho obsah nie je nepodmienený ani dostatočne presný.

30. Článok 48 ZFEÚ nemá *nepodmienený obsah,* lebo na dosiahnutie cieľov, ktoré sú v ňom stanovené, je potrebné konanie zákonodarcu Únie. Zákonodarca Únie má pri výbere prijímaných opatrení rozsiahlu diskrečnú právomoc. [25]

31. Článok 48 ZFEÚ nemá *presný obsah,* lebo v tejto veľmi zložitej oblasti sociálneho zabezpečenia stanovuje len všeobecné ciele,

21 — Vo svojom rozsudku zo 16. marca 2010, Olympique Lyonnais (C-325/08, Zb. s. I-2177), odpovedal Súdny dvor aj na otázku položenú v súvislosti s článkom 39 ES s odvolaním sa na článok 45 ZFEÚ.

22 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. novembra 1989, Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711, C-150/88, Zb. s. 3891, bod 12 v spojení s bodom 1.

23 — Pozri body 22 a 23 týchto návrhov.

24 — Rozsudky z 5. februára 1963, van Gend & Loos, 26/62, Zb. s. 1, najmä s. 24, a z 15. januára 1986, Hurd, 44/84, Zb. s. 29, bod 47.

25 — Rozsudky Nijhuis, už citovaný v poznámke pod čiarou 15, bod 30, a zo 16. júla 2009, von Chamier-Gliszczinski, C-208/07, Zb. s. I-6095, bod 64.

a to jednak pokiaľ ide o započítanie všetkých období poistenia [článok 48 ods. 1 písm. a) ZFEÚ] a jednak čo sa týka exportovateľnosti dávok [článok 48 ods. 1 písm. b) ZFEÚ]. Obmedzenia a podmienky, za akých sa majú započítavať všetky obdobia poistenia, však nevyplývajú priamo z článku 48 ZFEÚ, ktorý nešpecifikuje ani to, ktoré dávky sú exportovateľné a za akých okolností. Článok 48 ZFEÚ tak síce stanovuje, že zákonodarca Únie má upraviť systém, ktorý sa zavedie na úrovni Únie [26], no dostatočne nešpecifikuje spôsob vykonania tejto úlohy.

32. Na prvú otázku Arbeidshof te Brussel je teda potrebné odpovedať záporne.

B — *Druhá otázka*

33. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či je na účely posúdenia uplynutia lehôt na nadobudnutie práv na doplnkový zamestnanecký dôchodok nevyhnutné na základe voľného pohybu pracovníkov zohľadniť celkové obdobie odpracované pracovníkom v organizačných zložkách toho istého zamestnávateľa v rôznych členských štátoch. Vnútroštátny súd okrem toho žiada o objasnenie otázky, či voľný pohyb bráni tomu, aby sa premiestnenie takéhoto pracovníka do inej organizačnej zložky považovalo na účely posúdenia uplynutia lehôt na nadobudnutie zaručených práv za dobrovoľný odchod z predmetnej organizačnej zložky, hoci tento pracovník s preložením súhlasil.

34. Obe časti tejto otázky sú položené so zreteľom na článok 39 ES, ako aj na článok 42 ES (teraz článok 45 ZFEÚ a článok 48 ods. 1 ZFEÚ). Treba ich však preskúmať len z hľadiska článku 45 ZFEÚ [27], lebo obsah článku 48 ZFEÚ nie je dostatočne presný [28] na to, aby mohol slúžiť ako kritérium na posudzovanie vnútroštátnych ustanovení.

26 — Článok 48 ZFEÚ „poveruje Radu úlohou vytvoriť systém, ktorý umožní pracovníkom prekonať prekážky, ktoré im môžu vyplynúť z vnútroštátnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia“ (rozsudky z 22. novembra 1995, Vougioukas, C-443/93, Zb. s. I-4033, bod 30; zo 16. decembra 2004, My, C-293/03, Zb. s. I-12013, bod 34, a von Chamier-Gliscinski, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 64). „Základný cieľ“ v tomto smere spočíva v tom, aby bol voľný pohyb osôb čo najúplnejší (pozri rozsudok z 12. októbra 1978, Belbouab, 10/78, Zb. s. 1915, bod 5).

27 — Skutočnosť, že vnútroštátne predpisy týkajúce sa doplnkových zamestnaneckých dôchodkov sa môžu posudzovať so zreteľom na ustanovenia o voľnom pohybe pracovníkov, vyplýva napríklad z rozsudku Súdneho dvora z 15. júna 2000, Sehrer (C-302/98, Zb. s. I-4585, predovšetkým bod 36).

28 — V tomto smere pozri úvahy týkajúce sa prvej otázky (body 27 až 32 týchto návrhov).

1. Úvodná poznámka

35. Nemecká vláda usudzuje, že právne predpisy, ktoré v tom čase v Nemecku upravovali lehoty na nadobudnutie zaručených práv v súlade s § 1 ods. 1 prvou vetou BetrAVG, nemohli byť v rozpore s právom Únie, lebo išlo len o minimálne ustanovenia. Zamestnávatelia a zamestnanci mali možnosť dojednať v rámci zmluvnej voľnosti výhodnejšie ustanovenia, predovšetkým kratšie lehoty na nadobudnutie zaručených práv (pozri tiež § 17 ods. 3 BetrAVG).

36. V tomto smere je potrebné zdôrazniť, že minimálne zákonné pravidlá týkajúce sa ochrany zamestnancov je možné posudzovať z hľadiska práva Únie, s ktorým musia byť zlučiteľné [29], lebo sú vyjadrením modelu presadzovaného vnútroštátnym zákonodarcom pri úprave predmetnej oblasti. Právny rámec, ktorý sa povinne uplatňuje, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú inak, musí byť ako taký zlučiteľný s právom Únie. Vnútroštátny zákonodarca nesmie nechať len na zmluvné strany zabezpečenie situácie, ktorá bude v súlade s právom Únie.

37. V tejto veci však nie je potrebné podrobne rozobrať túto problematiku. Ako totiž vyplýva z písomnej i ústnej časti konania pred Súdnym dvorom, pri nároku na dôchodok, ktorý si uplatňuje M. Casteels na základe svojho zamestnania v Düsseldorfe, ani tak nepredstavujú problém zákonné lehoty na nadobudnutie zaručených práv, ktoré boli v tom čase v Nemecku platné, ako skôr § 7 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch.

38. Práve táto kolektívna zmluva je napokon stredobodom záujmu vnútroštátneho súdu, keď sa vo svojej druhej otázke odvoláva na „stanovenie obdobia na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku“ a keď sa v tejto súvislosti zaujíma najmä o „zohľadnenie rokov zamestnania už odpracovaných... v inom členskom štáte“ a o „prípad dobrovoľného odchodu z organizačnej zložky stanovený v predpisoch o dôchodkoch“.

29 — Súdny dvor sa už v mnohých prípadoch zaoberal otázkou, či právo Únie bráni vnútroštátnym právnym úpravám stanovujúcim minimálnu ochranu pracovníkov. Pokiaľ ide o pracovný čas, pozri napríklad rozsudky z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, a z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, a pokiaľ ide o materskú dovolenku, pozri napríklad rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067. Vo všetkých týchto veciach by bolo možné v pracovnej zmluve dojednať výhodnejšie pravidlá než tie, ktoré stanovujú vnútroštátne právne predpisy. Napriek tomu by však minimálna ochrana upravená vnútroštátnym právom mala byť zlučiteľná s právom Únie.

2. Voľný pohyb pracovníkov

39. Článok 45 ZFEÚ sa nevzťahuje iba na zákonné alebo administratívne opatrenia, ale aj na ustanovenia inej povahy zamerané na reguláciu závislej práce, najmä na kolektívne zmluvy. [30] Pravidlá stanovené v kolektívnych zmluvách v súvislosti s doplnkovými zamestnaneckými dôchodkami, napríklad pravidlá, ktoré sú predmetom sporu v tejto veci, je teda možné posudzovať z pohľadu voľného pohybu pracovníkov.

a) Obmedzenie voľného pohybu

i) Všeobecné úvahy

40. Ustanovenia kolektívnej zmluvy č. 3, ako aj zákonné ustanovenia, na ktoré odkazujú [31], sa vzťahujú bez rozdielu na všetkých zamestnancov pracujúcich v organizačných zložkách British Airways v Nemecku. Tieto pravidlá priamo nerozlišujú medzi pracovníkmi na základe ich štátnej príslušnosti a nič nenaznačuje ani to, že by svojou povahou mohli viac ovplyvňovať štátnych príslušníkov iných členských štátov než nemeckých občanov tým, že by spôsobovali nepriamu diskrimináciu z dôvodu štátnej príslušnosti. [32]

41. Podľa ustálenej judikatúry článok 45 ZFEÚ nezakazuje iba akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, ale tiež vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá by bola prekážkou voľného pohybu pracovníkov (alebo by ho „obmedzovala“), hoci by sa uplatňovala nezávisle od ich štátnej príslušnosti. [33] Článku 45 ZFEÚ totiž odporuje akékoľvek vnútroštátne opatrenie, ktoré, hoci sa uplatňuje bez diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti, môže štátnym príslušníkom Únie brániť vo výkone základných slobôd zaručených Zmluvou alebo spôsobiť, že tento výkon sa stane menej príťažlivým. [34]

30 — Rozsudky z 12. decembra 1974, Walrave a Koch, 36/74, Zb. s. 1405, body 16 a 17; z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, body 82 až 84; zo 16. septembra 2004, Merida, C-400/02, Zb. s. I-8471, a Olympique Lyonnais, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, body 30 a 31.

31 — V § 7 kolektívnej zmluvy č. 3 sa na viacerých miestach spomína „uplynutie zákonných lehôt na nadobudnutie zaručených práv“ (pozri bod 11 týchto návrhov).

32 — Pokiaľ ide o definíciu nepriamej diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, pozri najmä rozsudky z 18. júla 2007, Hartmann, C-212/05, Zb. s. I-6303, bod 30, a z 13. apríla 2010, Bressol a i. a Chaverot a i., C-73/08, Zb. s. I-2735, bod 41.

33 — Rozsudky z 27. januára 2000, Graf, C-190/98, Zb. s. I-493, bod 18; z 29. apríla 2004, Weigel, C-387/01, Zb. s. I-4981, body 50 a 51; z 15. septembra 2005, Komisia/Dánsko, C-464/02, Zb. s. I-7929, bod 45, a z 10. septembra 2009, Komisia/Nemecko, C-269/07, Zb. s. I-7811, bod 107.

34 — Rozsudky z 31.marca 1993, Kraus, C-19/92, Zb. s. I-1663, bod 32); z 30. januára 2007, Komisia/Dánsko, C-150/04, Zb. s. I-1163, bod 46 v spojení s bodmi 35 a 45, a z 1. apríla 2008, Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda (ďalej len „Flámske poistenie sociálnej starostlivosti“), C-212/06, Zb. s. I-1683, bod 45.

42. Všeobecne platí, že všetky ustanovenia Zmluvy FEÚ týkajúce sa voľného pohybu osôb majú uľahčiť vykonávanie zárobkovej činnosti akejkoľvek povahy štátnymi príslušníkmi členských štátov na území Únie a odporujú im tie opatrenia, ktoré by mohli znevýhodňovať týchto štátnych príslušníkov v prípade, že chcú vykonávať hospodársku činnosť na území iného členského štátu. [35]

43. Pravidlá stanovené v kolektívnych zmluvách, napríklad ustanovenia § 7 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch, spôsobujú, že pre zamestnancov je menej príťažlivá perspektíva odchodu z jednej organizačnej zložky do inej, ktorá je členom odlišného alebo nie je členom nijakého zamestnaneckého dôchodkového systému. Ak totiž odchod z organizačnej zložky a následná strata členstva v zamestnaneckom dôchodkovom systéme spôsobia, že dotknutý zamestnanec stratí práva na dôchodok, utrpí tým významné finančné straty a zníži sa jeho súkromný doplnkový dôchodok. M. Casteelsovi je tak napríklad v súčasnosti odopierané právo na zamestnanecký dôchodok za obdobie, počas ktorého pracoval v nemeckej organizačnej zložke British Airways v Düsseldorfe, a nemá úžitok z príspevkov, ktoré jeho zamestnávateľ zaplatil do zamestnaneckého dôchodkového systému.

44. Samozrejme, takéto pravidlá a straty, ktoré z nich vyplývajú, netreba posudzovať so zreteľom na článok 45 ZFEÚ, pokiaľ sú prekážkou alebo obmedzujú príťažlivosť zmeny organizačnej zložky v *rámci jedného členského štátu.* Ustanovenia primárneho práva týkajúce sa voľného pohybu sa totiž nevzťahujú na čisto vnútroštátne situácie. [36] Tieto pravidlá však bránia voľnému pohybu pracovníkov, pokiaľ môžu tak ako v tejto veci nepriaznivo vplývať na *cezhraničný* odchod do organizačných zložiek v iných členských štátoch. Ustanovenia, ktoré štátnemu príslušníkovi členského štátu bránia v odchode z jedného členského štátu s cieľom zamestnať sa v inom členskom štáte alebo ho od tohto odchodu odrádzajú, totiž predstavujú prekážku voľného pohybu pracovníkov. [37]

45. Iná situácia by bola len v prípade, ak by účinky ustanovení predmetných kolektívnych zmlúv boli príliš neisté alebo príliš nepriame na to, aby mohli predstavovať prekážku

35 — Rozsudky Bosman, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 94; Komisia/Dánsko, C-464/02, už citovaný v poznámke pod čiarou 33, bod 34; Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 44, a Olympique Lyonnais, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, bod 33.

36 — Rozsudky z 26. júla 1999, Terhoeve, C-18/95, Zb. s. I-345, bod 26, a Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, body 33 až 38.

37 — V tomto zmysle rozsudky Bosman, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 96; Komisia/Dánsko, C-464/02, už citovaný v poznámke pod čiarou 33, bod 35; Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 44 *in fine* a bod 48, a Olympique Lyonnais, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, bod 34.

voľného pohybu pracovníkov [38]. V tejto veci však nič nenaznačuje, že by to bolo tak. Pracovníkovi v situácii M. Casteelsa, ktorému za takmer trojročné zamestnanie ponúkajú len vrátenie jeho vlastných príspevkov na dôchodok [39] a ktorý nemá úžitok z príspevkov zaplatených zamestnávateľom, vzniká významná finančná strata v porovnaní s kolegami, ktorí zostali pracovať v organizačnej zložke. Navyše za predmetné obdobie stráca aj právo na doplnkový zamestnanecký dôchodok [40], čo sa významne dotkne jeho súkromného doplnkového dôchodku. Takéto finančné straty v spojení so znížením súkromného doplnkového dôchodku môžu pracovníka odradiť od odchodu do inej organizačnej zložky v cudzine.

ii) Tvrdenia spoločnosti British Airways

46. Námietky spoločnosti British Airways nič nemenia, ani pokiaľ ide o existenciu obmedzenia voľného pohybu pracovníkov. Stručne ich preskúmam nižšie s cieľom venovať sa vyčerpávajúcim spôsobom všetkým námietkam.

— Porovnanie s čisto vnútroštátnou zmenou organizačnej zložky

47. Spoločnosť British Airways po prvé usudzuje, že nemôže ísť o obmedzenie, lebo M. Casteels by stratil právo na dôchodok aj v prípade, že by odišiel do inej organizačnej zložky v tom istom členskom štáte. Grécka vláda zastáva v podstate rovnaký názor.

48. Toto tvrdenie nie je relevantné.

49. Pri obmedzení voľného pohybu na jednej strane nie je nevyhnutné, aby sa s cezhraničnými prípadmi zaobchádzalo odlišne a nevýhodne v porovnaní s čisto vnútroštátnymi prípadmi. Súdny dvor už niekoľkokrát pripustil existenciu obmedzení v prípadoch, keď

38 — Rozsudky Graf, už citovaný v poznámke pod čiarou 33, bod 25, a Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 51.

39 — Otázka, či M. Casteelsovi skutočne boli alebo, neboli vrátené príspevky, ktoré zaplatil v rokoch 1988 až 1991, nebola počas konania pred Súdnym dvorom objasnená.

40 — Z prílohy 9 písomných pripomienok British Airways vyplýva, že v novembri 1991 spoločnosť vypovedala skupinové poistenie zriadené v poisťovni Victoria Lebensversicherung AG, ktoré sa vzťahovalo na M. Casteelsa.

mala sporná právna úprava rovnaký dopad na vnútroštátne a cezhraničné situácie. [41]

Airways však malo za následok stratu práva na dôchodok v zmysle uvedenej kolektívnej zmluvy č. 3 – prinajmenšom podľa vtedajšieho výkladu British Airways.

50. Na druhej strane stačí nazrieť do kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch, aby sme mohli skonštatovať, že v rozpore s tvrdeniami British Airways sa s medzinárodnou mobilitou v skutočnosti zaobchádzalo nevýhodnejšie než s čisto vnútroštátnou mobilitou. Ako totiž vyplýva zo spisu, kolektívna zmluva č. 3 o dôchodkoch sa zo zemepisného hľadiska týkala celého vtedajšieho územia Spolkovej republiky Nemecko, lebo sa vzťahovala na pozemný personál British Airways „v Nemecku“ [42].

— Obmedzenie prístupu na trh práce v iných členských štátoch

52. Po druhé spoločnosť British Airways tvrdí, že M. Casteelsovi nebolo bránené vo výkone voľného pohybu, lebo ustanovenia kolektívnej zmluvy ho v skutočnosti nijako neodrádzali od cezhraničného prechodu z jednej organizačnej zložky leteckej spoločnosti do druhej. Ako totiž spoločnosť zdôrazňuje, M. Casteels v priebehu rokov pracoval vo viacerých organizačných zložkách British Airways v rôznych členských štátoch. Jeho „prístup na trh práce“ v iných členských štátoch teda nebol obmedzený.

51. Keby teda M. Casteels odišiel v roku 1991 z Düsseldorfu len do inej organizačnej zložky British Airways v Nemecku, táto zmena by sa nijako nedotkla jeho práva na dôchodok v zmysle kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch. Jeho medzinárodné premiestnenie do francúzskej organizačnej zložky British

53. Ani toto tvrdenie neobstojí.

41 — Pozri napríklad rozsudky Bosman, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, a Olympique Lyonnais, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, v ktorých sa pravidlá uplatňované futbalovými zväzmi, s ktorými súvisel odchod hráčov do iných klubov, vzťahovali bez rozdielu na vnútroštátne a cezhraničné zmeny. Rovnako, pokiaľ ide o slobodu usadiť sa, pozri rozsudok z 19. mája 2009, Apothekerkammer des Saarlandes a i. (C-171/07 a C-172/07, Zb. s. I-4171), ktorého predmetom bola nemecká zásada nazývaná „Fremdbesitzverbot“, na základe ktorej majú lekárnici výhradné právo vlastniť a prevádzkovať lekárne. Táto zásada sa rovnako vzťahuje na tuzemské i zahraničné podniky, ktoré chcú v Nemecku prevádzkovať lekáreň.

42 — Pozri § 1 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch, ktorú samotná spoločnosť British Airways predložila v prílohe 7 svojich písomných pripomienok.

54. Z ustálenej judikatúry na jednej strane vyplýva, že obmedzenie nastáva vždy, keď môže opatrenie *svojou povahou* brániť vo výkone základných slobôd zaručených Zmluvou alebo spôsobiť, že tento výkon sa

stane menej príťažlivým. [43] V tomto prípade to platí, lebo ustanovenia kolektívnej zmluvy a z nich vyplývajúca vyhliadka, že pracovník utrpí finančné straty a zníži sa mu súkromný doplnkový dôchodok, majú naňho odrádzajúci vplyv, pokiaľ ide o zmenu organizačnej zložky. [44] V každom prípade najmä vzhľadom na demografické zmeny a narastajúcu potrebu využívať súkromné doplnkové dôchodky nemožno vylúčiť, že dotknuté osoby pri výkone svojho práva na voľný pohyb zohľadnia vyhliadku možnej straty práv na dávky súkromného doplnkového dôchodku. [45]

55. Na druhej strane nemožno poprieť, že v dôsledku prechodu z organizačnej zložky v Düsseldorfe do francúzskej organizačnej zložky British Airways v roku 1991 je M. Casteels skutočne nútený znášať finančné straty, ako aj zníženie súkromného doplnkového dôchodku, pokiaľ sa ustanovenia kolektívnej zmluvy vykladajú tak, ako ich chápe spoločnosť British Airways.

56. Voľný pohyb zakotvený v článku 45 ZFEÚ samozrejme nie je zárukou toho, že pracovník nájde v každom členskom štáte rovnaký právny rámec v oblasti pracovného, sociálneho a daňového práva. [46] Cieľom ustanovení práva Únie o voľnom pohybe je však uchrániť pracovníka pred osobitnými nevýhodami spojenými s výkonom voľného pohybu [47]; predovšetkým by výkon voľného pohybu nemal viesť k tomu, že pracovník bude platiť príspevky na sociálne zabezpečenie zbytočne. [48] Práve to však majú za následok ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak sa vykladajú a uplatňujú tak, ako ich chápe spoločnosť British Airways. Pracovník, ktorý sa presťahuje do iného členského štátu pred uplynutím lehôt na nadobudnutie zaručených práv, stráca podľa kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch úplne alebo čiastočne právo na dôchodok, ktoré získal vďaka svojim príspevkom.

43 — Rozsudky Kraus, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 32, a Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 48 *in fine* a bod 55. V tomto zmysle, pokiaľ ide o slobodu usadiť sa, pozri tiež rozsudok Apothekerkammer des Saarlandes a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 41, bod 22.

44 — Súdny dvor rovnako uviedol vo svojom rozsudku Flámske poistenie sociálnej starostlivosti (už citovanom v poznámke pod čiarou 34, bod 48), že keď sa pracovníci v dôsledku vnútroštátnej právnej úpravy v oblasti sociálneho zabezpečenia „nachádzajú v situácii, v ktorej musia buď znášať stratu výhody vyplývajúcej z poistenia sociálnej starostlivosti, alebo obmedzenie výberu miesta, na ktoré presunú svoje bydlisko“, predstavuje to prekážku voľného pohybu pracovníkov.

45 — Pozri v tomto zmysle tiež rozsudok Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 53.

46 — Pokiaľ ide o sociálne právo, pozri rozsudky z 19. marca 2002, Hervein a i., C-393/99 a C-394/99, Zb. s. I-2829, bod 51; z 9. marca 2006, Piatkowski, C-493/04, Zb. s. I-2369, bod 34; z 1. októbra 2009, Leyman, C-3/08, Zb. s. I-9085, bod 45; z 15. júna 2010, Komisia/Španielsko, C-211/08, Zb. s. I-5267, bod 61, a zo 14. októbra 2010, Van Delft a i., C-345/09, Zb. s. I-9879, bod 100.

47 — Pozri v tomto zmysle rozsudky z 21. októbra 1975, Petroni, 24/75, Zb. s. 1149, bod 13; zo 7. marca 1991, Masgio, C-10/90, Zb. s. I-1119, bod 18; z 11. septembra 2008, Petersen, C-228/07, Zb. s. I-6989, bod 43, a Leyman, už citovaný v poznámke pod čiarou 46, bod 41.

48 — Rozsudky Hervein, už citovaný v poznámke pod čiarou 46, bod 51 *in fine*; Piatkowski, už citovaný v poznámke pod čiarou 46, bod 34 *in fine*; Leyman, už citovaný v poznámke pod čiarou 46, bod 45 *in fine*, a Van Delft a i., bod 101, už citovaný v poznámke pod čiarou 46.

— Porovnanie s vecou Graf

57. Po tretie chce spoločnosť British Airways porovnať túto vec s vecou Graf [49]. Ako zdôrazňuje, obe veci sa týkajú straty finančných dávok v dôsledku dobrovoľnej zmeny zamestnania dotknutým pracovníkom. Spoločnosť tvrdí, že pokiaľ Súdny dvor nepripustil existenciu obmedzenia voľného pohybu pracovníkov vo veci Graf, nie je dôvod skonštatovať jeho existenciu ani v tejto veci.

58. Ani toto tvrdenie nie je presvedčivé.

59. Predmetom veci Graf bolo odstupné pri prepustení zamestnanca podľa rakúskeho práva, takzvané „Abfertigung“. Ako zdôraznil Súdny dvor vo svojom rozsudku, nárok na toto odstupné závisí „od hypotetickej budúcej udalosti, čiže od neskoršieho rozviazania pracovného pomeru bez toho, aby ho inicioval samotný pracovník alebo aby mu bolo možné pripísať jeho zavinenie“ [50]. Podstatou tejto veci je však právo na dôchodok, ktorého nadobudnutie na základe kolektívnej zmluvy č. 3 nijako nezávisí „od hypotetickej budúcej udalosti“, ale od okolnosti, ktorá sa nevyhnutne viaže na výkon práva na voľný pohyb, čiže od výberu miesta, kde dotknutá osoba vykonáva svoju prácu. [51]

60. Okrem toho treba poznamenať, že prísľub dôchodku, ktorý dala spoločnosť British Airways M. Casteelsovi, nadobudol účinnosť dňom jeho nástupu do zamestnania v Düsseldorfe 15. novembra 1988 a že M. Casteels už v prvý deň nadobudol vďaka vlastným príspevkom a príspevkom svojho zamestnávateľa právo na doplnkový podnikový dôchodok. Ak sa má dnes toto právo považovať za „prepadnuté“, samotné príspevky pre M. Casteelsa určené počas takmer trojročného zamestnania v Düsseldorfe na jeho súkromný doplnkový dôchodok sú definitívne stratené. Aj to je zásadný rozdiel v porovnaní s vecou Graf.

61. Napokon teda zostávam pri závere, že kolektívna zmluvná norma ako tá, ktorá je predmetom tohto konania, bráni voľnému pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 ZFEÚ, a teda predstavuje obmedzenie tejto základnej slobody.

49 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 38.

50 — Rozsudok Graf, už citovaný v poznámke pod čiarou 38, bod 24.

51 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 51.

b) Odôvodnenie

62. Opatrenie, ktoré predstavuje prekážku voľného pohybu pracovníkov, môže byť prijaté iba v prípade, že sleduje legitímny cieľ zlučiteľný so Zmluvami a je odôvodnené naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu. V takom prípade je však ešte potrebné, aby uplatnenie takého opatrenia zabezpečilo uskutočnenie predmetného cieľa a nešlo nad rámec toho, čo je nevyhnutné na jeho dosiahnutie. [52]

63. Účastníci konania sa na pojednávaní zhodli na tom, že prvoradým cieľom kolektívnych zmluvných noriem týkajúcich sa lehôt na nadobudnutie zaručených práv, o akú napríklad ide v tejto veci, je posilniť vzťah zamestnanca k zamestnávateľovi. Sú zamerané na podporu a odmeňovanie jeho pracovnej vernosti. Dodávam, že takéto ustanovenia zvyšujú mieru predvídateľnosti fungovania zamestnaneckého dôchodkového systému a umožňujú inštitúcii, ktorá ho spravuje, usporiť náklady spojené s prípadným spravovaním a uplatňovaním zvlášť nízkych nárokov na dôchodok.

52 — Rozsudky Kraus, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 32; Bosman, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 104; Flámske poistenie sociálnej starostlivosti, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 55, a Olympique Lyonnais, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, bod 38.

64. Všetky tieto ciele sa opierajú o legitímne úvahy v oblasti pracovného práva a sociálneho práva [53], ktoré súvisia s oblasťou naliehavých dôvodov všeobecného záujmu.

65. Je nepochybné, že aj také ustanovenia kolektívnych zmlúv ako tie, ktoré sú predmetom tejto veci, *zabezpečia* dosiahnutie uvedených cieľov.

66. Podrobnejšia diskusia je však potrebná v súvislosti s otázkou, či uplatňovanie takýchto kolektívnych zmluvných noriem, najmä vykladaných tak, ako ich chápe spoločnosť British Airways, nejde nad rámec toho, čo je *nevyhnutné* na dosiahnutie legitímnych cieľov v oblasti sociálneho práva a pracovného práva.

67. Podľa spoločnosti British Airways je na účely uplatnenia lehôt na nadobudnutie zaručených práv potrebné na jednej strane považovať premiestnenie M. Casteelsa z Nemecka do Francúzska k 1. októbru 1991 za dobrovoľné ukončenie jeho pracovného pomeru v Nemecku. Na druhej strane netreba brať

53 — Súdny dvor už pripustil, že zamestnávateľ môže pracovnú vernosť svojich zamestnancov odmeňovať rôznymi opatreniami. Pozri napríklad rozsudky z 21. októbra 1999, Lewen, C-333/97, Zb. s. I-7243, bod 28, a z 10. marca 2005, Nikoloudi, C-196/02, Zb. s. I-1789, bod 63. Súdny dvor tiež rozhodol, napríklad v rámci článku 51 nariadenia č. 1408/71, že administratívne zaťaženie môže pri výpočte dávok sociálneho zabezpečenia zohrávať istú úlohu: pozri rozsudky z 2. februára 1982, Sinatra, 7/81, Zb. s. 137, bod 9, a z 21. marca 1990, Ravida, C-85/89, Zb. s. I-1063, bod 20.

do úvahy obdobia, ktoré odpracoval v ďalších organizačných zložkách British Airways.

68. Takýto prístup, ktorý by zjavne viedol k tomu, že pracovník ako M. Casteels by stratil právo na dôchodok [54], sa nezdá byť nevyhnutný na dosiahnutie sledovaných cieľov v oblasti sociálneho práva a pracovného práva.

69. V prvom rade, pokiaľ ide o cieľ spočívajúci v posilnení vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, je jasné, že tento cieľ nie je nijako narušený premiestnením zamestnanca z jednej organizačnej zložky do druhej organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa. Naopak, ak zamestnanec súhlasí s návrhom svojho zamestnávateľa, aby prešiel z jednej organizačnej zložky do inej a v dôsledku toho sa v záujme výkonu práce presťahoval do zahraničia, je to dôkaz jeho pretrvávajúcej vernosti voči zamestnávateľovi.

70. Keby sme proti zamestnancovi pri príležitosti takéhoto premiestnenia postavili pravidlá kolektívnej zmluvy, na základe ktorých by stratil právo na doplnkový zamestnanecký dôchodok, bolo by to nad rámec opatrení nevyhnutných na zabezpečenie jeho vernosti.

71. Situácia by teoreticky mohla byť iná, čo sa týka druhého vyššie uvedeného cieľa, ktorý spočíva v zabezpečení istej miery predvídateľnosti a v zabránení administratívnym nákladom spojeným so zvlášť nízkymi nárokmi na dôchodok. Pokiaľ ide o tento cieľ, aj „vnútroštátne premiestnenie“ zamestnanca z jednej organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa do druhej by teoreticky mohlo byť dôvodom na stratu dôchodkových práv, ak by k tomuto premiestneniu došlo po mimoriadne krátkom odpracovanom období. „Vnútroštátne premiestnenie“ po nepretržitom zamestnaní v jednej organizačnej zložke trvajúcom takmer tri roky však nie je premiestnením po mimoriadne krátkom odpracovanom období, najmä ak ide o pracovný pomer ako v prípade M. Casteelsa, pre ktorý sú zvyčajne typické časté cezhraničné zmeny organizačných zložiek, ku ktorým sa zamestnanec dokonca zmluvne zaväzuje. [55]

72. Z toho vyplýva záver, že uplatňovanie takých kolektívnych zmluvných noriem ako v tejto veci nemožno z hľadiska voľného pohybu osôb považovať za odôvodnené.

54 — Prísľub dávok v prospech M. Casteelsa v zmysle kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch nadobudol účinnosť jeho nástupom do zamestnania v Düsseldorfe 15. novembra 1988. K tomuto prísľubu dávok došlo teda pred menej ako troma rokmi pred jeho premiestnením do Francúzska. Aj služobný vek M. Casteelsa v organizačnej zložke v Düsseldorfe bol v čase jeho odchodu do Francúzska nižší než tri toky. M. Casteels teda nezavŕšil lehotu na nadobudnutie zaručených práv podľa prvej zarážky ani podľa druhej zarážky § 1 ods. 1 prvej vety BetrAVG, na ktoré odkazuje § 7 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch.

55 — V tomto smere pozri dohodu z 10. marca 1988 uzavretú medzi účastníkmi konania vo veci samej (pozri bod 13 týchto návrhov).

3. Dôsledky pre konanie vo veci samej

73. Podľa ustálenej judikatúry prináleží vnútroštátnemu súdu vykladať a uplatňovať ustanovenia vnútroštátneho práva v rozsahu, v akom mu vnútroštátne právo priznáva právomoc voľnej úvahy, v súlade s požiadavkami práva Únie. [56]

74. Uplatnenie práva Únie v spore vo veci samej prináleží bezpochyby vnútroštátnemu súdu. [57]. Aby však súd dostal užitočnú odpoveď na svoju druhú otázku, je ešte potrebné uviesť nasledujúce poznámky.

75. Na dosiahnutie cieľa sledovaného článkom 45 ZFEÚ, ktorým je čo najväčšia miera voľného pohybu pracovníkov, je nevyhnutné zabrániť strate prípadných práv pracovníka na doplnkový zamestnanecký dôchodok v prípade jeho premiestnenia do organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa v inom členskom štáte.

76. Článok 45 ZFEÚ na tento účel stanovuje, pokiaľ ide o uplynutie lehôt na nadobudnutie zaručených práv, že je potrebné zohľadniť celkové trvanie zamestnania pracovníka v organizačných zložkách toho istého zamestnávateľa v rôznych členských štátoch. Článok 45 ZFEÚ navyše zakazuje považovať premiestnenie pracovníka do iných organizačných zložiek toho istého zamestnávateľa v rôznych členských štátoch za dobrovoľný odchod z podniku z hľadiska uplynutia lehôt na nadobudnutie zaručených práv aj v prípade, že pracovník so svojím preložením súhlasil.

77. V tejto veci sa vôbec nezdá vylúčený výklad a uplatňovanie lehôt na nadobudnutie zaručených práv podľa § 7 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch v spojení s § 1 ods. 1 prvou vetou BetrAVG v súlade s právom Únie, čo by zodpovedalo požiadavkám na voľný pohyb pracovníkov. Stačilo by považovať za „odpracované obdobie“ M. Casteelsa v British Airways celkové trvanie jeho pracovného pomeru od 1. júla 1974. [58]

78. Takýto celkový pohľad na odpracované obdobie M. Casteelsa od 1. júla 1974 je

56 — Rozsudky zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, Zb. s. 673, bod 11; z 26. septembra 2000, Engelbrecht, C-262/97, Zb. s. I-7321, bod 39, a z 11. januára 2007, ITC, C-208/05, Zb. s. I-181, bod 68.

57 — Ustálená judikatúra, pozri najmä rozsudky z 15. júla 1964, Van der Veen, 100/63, Zb. s. 1105, osobitne s. 1230, a z 10. júla 2008, Feryn, C-54/07, Zb. s. I-5187, bod 19.

58 — Ako uviedla nemecká vláda na pojednávaní pred Súdnym dvorom, tento celkový pohľad na pracovný pomer vyplýva dokonca aj z výkladu nemeckého pracovného práva v judikatúre nemeckých najvyšších súdov.

dokonca zjavný, keď vezmeme do úvahy, že účastníci konania sa 10. marca 1988 výslovne dohodli na tom, že 1. júl 1974 sa bude v každom ohľade (v angličtine: „for all purposes“) považovať za dátum začatia pracovného pomeru M. Casteelsa v spoločnosti British Airways.

79. Účastníci konania vo veci samej zhodne tvrdia, že M. Casteels nemohol byť súčasne členom viacerých zamestnaneckých dôchodkových systémov. V tejto súvislosti však nie sú namieste obavy z neoprávneného obohatenia sa pracovníka (nadobudnutím viacerých práv na doplnkový zamestnanecký dôchodok za to isté obdobie), ale naopak skôr obavy z neodôvodnenej ujmy (v dôsledku straty práv na zamestnanecký dôchodok za takmer trojročné obdobie). Táto okolnosť podporuje zohľadnenie celkovej dĺžky pracovného pomeru M. Casteelsa v British Airways, pokiaľ ide o uplynutie prípadných lehôt na nadobudnutie zaručených práv.

80. Ak by sme považovali 1. júl 1974 za dátum začatia pracovného pomeru M. Casteelsa v British Airways, vzťahoval by sa naňho § 7 ods. 2 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch. Toto ustanovenie sa vzťahuje na pracovníkov, „ktorí nastúpili do spoločnosti British Airways pred 1. januárom 1978“. [59]

81. M. Casteelsa potom navyše možno v zmysle § 7 ods. 2 písm. b) druhého pododseku kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch považovať za pracovníka, ktorý síce „odišiel“ z British Airways pred uplynutím zákonných lehôt na nadobudnutie zaručených práv podľa § 1 ods. 1 prvej vety BetrAVG, avšak „po odpracovaní piatich rokov“. [60]

82. V súlade s § 7 ods. 2 písm. b) druhým pododsekom kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch by z toho vyplývalo, že M. Casteels by nemal nárok len na dávky súvisiace s jeho vlastnými príspevkami, ale aj na dávky založené na príspevkoch zaplatených zamestnávateľom až do jeho premiestnenia do Francúzska. M. Casteels by teda mal na základe rokov odpracovaných v Nemecku úplné právo na dôchodok, ktoré by zohľadňovalo jeho vlastné príspevky, ako aj príspevky jeho zamestnávateľa.

59 — V odpovedi na jednu z položených otázok na pojednávaní v konaní pred Súdnym dvorom právna zástupkyňa British Airways v tomto spore výslovne pripustila, že § 7 ods. 2 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch sa môže vzťahovať na M. Casteelsa.

60 — V úzkom zmysle slova M. Casteels nikdy neodišiel zo spoločnosti British Airways, lebo v roku 1991 odišiel do Francúzska na príkaz British Airways a pracovný pomer, do ktorého s touto spoločnosťou vstúpil 1. júla 1974, nebol prerušený.

83. Skutočnosť, že spoločnosť British Airways v roku 1991 vypovedala nemecké skupinové poistenie, ktoré sa týkalo M. Casteelsa [61], je v tejto súvislosti nepodstatná. V prípade potreby je na spoločnosti British Airways, aby M. Casteelsovi uhradila náhradu zodpovedajúcu jeho doplnkovému zamestnaneckému dôchodku na základe rokov odpracovaných v Nemecku.

84. Ak by sa napriek všetkým očakávaniam ukázalo, že je nemožné vykladať a uplatňovať ustanovenia kolektívnej zmluvy v súlade s právom Únie, vnútroštátny súd by nemal uplatňovať kolektívnu zmluvu č. 3 o dôchodkoch, pokiaľ by bránila výkonu práva M. Casteelsa na dôchodok. V zmysle ustálenej judikatúry sa možno priamo odvolávať na voľný pohyb pracovníkov vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám aj v „horizontálnych" právnych vzťahoch medzi jednotlivcami. [62]

61 — Vyplýva to z listu Victoria Lebensversicherung AG, ktorý spoločnosť British Airways predložila Súdnemu dvoru ako prílohu 9 svojich písomných pripomienok.

62 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Bosman (už citovaný v poznámke pod čiarou 30), a Olympique Lyonnais (už citovaný v poznámke pod čiarou 21), v ktorých išlo o účinky kolektívnych zmlúv na jednotlivé pracovné pomery uzavreté s futbalovými klubmi ako so zamestnávateľmi. Pozri v tomto zmysle tiež rozsudok Walrave a Koch, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, body 17 a 31 až 34. Súdny dvor zašiel ešte ďalej, keď vo svojich rozsudkoch zo 6. júna 2000, Angonese, C-281/98, Zb. s. I-4139, body 30 až 36, a zo 17. júla 2008, Raccanelli, C-94/07, Zb. s. I-5939, body 41 až 48, rozhodol, že voľný pohyb pracovníkov – alebo prinajmenšom zásada zákazu diskriminácie, ktorá je jeho súčasťou – má priamy účinok na pracovnoprávne vzťahy uzavreté podľa súkromného práva bez ohľadu na existenciu kolektívnych zmluvných noriem.

4. Otázka obmedzenia účinkov rozsudku

85. V prípade, že by Súdny dvor odpovedal na otázky Arbeidshof te Brussel v súlade s mojím návrhom, grécka vláda požaduje, aby boli účinky rozsudku časovo obmedzené.

86. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že výklad pravidla práva Únie, ktorý podáva Súdny dvor, objasňuje a spresňuje význam a dosah tohto pravidla tak, ako sa má alebo sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. [63] Iba veľmi výnimočne prichádza do úvahy časové obmedzenie účinkov prejudiciálnych rozsudkov [64], keď to vyplýva z naliehavých dôvodov právnej istoty. [65] Na rozhodnutie o takom obmedzení je nevyhnutné, aby boli splnené dve podstatné

63 — Rozsudky z 27. marca 1980, Denkavit italiana, 61/79, Zb. s. 1205, bod 16; Bosman, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 141; z 15. marca 2005, Bidar, C-209/03, Zb. s. I-2119, bod 66, a Bressol, už citovaný v poznámke pod čiarou 32, bod 90.

64 — Rozsudky Denkavit italiana, už citovaný v poznámke pod čiarou 63, bod 17; Bosman, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 142, a Bressol, už citovaný v poznámke pod čiarou 32, bod 91.

65 — Rozsudky Barber, už citovaný v poznámke pod čiarou 11, bod 44; Bidar už citovaný v poznámke pod čiarou 63, bod 67, a Bressol, už citovaný v poznámke pod čiarou 32, bod 91; pozri v tomto zmysle aj rozsudok z 22. decembra 2008, Regie Networks, C-333/07, Zb. s. I-10807, bod 122.

kritériá, a to dobrá viera dotknutých osôb a riziko vážnych ťažkostí. [66]

87. V tejto veci nie je splnené ani jedno z týchto kritérií.

88. Pokiaľ ide o kritérium dobrej viery, je potrebné zdôrazniť, že pravidlá stanovené v kolektívnych zmluvách sa už dávno posudzujú podľa ustanovení práva Únie. [67] Sociálni partneri v jednotlivých členských štátoch teda nemohli v dobrej viere rátať s tým, že ustanovenia, ktoré v kolektívnych zmluvách dojednali v súvislosti s lehotami na nadobudnutie zaručených práv, budú vo všeobecnosti mimo pôsobnosti práva Únie.

89. Ako navyše uviedla nemecká vláda na pojednávaní v konaní pred Súdnym dvorom, z nemeckého práva v každom prípade vyplýva povinnosť zohľadniť obdobia odpracované u jedného zamestnávateľa v zahraničných organizačných zložkách.

90. Pokiaľ ide o kritérium vážnych ťažkostí, ani jeden z účastníkov netvrdil, že toto navrhované riešenie by vážne narušilo finančnú rovnováhu zamestnaneckých dôchodkových systémov. [68] Bolo by to napokon aj ťažko predstaviteľné, lebo v tejto veci ide len o zachovanie dôchodkových práv, na ktoré už zamestnávatelia i zamestnanci zaplatili príspevky.

91. Nepovažujem preto za potrebné časovo obmedziť účinky prejudiciálneho rozsudku Súdneho dvora.

66 — Rozsudky z 10. januára 2006, Skov a Bilka, C-402/03, Zb. s. I-199, bod 51; z 3. júna 2010, Kalinchev, C-2/09, Zb. s. I-4939, bod 50, a Bressol, už citovaný v poznámke pod čiarou 32, bod 91.

67 — Pokiaľ ide o zásady, pozri rozsudok Walrave a Koch, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 17.

68 — Pokiaľ ide o toto kritérium, pozri rozsudok Barber, už citovaný v poznámke pod čiarou 11, bod 44. Pokiaľ ide o staršiu judikatúru v tomto zmysle, pozri rozsudok z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, Zb. s. 455, bod 70.

VI — Návrh

92. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na otázky, ktoré položil Arbeidshof te Brussel, odpovedal takto:

„1. Článok 48 ZFEÚ nemá priamy účinok.

2. V prípade, že zamestnanec pracoval pre jedného zamestnávateľa vo viacerých organizačných zložkách v rôznych členských štátoch, pričom v každej organizačnej zložke bol členom tam platného zamestnaneckého dôchodkového systému, je potrebné vykladať a uplatňovať ustanovenia predmetného zamestnaneckého dôchodkového systému v súlade s článkom 45 ZFEÚ, pokiaľ je to možné. Predovšetkým sa musia dodržiavať tieto zásady:

— Pri výpočte dĺžky období, ktoré musí takýto zamestnanec odpracovať pre svojho zamestnávateľa, aby získal neodňateľné právo na dôchodok, je potrebné zohľadniť celkové trvanie jeho pracovného pomeru vo všetkých organizačných zložkách tohto zamestnávateľa.

— Premiestnenie takéhoto zamestnanca do inej organizačnej zložky sa nesmie považovať za dobrovoľný odchod zo zamestnaneckého dôchodkového systému, ktorého bol členom, ani v prípade, že zamestnanec s preložením súhlasil.“