ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-ЖА J. КОКОТТ
представено на 11 ноември 2010 година[1]

I — Въведение

1. С оглед на демографските промени в Европа и свързаните с тях предизвикателства пред държавните схеми за пенсионно осигуряване, изграждането на допълнителна частна система за пенсионно осигуряване за гражданите на Съюза придобива все по-голямо значение.

2. Във връзка с това не бива да се подценява ролята на схемите за професионално пенсионно осигуряване при старост. Придобиването на право на допълнителна професионална пенсия обаче при всички положения предполага трудовото правоотношение да е съществувало в рамките на определен минимален период или за определен минимален период в полза на работника да са плащани вноски в професионална схема за пенсионно осигуряване. Едва след изтичане на такива минимални периоди се гарантира, че правото на пенсия на работника при излизане от професионалната пенсионна схема или просто при прекратяване на неговото трудово правоотношение няма да „се загуби“ изцяло или частично. Като наименование на такива минимални периоди се е утвърдило понятието „придобивни периоди“.

3. Подобни придобивни периоди са в центъра на вниманието и в рамките на настоящото производство. Г-н Casteels, белгийски работник, дълги години работи без прекъсване за един и същ работодател — авиокомпанията British Airways. Той обаче упражнява дейността си в различни подразделения на British Airways в няколко държави членки. Това води до положението, че г-н Casteels последователно е включван в няколко професионални схеми за пенсионно осигуряване. Сега British Airways отказва да му предостави допълнителна професионална пенсия за близо тригодишния му трудов стаж в Германия, защото не бил участвал в съществуващата в постоянните му обекти в Германия професионална схема за пенсионно осигуряване при старост в продължение на предвидения минимален период и освен това по свое желание бил преминал на работа в друго подразделение на British Airways.

4. В рамките на настоящото производство Съдът следва да изясни дали подобно становище съответства на разпоредбите на правото на Съюза относно свободното движение на работници.

1 — Език на оригиналния текст: немски.

II — Правна уредба

А — *Право на Съюза*

5. В този случай правната уредба според правото на Съюза се определя от разпоредбите относно свободното движение на работниците [2].

6. Член 45 ДФЕС (предишен член 39 ЕО) гласи (със съкращения):

„1. Свободното движение на работници се гарантира в рамките на Съюза.

2. Тази свобода на движение налага премахването на всякаква дискриминация, основаваща се на гражданство, между работниците от държавите членки, що се отнася до заетост, възнаграждение и други условия на труд.

[…]“

2 — Относно приложимата редакция на посочените разпоредби вж. по-долу (точка 24 от настоящото заключение).

7. Член 48, параграф 1 ДФЕС (предишен член 42 ЕО) предвижда:

„Европейският парламент и Съветът, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура, приемат такива мерки в областта на социалната сигурност, които са необходими за гарантиране на свободно движение на работниците; за тази цел той създава условия, за да осигури на заетите и самостоятелно заетите работници мигранти и на лицата на тяхна издръжка:

а) сумиране на всички периоди, които се зачитат по съответните национални законодателства, за придобиване и запазване на правото на обезщетение и за изчисляване на размера на обезщетението;

б) изплащане на обезщетенията на лицата, пребиваващи на територията на държавите членки.“

Б — *Национално право*

8. В релевантния за настоящото производство период националната правна уредба в Германия се определя от Закона за подобряване на условията във връзка с пенсионното осигуряване при старост в професионални схеми (Gesetz zur Verbesserung

der betrieblichen Altersversorgung) (BetrAVG) [3], от една страна, и от колективен трудов договор, от друга.

1. Законът за подобряване на условията във връзка с пенсионното осигуряване при старост в професионални схеми

9. В приложимата си към настоящия случай редакция [4] член 1, параграф 1, първо изречение от BetrAVG гласи:

„Работник или служител, по отношение на когото е поето задължение във връзка с пенсия за старост, пенсия за инвалидност или наследствена пенсия на основание на трудовото правоотношение (пенсионно осигуряване при старост в професионални схеми), запазва правото си на пенсия, ако неговото трудово правоотношение приключи преди настъпване на осигурителното събитие, в случай че към този момент работникът или служителят е навършил най-малко 35 години и

— поетото по отношение на него задължение за предоставяне на пенсия е съществувало най-малко 10 години или

— е постъпил на работа в предприятието най-малко 12 години преди това и задължението за пенсионното му осигуряване е съществувало най-малко три години […]“ [5]

10. По онова време член 17, параграф 3 от BetrAVG гласи:

„Разпоредбите на колективни трудови договори могат да се различават от посочените в членове 2—5, 16, 27 и 28. Дерогиращите разпоредби се прилагат в отношенията между необвързани с колективни трудови договори работодатели и работници, ако те са договорили приложимост на въпросната схема съгласно колективния трудов договор. В останалите случаи не се допуска отклонение от разпоредбите на този закон в ущърб на работника.“

2. Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване

11. По време на трудовата дейност на г-н Casteels в Германия към трудовото му

3 — BGBl. I, 1974 г., стр. 3610.

4 — Приложим към настоящия случай е BetrAVG в редакцията му от 19 декември 1974 г., която е в сила от 22 декември 1974 г. до 31 декември 2001 г.

5 — По данни на германското правителство, считано от 2001 г., придобивните периоди не могат да бъдат подълги от пет години. Член 1b, параграф 1 от BetrAVG понастоящем гласи: „Работник или служител, по отношение на когото е поето задължение във връзка с пенсионно осигуряване по професионални схеми при старост, запазва правото си, ако трудовото правоотношение приключи преди настъпване на осигурителното събитие, но след като той е навършил най-малко 25 години и към този момент поетото по отношение на него задължение за пенсия е съществувало най-малко 5 години (непогасимо право) […]“ [неофициален превод] (BGBl. I, 2001 г., стр. 1328 и BGBl. I, 2007 г., стр. 2838).

правоотношение се прилага „Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване на наземния персонал и стюардесите/стюардите на British Airways plc в Германия“ [6]. Посоченият колективен трудов договор е подписан на 13 юли 1989 г. между дирекцията на British Airways за Германия и профсъюза „Обществени услуги, транспорт и превоз“ (Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) и е влязъл в сила на 1 януари 1988 г. Той урежда конкретните условия във връзка с допълнителната професионална пенсия на работещите в British Airways в Германия. Член 7 от посочения колективен трудов договор гласи:

„(1) Личните вноски на работници, които са постъпили на работа в BA след 31 декември 1977 г., се възстановяват без начисляване на лихви при напускане преди изтичане на законовите правопораждащи срокове.

(2) За работници, постъпили на работа в BA преди 1 януари 1978 г., важат следните разпоредби:

a) При напускане на фирмата преди достигане на възрастовата граница работници с придобити права могат да поискат изплащане на стойността на гарантираните от личните им вноски пенсионни права. […]

b) Работници, които преди да са натрупали на пет години трудов стаж напуснат BA по свое желание, имат право да получат само гарантираните от личните им вноски плащания.

Работници, които по свое желание или по каквато и да било друга причина напуснат BA след натрупване на пет години трудов стаж, но преди изтичане на законовите правопораждащи срокове, имат право и на гарантираните до този момент от вноските на BA пенсионни плащания. […]

[…]“

III — Обстоятелствата по спора и главното производство

12. Считано от 1 юли 1974 г. г-н Maurits Casteels работи без прекъсване за авиокомпанията British Airways plc — дружество, учредено съгласно английското право, което притежава многобройни подразделения в Европейския съюз. През своя професионален живот г-н Casteels работи в подразделения на British Airways в няколко държави членки, а именно в Белгия, Франция и Германия.

6 — По-нататък наричан също и „Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване“ или „Колективен трудов договор“.

13. По силата на договор между г-н Casteels и British Airways от 10 март 1988 г. към неговото трудово правоотношение винаги следва да се прилага валидната за съответното му място на работа схема за професионално пенсионно осигуряване при старост. По повод преминаването на г-н Casteels на работа от едно подразделение в друго договорът е бил съответно адаптиран. Целта е трудовото му правоотношение да попада в съответната национална професионална схема за пенсионно осигуряване при старост. Освен това се цели избягване на възможността г-н Casteels да бъде включен едновременно в няколко професионални схеми за пенсионно осигуряване при старост на British Airways.

14. Същевременно в договора от 10 март 1988 г. е уточнено, че за начало на трудовите правоотношения на г-н Casteels с British Airways при всички случаи се приема 1 юли 1974 г. [7]

15. В периода от 15 ноември 1988 г. до 1 октомври 1991 г. [8] г-н Casteels работи в Германия като самолетен механик в подразделението на British Airways в Дюселдорф. По повод преместването му в Германия, на 19 октомври 1988 г. страните се договарят, че по отношение на своите условия на работа г-н Casteels ще бъде третиран като германски работник, който от 1 юли 1974 г. работи в подразделението на British Airways в Германия. Изключение прави единствено участието във валидната за служители на British Airways в Германия професионална схема за пенсионно осигуряване при старост съгласно Колективния трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване. Г-н Casteels е следвало да бъде включен в посочената схема едва след действителното започване на работа в Германия на 15 ноември 1988 г. [9]

16. След като г-н Casteels приема предложението на British Airways да работи в неговото подразделение в Париж, Франция (летище „Шарл де Гол“), на 1 октомври 1991 г. той се премества от Германия във Франция. Там за него важат разпоредбите за професионално пенсионно осигуряване при старост за работници на British Airways във Франция. От 1 април 1996 г., без други премествания в чужбина, г-н Casteels отново работи за British Airways в Белгия и там отново участва в белгийската професионална схема за пенсионно осигуряване при старост.

17. Безспорно г-н Casteels има право на допълнителна професионална пенсия за периода след окончателното си завръщане в Белгия на 1 април 1996 г. Спорно, и

7 — Оригиналната формулировка на английски език на посоченото споразумение гласи (със съкращения): „[…] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974“.

8 — Може би по-точно би било като краен момент да бъде посочена датата 30 септември 1991 г., защото, считано от 1 октомври 1991 г., г-н Casteels вече е работил в подразделението на British Airways във Франция (вж. също точка 16 от настоящото заключение).

9 — Оригиналната формулировка на английски език на съответното споразумение, което е в основата на представено от British Airways на 19 октомври 1988 г. предложение, гласи: „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“.

съответно предмет на съдебния спор пред белгийските юрисдикции за решаване на трудови спорове, обаче най-напред е третирането на целия предходен период от 1 юли 1974 г. до 31 март 1996 г. Сега обаче в спора по главното производство остава само въпросът дали г-н Casteels има право на допълнителна професионална пенсия за работата си в Германия. British Airways отказва посочената пенсия на г-н Casteels, защото през 1991 г. той бил напуснал подразделението в Дюселдорф по свое желание преди изтичане на придобивните периоди.

18. В момента спорът по главното производство е висящ на втора инстанция пред Arbeidshof te Brussel [10] в качеството му на въззивна съдебна инстанция по трудови спорове.

IV — Преюдициално запитване и производство пред Съда

19. С Решение от 15 септември 2009 г., постъпило в Съда на 25 септември 2009 г., Arbeidshof te Brussel (наричан по-нататък: „запитващата юрисдикция“) спира производството и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Може ли при правен спор със своя работодател от частния сектор частноправен субект да се позове на член 42 от Договора за ЕО, без Съветът да е предприел действия?

2) Противопоставят ли се член 39 от Договора за ЕО — преди влизането в сила на Директива 98/49/ЕИО — и член 42 от Договора за ЕО, взети поотделно или заедно, на това, че

спрямо работник, който, без да е командирован, последователно полага труд за едно и също юридическо лице — негов работодател — в различни места на дейност, принадлежащи на този работодател, в различни държави членки и винаги е бил включен в действащите за съответното място на дейност допълнителни пенсионни планове,

— при определянето на периода, необходим за придобиване на окончателни права на допълнителни пенсионни плащания (въз основа на вноските на работодателя и на работника) в определена държава членка, не се взема предвид нито вече придобитият при същия работодател в друга държава членка трудов стаж, нито включването му в допълнителна пенсионна схема там и

10 — Съд по трудови спорове, Брюксел.

— преместването на работника с негово съгласие в друго място на дейност на същия работодател в друга държава членка се приравнява на предвидения в пенсионната правна уредба случай на доброволно напускане на мястото на дейност, при което правата за получаване на допълнителна пенсия се ограничават до личните вноски на работника,

и това положение води до неблагоприятната последица работникът да загуби правата си на допълнителни пенсионни плащания за работата му в тази държава членка, което не би било така, ако той беше работил за своя работодател само в една държава членка и бе продължил да се осигурява по допълнителната пенсионна схема на тази държава членка?“

20. В рамките на производството пред Съда наред с г-н Casteels и British Airways писмени становища са представили и правителствата на Германия, Гърция и Обединеното кралство, както и Европейската комисия. В проведеното на 6 октомври 2010 г. съдебно заседание участват представители на British Airways, на германското правителство и на Комисията.

V — Анализ

21. Досега Съдът е разглеждал пенсионното осигуряване в професионални схеми при старост преди всичко във връзка с принципа на равно заплащане на мъжете и жените [11]; освен това в последно време професионалните пенсии са от значение и с оглед на недопускането на дискриминация на работници въз основа на сексуалната им ориентация [12]. В рамките на настоящото производство обаче се поставя въпросът дали определени периоди за придобиване на професионална допълнителна пенсия, които British Airways противопоставя на г-н Casteels, противоречат на свободното движение на работници.

22. Докато по отношение на законоустановените схеми за пенсионно осигуряване в правото на Съюза от десетилетия съществуват съпътстващи разпоредби на вторичното право във връзка със свободното движение на работници [13], липсват съответни разпоредби за професионалните

11 — Вж. напр. Решение от 17 май 1990 г. по дело Barber (C-262/88, Recueil, стр. I-1889), Решение от 6 октомври 1993 г. по дело Ten Oever (C-109/91, Recueil, стр. I-4879), Решение от 28 септември 1994 г. по дело Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Recueil, стр. I-4389) и Решение от 9 октомври 2001 г. по дело Menauer (C-379/99, Recueil, стр. I-7275).

12 — Решение от 1 април 2008 г. по дело Maruko (C-267/06, Сборник, стр. I-1757); вж. също заключението на генералния адвокат Jääskinen, представено на 15 юли 2010 г. по дело Römer (C-147/08, висящо пред Съда).

13 — Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 година за прилагането на схеми за социално осигуряване на заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността (ОВ L 149, стр. 2; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 26—73), след това заменен от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за координация на схемите за социално осигуряване (ОВ L 166, коригиран с ОВ L 200, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 82).

допълнителни пенсии [14]. Както Съдът вече е установил, не е възможно и прилагане по аналогия на действащите разпоредби относно законоустановените схеми за пенсионно осигуряване [15].

23. Наистина с приемането на Директива 98/49/ЕО [16] са направени първите стъпки за защита на правата на допълнителна пенсия на работниците мигранти. Истинска преносимост обаче, тоест цялостна възможност работниците мигранти да могат да придобиват и запазват право на допълнителна професионална пенсия, досега още не е постигната [17]. Освен това по отношение на обстоятелствата по главното производство Директива 98/49 не може да бъде приложена и ratione temporis, защото тя е следвало да бъде транспонирана в националното право едва към 25 юли 2001 г. [18], тоест доста след периода, в който г-н Casteels е работил в подразделението на British Airways в Дюселдорф, Германия.

24. Следователно за отговора на поставените от Arbeidshof te Brussel въпроси са релевантни единствено разпоредбите на първичното право относно свободното движение на работници.

25. Членове 39 ЕО и 42 ЕО, на които запитващата юрисдикция логично се позовава в преюдициалното си запитване, обаче са въведени в нова редакция като членове 45 ДФЕС и 48 ДФЕС след влизането в сила на 1 декември 2009 г. на Договора от Лисабон. Съгласно общия принцип, че ново правно положение следва да се прилага и по отношение на настоящите или бъдещи последици на съществуващи положения [19], при решаване на настоящия случай трябва да се вземат предвид единствено разпоредбите на членове 45 ДФЕС и 48 ДФЕС. Тук именно не става въпрос да се прецени правомерността на дадено (административно) решение според приложимото към момента на постановяването му право [20], а да се преценят настоящите

14 — Регламент № 1408/71 не се прилага за професионални пенсии; вж. Решение от 24 септември 1998 г. по дело Комисия/Франция (C-35/97, Recueil, стр. I-5325, точки 34 и 35).

15 — Решение от 20 април 1999 г. по дело Nijhuis (C-360/97, Recueil, стр. I-1919, точка 30).

16 — Директива 98/49/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 година за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността (ОВ L 209, стр. 46; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 91).

17 — Подобно предложение на Комисията от 20 октомври 2005 г., което в частност трябва да ограничи възможността за въвеждане на придобивни периоди и да гарантира преносимост на правата на допълнителна пенсия, до момента не е прието (Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на преносимостта на допълнителните пенсионни права, COM (2005) 507 окончателен, междувременно изменено на 9 октомври 2007 г., вж. Документ COM (2007) 603 окончателен).

18 — Съгласно член 10, параграф 1 от Директива 98/49 срокът за транспониране е 36 месеца след влизане в сила на директивата. В член 11 от директивата като дата на нейното влизане в сила е посочена датата на обнародването ѝ в *Официален вестник на Европейските общности*; тази дата е 25 юли 1998 г. Затова срокът за транспониране е изтекъл на 25 юли 2001 г.

19 — Решение от 5 декември 1973 г. по дело SOPAD (143/73, Recueil, стр. 1433, точка 8), Решение от 29 януари 2002 г. по дело Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, Recueil, стр. I-1049, точка 50) и Решение от 6 юли 2010 г. по дело Monsanto Technology (C-428/08, Сборник, стр. I-6765, точка 66); в същия смисъл наскоро и Решение от 7 октомври 2010 г. по дело Lassal (C-162/09, Сборник, стр. I-9217, точка 39).

20 — За периода на трудова заетост на г-н Casteels в Германия (от 15 ноември 1988 г. до 1 октомври 1991 г.) приложими относно свободното движение на работниците са членове 48—51 от Договора за ЕИО в редакцията според Единния европейски акт.

изгледи за успех на предявена от страна на работник претенция [21].

26. Обстоятелството, че в рамките на настоящото производство пред белгийска юрисдикция се спори относно съвместимостта на приложимата в Германия правна уредба с правото на Съюза, не може да се отрази негативно върху допустимостта на преюдициалното запитване [22].

А — *По първия въпрос*

27. С първия си въпрос Arbeidshof te Brussel по същество иска да се установи дали частноправен субект може да се позове на член 42 ЕО (понастоящем член 48 ДФЕС) спрямо своя работодател. Посоченият въпрос следва да се разглежда с оглед на обстоятелството, че през релевантния за случая период между 1988 г. и 1991 г., както вече беше споменато [23], не са съществували разпоредби на вторичното право по отношение на координирането на допълнителните професионални пенсии в рамките на целия Съюз.

28. Съгласно постоянната съдебна практика, за да може една разпоредба от правото на Съюза да произведе пряко действие, тя трябва да бъде ясна и безусловна и да не зависи от мярка по изпълнението ѝ, оставена на нечия свободна преценка [24]. Следователно, по-просто казано, дадена разпоредба трябва да бъде *безусловна като съдържание и достатъчно прецизна*, за да могат частноправните субекти да се позоват пряко на нея.

29. Член 48 ДФЕС не изпълнява посочените условия. Тази разпоредба съдържа правна основа за законодателя на Съюза да вземе необходимите в областта на социалната сигурност мерки за гарантиране на свободното движение на работници, но не е нито безусловна като съдържание, нито достатъчно прецизна.

30. Изискването за *безусловност на съдържанието* не е изпълнено в член 48 ДФЕС, защото за изпълнение на поставените с тази разпоредба цели е нужна намеса на законодателя на Съюза. С оглед на избора на подлежащите на постановяване мерки законодателят на Съюза разполага с широка свобода на преценка [25].

31. Изискването за *прецизност на съдържанието* не е изпълнено в член 48 ДФЕС,

21 — В Решение от 16 март 2010 г. по дело Olympique Lyonnais (C-325/08, Сборник, стр. I-2177) Съдът също е отговорил на поставените му относно член 39 ЕО преюдициални въпроси, като се е позовал на член 45 ДФЕС.

22 — Вж. в този смисъл Решение от 23 ноември 1989 г. по дело Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711 (C-150/88, Recueil, стр. 3891, точка 12 във връзка с точка 1).

23 — Вж. по-горе (точка 22 и точка 23 от настоящото заключение).

24 — Решение от 5 февруари 1963 г. по дело van Gend & Loos (26/62, Recueil, стр. 1, точка 24) и Решение от 15 януари 1986 г. по дело Hurd (44/84, Recueil, стр. 29, точка 47).

25 — Решение по дело Nijhuis (цитирано в бележка под линия 15, точка 30) и Решение от 16 юли 2009 г. по дело Chamier-Gliszczinski (C-208/07, Сборник, стр. I-6095, точка 64).

защото там за изключително комплексната материя относно социалната сигурност са предвидени единствено общи цели, от една страна, за сумирането на осигурителните периоди (член 48, параграф 1, буква а) ДФЕС), а от друга, за износимост на обезщетенията на териториите на други държави членки (член 48, параграф 1, буква б) ДФЕС). Пряко от член 48 ДФЕС обаче не става ясно в какви граници и при какви условия следва да се сумират осигурителните периоди, нито за какви социалноосигурителни обезщетения и при какви обстоятелства следва да се въведе износимостта. Наистина съгласно член 48 ДФЕС законодателят е натоварен да създаде правна уредба относно системата, която следва да се създаде на равнище Съюз [26], но той не определя достатъчно точно как да бъде организирана тази система.

32. Следователно на първия въпрос на Arbeidshof te Brussel трябва да се отговори отрицателно.

Б — *По втория въпрос*

33. С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали във връзка с изтичането на периодите за придобиване на право на допълнителна професионална пенсия свободното движение на работниците изисква да се вземе предвид целият период, през който даден работник е работил в подразделения на един и същ работодател в различни държави членки. Освен това запитващата юрисдикция пита дали с оглед на свободното движение на работниците се забранява преместването на такъв работник от едно подразделение в друго да бъде разглеждано като доброволно напускане на съответното предприятие във връзка с изтичането на подобни придобивни периоди, дори и ако работникът се е съгласил да бъде преместен.

34. Посочените два подвъпроса се поставят както с оглед на член 39 ЕО, така и с оглед на член 42 ЕО (понастоящем член 45 ДФЕС и член 48, параграф 1 ДФЕС). Те обаче следва да бъдат изяснени само по отношение на член 45 ДФЕС [27], тъй като съдържанието на член 48 ДФЕС не е достатъчно прецизно [28], за да може спрямо него да бъдат преценявани национални правни разпоредби.

26 — С разпоредбите на член 48 ДФЕС „на Съвета се възлага задачата да въведе система, която да позволи на работниците да преодоляват пречките, които могат да възникнат пред тях във връзка с националните разпоредби в областта на социалното осигуряване“ (Решение от 22 ноември 1995 г. по дело Vougioukas, C-443/93, Recueil, стр. I-4033, точка 30, Решение от 16 декември 2004 г. по дело My, C-293/03, Recueil, стр. I-2013, точка 34 и Решение по дело Chamier-Glisczinski, цитирано в бележка под линия 25, точка 64). При това „основна цел“ следва да бъде стремежът да се осигури възможно най-обхватно свободно движение на работниците мигранти (Решение от 12 октомври 1978 г. по дело Belbouab, 10/78, Recueil, стр. 1915, точка 5).

27 — Обстоятелството, че национални правни разпоредби относно допълнителни професионални пенсии могат да бъдат преценявани с оглед на разпоредбите относно свободното движение на работниците, е посочено напр. в Решение от 15 юни 2000 г. по дело Sehrer (C-302/98, Recueil, стр. I-4585, в частност точка 36).

28 — Вж. в тази връзка моите разсъждения по първия въпрос (точки 27—32 от настоящото заключение).

1. Предварителна бележка

35. Германското правителство счита, че действащата към онзи момент в Германия правна уредба по отношение на придобивните периоди съгласно член 1, параграф 1, първо изречение от BetrAVG не би могла да противоречи на правото на Съюза дори и само заради обстоятелството, че ставало дума единствено за минимални стандарти. В рамките на свободното договаряне работодатели и работници имали право да договарят по-изгодни разпоредби — в частност по-кратки придобивни периоди (вж. също член 17, параграф 3 от BetrAVG).

36. Във връзка с това трябва да се отбележи, че законоустановените минимални изисквания за защита на работниците могат да бъдат преценявани с оглед на правото на Съюза и следва да бъдат съвместими с него [29], доколкото в крайна сметка то представлява израз на представения от законодателя модел за уреждане на въпросната материя. Законодателна уредба, която следва да се прилага задължително, ако работодател и работник не договорят друго, сама по себе си трябва да бъде в съзвучие с правото на Съюза. Националният законодател не бива да оставя единствено в ръцете на страните по договора да осигурят състояние, съответстващо на правото на Съюза.

37. В рамките на настоящото производство обаче няма нужда да се задълбочаваме в посочената проблематика. Както всъщност показват и писмената фаза, и устната фаза на производството пред Съда, предявените от г-н Casteels претенции за пенсия за неговия трудов стаж в Дюселдорф не са уважени не толкова заради действащите по онова време в Германия законови придобивни периоди, колкото заради член 7 от Колективен трудов договор № 3.

38. В крайна сметка запитващата юрисдикция също поставя посочените разпоредби на колективния трудов договор в центъра на своите разсъждения, като във втория си въпрос се позовава на „определянето на периода, необходим за придобиване на окончателни права“ и в тази връзка се интересува от „вземането предвид на придобития в друга държава членка трудов стаж“ и „предвидения в пенсионната система случай на напускане на подразделението по собствено желание“.

29 — В рамките на многобройни производства Съдът вече се е занимавал с въпроса дали правото на Съюза допуска национални разпоредби за минимална защита на работниците; относно работното време вж. напр. Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др. (C-397/01 до C-403/01, Recueil, стр. I-8835) и Решение от 12 октомври 2004 г. по дело Wippel (C-313/02, Recueil, стр. I-9483), както и относно правото на отпуск на родителите вж. Решение от 14 април 2005 г. по дело Комисия/Люксембург (C-519/03, Recueil, стр. I-3067). В рамките на всички тези случаи е било възможно в трудовия договор да бъдат договорени по-изгодни правила, отколкото са предвидени в националното законодателство. Все пак и съдържащата се в националното законодателство минимална защита би следвало да бъде съвместима с правото на Съюза.

2. Свободното движение на работниците

39. Член 45 ДФЕС обхваща не само законови или административни мерки, но и други разпоредби, които служат за колективно уреждане на несамостоятелна трудова дейност, в частност колективни трудови договори [30]. Следователно разпоредбите на колективни трудови договори относно допълнителни професионални пенсии като разглежданите в настоящия случай могат да бъдат преценявани с оглед на свободното движение на работниците.

а) Ограничение на свободното движение

i) Общи положения

40. Както разпоредбите на Колективен трудов договор № 3, така и законовите разпоредби [31], на които те се позовават, важат без разлика за всички работници в подразделенията на British Airways в Германия. Тези разпоредби нито пряко правят разлика с оглед на гражданството между въпросните работници, нито съществуват доводи за това, че по естеството си засягат в по-голяма степен граждани на други държави членки, отколкото граждани на съответната държава, и затова биха могли да доведат до непряка дискриминация, основана на гражданство [32].

41. Според постоянната съдебна практика обаче член 45 ДФЕС забранява не само всяка пряка или непряка дискриминация на работници, основана на гражданство, но и национални разпоредби, които накърняват свободното движение на съответните работници (или го „ограничават“), дори и ако такива правила са приложими независимо от гражданството на работниците [33], тъй като всяка национална мярка, която, дори и да е приложима без дискриминация, основана на гражданство, може да възпрепятства упражняването от страна на гражданите на Съюза на гарантираните от договорите основни свободи или да ги направи не толкова привлекателни [34], е в противоречие с член 45 ДФЕС.

30 — Решение от 12 декември 1974 г. по дело Walrave и Koch (36/74, Recueil, стр. 1405, точки 16 и 17), Решение от 15 декември 1995 г. по дело Bosman (C-415/93, Recueil, стр. I-4921, точки 82—84), Решение от 16 септември 2004 г. по дело Merida (C-400/02, Recueil, стр. I-8471) и Решение по дело Olympique Lyonnais (цитирано в бележка под линия 21, точки 30 и 31).

31 — Вж. член 7 от Колективен трудов договор № 3, в който на няколко места се споменава за „изтичането на законовите правопораждащи срокове“ (вж. по-горе, точка 11 от настоящото заключение).

32 — Относно определението за непряка дискриминация, основана на гражданство, вж. напр. Решение от 18 юли 2007 г. по дело Hartmann (C-212/05, Сборник, стр. I-6303, точка 30) и Решение от 13 април 2010 г. по дело Bressol и др.и Chaverot и др. (C-73/08, Сборник, стр. I-2735, точка 41).

33 — Решение от 27 януари 2000 г. по дело Graf (C-190/98, Recueil, стр. I-493, точка 18), Решение от 29 април 2004 г. по дело Weigel (C-387/01, Recueil, стр. I-4981, точки 50 и 51), Решение от 15 септември 2005 г. по дело Комисия/Дания (C-464/02, Recueil, стр. I-7929, точка 45) и Решение от 10 септември 2009 г. по дело Комисия/Германия (C-269/07, Сборник, I-7811, точка 107).

34 — Решение от 31 март 1993 г. по дело Kraus (C-19/92, Recueil, стр. I-1663, точка 32), Решение от 30 януари 2007 г. по дело Комисия/Дания (C-150/04, Сборник, стр. I-1163, точка 46 във връзка с точки 35 и 45) и Решение от 1 април 2008 г. по дело Gouvernement de la Communauté française и Gouvernement wallon („Фламандска схема за осигуряване на грижи“, C-212/06, Сборник, стр. I-1683, точка 45).

42. Най-общо казано, разпоредбите от Договора за функционирането на Европейския съюз относно свободното движение на хора са предназначени да улеснят гражданите на държавите членки при упражняването на професионални дейности от всякакво естество на територията на Съюза и не допускат мерки, които биха могли да поставят тези граждани в по-неблагоприятно положение, когато те желаят да упражняват икономическа дейност на територията на друга държава членка [35].

43. Разпоредби на колективни трудови договори като тези, съдържащи се в член 7 от Колективен трудов договор № 3, правят напускането на предприятието и започването на работа в друго, което е обвързано с друга или изобщо не е обвързано с никаква професионална схема за пенсионно осигуряване при старост, по-малко привлекателно за работниците. Защото ако напускането на предприятие (и свързаното с това излизане от професионалната схема за пенсионно осигуряване при старост) води до загубване на правото на пенсия, съответният работник търпи значителни финансови загуби, както и намаляване на частната си пенсия при старост. Така например сега на г-н Casteels се отказва правото на професионална пенсия за трудовия му стаж в подразделението на British Airways в Дюселдорф, Германия и той не може да се ползва от направените от неговия работодател вноски в професионалната схема за пенсионно осигуряване при старост.

44. Всъщност подобни разпоредби и свързаните с тях загуби не следва да се преценяват с оглед на член 45 ДФЕС, ако възпрепятстват или правят по-непривлекателно единствено преминаването на работа от едно предприятие в друго *в рамките на една и съща държава членка*. Разпоредбите на първичното право относно свободното движение на хора всъщност не се прилагат за чисто национални положения [36]. Описаните правила обаче представляват препятствие пред свободното движение на работниците, ако, както в случая, биха могли да окажат отрицателно влияние при *трансгранично* преместване в предприятия в други държави членки, тъй като разпоредби, които могат да попречат на гражданите на Съюза да напуснат дадена държава членка, за да изпълняват трудова дейност в друга държава членка, накърняват свободното движение на работниците [37].

45. Друго би могло да важи само ако действието на спорните разпоредби на колективния трудов договор беше прекалено несигурно и прекалено индиректно, за да може да представлява ограничение на

35 — Решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30, точка 94), Решение по дело Комисия/Дания (C-464/02, цитирано в бележка под линия 33, точка 34), Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 44) и Решение по дело Olympique Lyonnais (цитирано в бележка под линия 21, точка 33).

36 — Решение от 26 януари 1999 г. по дело Terhoeve (C-18/95, Recueil, стр. I-345, точка 26) и Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точки 33—38).

37 — Вж. в този смисъл решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30, точка 96), Решение по дело Комисия/Дания (C-464/02, цитирано в бележка под линия 33, точка 35), Решение по дело „Фламандска схема за социални на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 44 накрая и точка 48) и Решение по дело Olympique Lyonnais (цитирано в бележка под линия 21, точка 34).

свободното движение на работници [38]. В рамките на настоящото производство обаче няма никакви доводи за това. Работник в положението на г-н Casteels, който след почти три години трудов стаж трябва да разчита единствено на личните си пенсионноосигурителни вноски [39], без да може да се възползва от внасяните от работодателя суми, претърпява значителна финансова загуба в сравнение с колегите си, останали в предприятието. В допълнение той не запазва правото си на допълнителна професионална пенсия за въпросния трудов стаж [40], което води до чувствително намаляване на частната му пенсия при старост. Такива финансови загуби, свързани с намаляване на частната пенсия при старост, могат да накарат даден работник да се откаже от преминаване на работа в друго предприятие, установено в чужбина.

ii) Относно представените от British Airways аргументи

46. Предявените от British Airways възражения не променят нищо във връзка с наличието на ограничение на свободното движение на работници. За пълнота по-долу ще се спра накратко върху тях.

Сравнение с чисто национална смяна на подразделението

47. На първо място, British Airways счита, че не можело да се приеме наличие на ограничение, защото правото на пенсия на г-н Casteels щяло да отпадне и при преминаване на работа в друго подразделение в същата държава членка. Подобно становище застъпва и гръцкото правителство.

48. Посоченият довод е погрешен.

49. От една страна, понятието „ограничение на свободното движение на хора“ не предполага задължително да се стигне до неравно и по-неблагоприятно третиране на трансгранични положения спрямо чисто национални такива. Съдът вече многократно е приемал наличие на ограничения и в случаи, в които спорната разпоредба е оказвала еднакво влияние както върху

38 — Решение от 27 януари 2000 г. по дело Graf (C-190/98, Recueil, стр. I-493, точка 25), Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 51).

39 — В рамките на производството пред Съда остава неизяснено дали на г-н Casteels действително са били изплатени направените от него за периода от 1988 г. до 1991 г. осигурителни вноски или не.

40 — От приложение 9 към писменото становище на British Airways става ясно, че през ноември 1991 г. то е прекратило общия осигурителен договор с Victoria Lebensversicherung AG, доколкото той е касаел г-н Casteels.

национални, така и върху трансгранични положения [41].

50. От друга страна, достатъчен е един поглед в Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване, за да се види, че противно на твърдението на British Airways, в рамките на настоящото производство явно се е стигнало до фактическо по-неблагоприятно третиране на трансграничната смяна на подразделението в сравнение с чисто национална смяна. Както всъщност е видно от документацията, в териториално отношение Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване обхваща цялата тогавашна територия на Федерална република Германия; той важи за наземния персонал на British Airways „в Германия“ [42].

51. Тоест ако през 1991 г. при напускането на Дюселдорф г-н Casteels се е бил преместил в друго подразделение на British Airways на територията на Германия, съгласно Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване това не би оказало никакво влияние върху правото му на пенсия. Трансграничното преминаване на работа в подразделението на British Airways във Франция обаче, поне според тогавашното тълкуване на British Airways, е довело до загубване на неговото право на пенсия по силата на Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване.

Затрудняване на достъпа до пазара на труда в други държави членки

52. На второ място, British Airways изтъква, че свободното движение на г-н Casteels не било ограничено, тъй като конкретно разпоредбите на колективния трудов договор изобщо не можели да му попречат да се премести от едно подразделение на авиокомпанията в друго. Действително през годините г-н Casteels е упражнявал дейността си в няколко подразделения на British Airways в различни държави членки. Следователно неговият „достъп до пазара на труда“ в други държави членки изобщо не бил накърнен.

53. Този аргумент обаче също е неубедителен.

54. От една страна, съгласно постоянната съдебна практика ограничение има дори и тогава, когато дадена мярка *би могла* да затрудни или да направи по-малко привлекателно упражняването на основните

41 — Вж. напр. Решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30) и Решение по дело Olympique Lyonnais (цитирано в бележка под линия 21), в които правилата на съответните футболни съюзи относно трансфера на футболисти в други съюзи са валидни без разлика за национален и за трансграничен трансфер. Подобно — по отношение на свободата на установяване — е и Решение от 19 май 2009 г. по дело Apothekerkammer des Saarlandes и др. (C-171/07 и C-172/07, Сборник, стр. I-4171) с предмет забраната за притежаване на аптеки в Германия от чуждестранни лица; това се отнася както за местни, така и за чуждестранни предприятия, които искат да открият аптека в Германия.

42 — Вж. член 1 от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване, който самото British Airways е представило пред Съда като приложение 7 към писменото си становище.

свободи, гарантирани от Договора [43]. Такъв е и настоящият случай, защото разпоредбите на колективния трудов договор и свързаните с това изгледи за финансови загуби, както и за намаляване на частната пенсия при старост, възпират работниците, които обмислят смяна на предприятието [44]. При всички случаи, с оглед на демографските промени и нарастващата необходимост от допълнително частно пенсионно осигуряване при старост, не може да се изключи възможността при вземане на решение за упражняване на правото си на свободно движение работниците да отчитат възможната загуба на правото им на допълнителна професионална пенсия [45].

55. От друга страна е безспорно, че поради преминаването на г-н Casteels от подразделението на British Airways в Дюселдорф, Германия, в неговото подразделение във Франция през 1991 г. той действително трябва да понесе финансови загуби, както и намаляване на частната си пенсия при старост, ако разпоредбите на колективния трудов договор се приложат така, както очаква British Airways.

56. Наистина, произтичащото от член 45 ДФЕС право на свободно движение не дава на даден работник гаранция, че във всяка държава членка, в която отива, ще намери същите трудови, социални и данъчноправни рамкови условия [46]. Разпоредбите на правото на Съюза относно свободното движение на хора обаче трябва да защитят работника от специфични неблагоприятни последици във връзка с упражняването на правото на свободно движение [47]; в частност упражняването на правото на свободно движение не може да води до внасяне на невъзвръщаеми осигурителни вноски от страна на работника [48]. Именно дотам обаче води разпоредба от колективен трудов договор като спорната в настоящия случай, ако бъде тълкувана и прилагана така, както иска British Airways: работник, който отива в друга държава членка преди изтичане на придобивните периоди, изгубва — изцяло или частично — придобитото чрез внасянето на осигурителни вноски право на пенсия по силата на Колективен трудов договор № 3 относно социалното осигуряване.

43 — Решение по дело Kraus (цитирано в бележка под линия 34, точка 32) и Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 48 накрая и точка 55); в същия смисъл по отношение на свободата на установяване и Решение по дело Apothekerkammer des Saarlandes и др. (цитирано в бележка под линия 41, точка 22).

44 — По подобен начин в рамките на производството по дело „Фламандска система за осигуряване на грижи“ (решение, цитирано в бележка под линия 34, точка 48) Съдът приема, че е налице препятствие пред свободното движение на работниците, ако въз основа на национални социалноосигурителни разпоредби те „са в положение, при което трябва да понесат или загубата да се ползват от осигуряване за грижи, или ограничаване на избора на мястото, където да преместят пребиваването си“.

45 — Вж. в същия смисъл Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 53).

46 — Относно социалноосигурителното право вж. Решение от 19 март 2002 г. по дело Hervein и др. (C-393/99 и C-394/99, Recueil, стр. I-2829, точка 51), Решение от 9 март 2006 г. по дело Piatkowski (C-493/04, Recueil, стр. I-2369, точка 34), Решение от 1 октомври 2009 г. по дело Leyman (C-3/08, Сборник, стр. I-9085, точка 45), Решение от 15 юни 2010 г. по дело Комисия/Испания (C-211/08, Сборник, стр. I-5267, точка 61) и Решение от 14 октомври 2010 г. по дело Van Delft и др. (C-345/09, Сборник, стр. I-9879, точка 100).

47 — Вж. в този смисъл Решение от 21 октомври 1975 г. по дело Petroni (24/75, Recueil, стр. 1149, точка 13), Решение от 7 март 1991 г. по дело Masgio (C-10/90, Recueil, стр. I-1119, точка 18), Решение от 11 септември 2008 г. по дело Petersen (C-228/07, Сборник, стр. I-6989, точка 43) и Решение по дело Leyman (цитирано в бележка под линия 46, точка 41).

48 — Решение по дело Hervein (точка 51 накрая), Решение по дело Piatkowski (точка 34 накрая), Решение по дело Leyman (точка 45 накрая) и Решение по дело Van Delft и др. (точка 101), съответно цитирани в бележка под линия 46.

Съпоставка с дело Graf

57. На трето място, British Airways иска да се направи съпоставка между настоящото производство и дело Graf [49]: и в двете производства ставало дума за загуба на финансови обезщетения въз основа на доброволна смяна на работното място на съответния работник; тоест, след като в рамките на дело Graf не било установено ограничение на свободното движение на работниците, то и в настоящото производство Съдът не можел да потвърди наличието на такова ограничение.

58. За мен този аргумент също е неубедителен.

59. В рамките на производството по дело Graf става въпрос за предвидено според австрийското право обезщетение при прекратяване на трудовите правоотношения — т.нар. „Abfertigung“. Както Съдът е подчертал тогава, правото на въпросното обезщетение „зависи от бъдещо несигурно събитие, а именно по-късно прекратяване на трудовото правоотношение, което работникът нито е предизвикал сам, нито носи отговорност за него“ [50]. В центъра на настоящото производство обаче е поставено право на пенсия, чието придобиване съгласно Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване в никакъв случай не зависи от „едно бъдещо несигурно събитие“, а от обстоятелство, което по дефиниция е свързано с упражняването на правото на свободно движение, а именно правото на избор на мястото, където засегнатото лице упражнява професията си [51].

60. Освен това следва да се вземе предвид, че ангажиментът на British Airways за пенсионното осигуряване на г-н Casteels е възникнал още от момента, в който той е постъпил на работа в Дюселдорф на 15 ноември 1988 г., а г-н Casteels още от първия ден придобива право да получава допълнителна професионална пенсия въз основа на личните си пенсионноосигурителни вноски, както и въз основа на тези на неговия работодател. Ако сега посоченото право бъде разглеждано като „загубено“, в крайна сметка това ще означава загуба на спестявания, натрупани за г-н Casteels по време на почти тригодишния му трудов стаж в Дюселдорф с оглед на частната му пенсия при старост. Тук също има съществена разлика спрямо дело Graf.

61. Затова като цяло се придържам към заключението си, че разпоредба на колективен трудов договор като спорната в случая пречи на свободното движение на работници по смисъла на член 45 ДФЕС и следователно представлява ограничение на посочената основна свобода.

49 — Решение, цитирано в бележка под линия 38.

50 — Решение по дело Graf (цитирано в бележка под линия 38, точка 24).

51 — Вж. в същия смисъл Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 51).

б) Обосновка

62. Мярка, която накърнява правото на свободно движение на работниците, е допустима само ако преследва легитимна цел, съвместима с Договорите, и е оправдана с императивни съображения от обществен интерес. В подобен случай обаче прилагането на такава мярка следва да може да гарантира и осъществяването на въпросната цел и да не надхвърля това, което е необходимо за постигането ѝ [52].

63. По време на съдебното заседание участниците в производството са единодушни, че разпоредби на колективни трудови договори относно придобивни периоди като спорните в настоящия случай, на първо място, служат за обвързване на работника с неговия работодател; те трябва да поощряват лоялността на работника към предприятието и същевременно да я възнаграждават. Аз ще добавя, че освен това такива разпоредби могат да повишат плановата сигурност на професионалната схема за пенсионно осигуряване при старост и да спестят на организацията, която отговаря за схемата, възможните разходи във връзка с управлението и реализирането на права на пенсия с особено ниска стойност.

64. Всички тези цели се основават на легитимни трудовоправни и социалноправни съображения [53], които могат да бъдат причислени към императивните съображения от обществен интерес.

65. Без съмнение разпоредби на колективни трудови договори като спорните *могат* и да помогнат за постигането на упоменатите цели.

66. По-сериозно изясняване обаче изисква въпросът дали прилагането на такива разпоредби на колективни трудови договори — в частност в рамките на поддържаното от British Airways тълкуване — не излиза извън *необходимото* за постигане на легитимните трудовоправни и социалноправни цели.

67. British Airways смята, че по отношение на прилагането на придобивни периоди преместването на г-н Casteels от Германия във Франция на 1 октомври 1991 г. следвало, от една страна, да се разглежда като прекратяване по собствено желание на неговото трудово правоотношение в Германия; от друга страна, не трябвало да се

52 — Решение по дело Kraus (цитирано в бележка под линия 34, точка 32), Решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30, точка 104), Решение по дело „Фламандска схема за осигуряване на грижи“ (цитирано в бележка под линия 34, точка 55) и Решение по дело Olympique Lyonnais (цитирано в бележка под линия 21, точка 38).

53 — Съдът е приел в Решение от 21 октомври 1999 г. по дело Lewen (C-333/97, Recueil, стр. I-7243, точка 28) и Решение от 10 март 2005 г. по дело Nikoloudi (C-196/02, Recueil, стр. I-1789, точка 63), че с помощта на определени мерки даден работодател може да възнагради лоялността на своите работници към предприятието. Съдът е приел също, че административните разходи при изчисляването на обезщетения в областта на социалната сигурност може да играят определена роля, напр. в рамките на член 51 от Регламент № 1408/71: вж. Решение от 2 февруари 1982 г. по дело Sinatra (7/81, Recueil, стр. 137, точка 9) и Решение от 21 март 1990 г. по дело Ravida (C-85/89, Recueil, стр. I-1063, точка 20).

взема предвид трудовият му стаж в други подразделения на British Airways.

68. Подобен подход, който явно би довел дотам, работник като г-н Casteels да изгуби правото си на пенсия [54], не изглежда необходим за постигане на упоменатите трудовоправни и социалноправни цели.

69. На първо място, що се отнася до обвързването на работника с неговия работодател, тази цел явно не е изложена на риск, ако даден работник се премести от едно подразделение на своя работодател в друго подразделение на същия работодател. В много по-голяма степен въпросният работник даже предоставя трайно доказателство за лоялност към своя работодател, щом като по негова покана отива да работи в някое друго от подразделенията му в друга държава членка и така в името на служебния интерес понася последиците от едно преместване в чужбина.

70. Ще се излезе извън необходимите граници за гарантиране на лоялността на работника, ако по повод на преместването му бъдат противопоставени разпоредби на колективен трудов договор, които водят до загуба на правото му на допълнителна професионална пенсия.

71. Теоретично нещата биха могли да стоят по-различно с оглед на втората посочена по-горе цел, а именно целта за гарантиране на планова сигурност и избягване на разходи за управление, свързани с права на пенсия с особено ниска стойност. Във връзка с тази цел теоретично и „вътрешното преместване“ на работника от едно подразделение в друго подразделение на същия работодател би могло да оправдае загубата на право на пенсия, ако преместването се осъществи след особено кратък трудов стаж. „Вътрешно преместване“ след почти тригодишна непрекъсната дейност в едно и също подразделение обаче не се осъществява след особено кратък трудов стаж, още повече ако става въпрос за трудово правоотношение като това на г-н Casteels, в рамките на което в името на служебния интерес честата трансгранична смяна на подразделението е обичайна и дори е предвидена в договора между страните [55].

72. Следователно като цяло прилагането на разпоредби на колективен трудов договор като спорните не може да се разглежда като оправдано с оглед на свободното движение на работниците.

54 — Поетото спрямо г-н Casteels задължение за предоставяне на пенсия съгласно Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване е възниквало едва след постъпването му на работа в Дюселдорф на 15 ноември 1988 г. Съответно от възникването на посоченото задължение към момента на преместването във Франция са били минали по-малко от три години. Към момента на преместването във Франция стажът му в подразделението в Дюселдорф също е по-малък от три години. С това г-н Casteels не би изпълнявал условията, свързани с придобивния период по силата на първото тире, нито тези по силата на второто тире на член 1, параграф 1, първо изречение от BetrAVG, с които са съобразени разпоредбите на член 7, параграф 1 от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване.

55 — Вж. във връзка с това сключеното между страните по главното производство споразумение от 10 март 1988 г. (по-горе, точка 13 от настоящото заключение).

3. Последици за спора по главното производство

73. Според постоянната съдебна практика националната юрисдикция, като използва в пълна степен предоставената ѝ от националното право свобода за преценка, следва да тълкува и прилага разпоредбите на вътрешното право по начин, съответстващ на изискванията на правото на Съюза [56].

74. Наистина, прилагането на правото на Съюза спрямо спора по главното производство е задача на запитващата юрисдикция [57]. Но за да може да се даде полезен отговор на втория ѝ въпрос, следва накратко да се отбележи следното.

75. В съответствие със смисъла и целта на член 45 ДФЕС за осъществяване на възможно най-обхватно свободно движение на работниците трябва да се предотврати възможността работникът да изгуби евентуалното си право на допълнителна професионална пенсия при преместването му от едно подразделение на неговия работодател в друго, намиращо се в друга държава членка подразделение на същия работодател.

76. За тази цел във връзка с изтичането на придобивните периоди разпоредбите на член 45 ДФЕС налагат да се вземе предвид общата продължителност на трудовата заетост на работника при един и същ работодател в неговите подразделения в различни държави членки. Освен това във връзка с изтичането на придобивните периоди разпоредбите на член 45 ДФЕС забраняват преместването на работник между подразделения на един и същ работодател в различни държави членки да се разглежда като напускане на предприятието по собствено желание, дори и ако работникът се е съгласил да бъде преместен.

77. В настоящия случай едно съответстващо на правото на Съюза, ориентирано спрямо изискванията за свободно движение на работниците тълкуване и прилагане на придобивните периоди съгласно член 7 от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване във връзка с член 1, параграф 1, първо изречение от BetrAVG, в никакъв случай не изглежда изключено. Би било достатъчно като „трудов стаж“ на г-н Casteels в British Airways да се приеме общата продължителност на трудовото му правоотношение, считано от 1 юли 1974 г. [58]

78. Такова общо разглеждане на трудовия стаж на г-н Casteels, считано от 1 юли

56 — Решение от 4 февруари 1988 г. по дело Murphy и др. (157/86, Recueil, стр. 673, точка 11), Решение от 26 септември 2000 г. по дело Engelbrecht (C-262/97, Recueil, стр. I-7321, точка 39) и Решение от 11 януари 2007 г. по дело ITC (C-208/05, Сборник, стр. I-181, точка 68).

57 — Постоянна съдебна практика; вж. напр. Решение от 15 юли 1964 г. по дело Van der Veen (100/63, Recueil, стр. 1215 и 1230) и Решение от 10 юли 2008 г. по дело Feryn (C-54/07, Сборник, стр. I-5187, точка 19).

58 — Както изтъква германското правителство в съдебното заседание, цялостното разглеждане на трудовото правоотношение би било дори задължително съгласно германското трудово право според тълкуването му, направено в съдебната практика на върховните съдилища в Германия.

1974 г., дори е логично, ако се вземе предвид, че на 10 март 1988 г. страните изрично договарят като начало на трудовата дейност на г-н Casteels в British Airways във всяко едно отношение (на английски: „for all purposes“) да се разглежда датата 1 юли 1974 г.

79. Наистина, според съвпадащата преценка на страните по главното производство, г-н Casteels не би следвало едновременно да бъде включен в няколко професионални схеми за пенсионно осигуряване при старост. В интересуващата ни тук връзка обаче може да има опасения не от неоснователно обогатяване на работника (чрез придобиването на няколко права на допълнителна професионална пенсия за един и същ период), а напротив — от поставянето му в неоправдано по-неблагоприятно положение (поради загубата на право на професионална пенсия за период от почти три години). Посоченото обстоятелство подкрепя тезата за отчитане на цялата продължителност на неговото трудово правоотношение с British Airways с оглед на изтичането на евентуални придобивни периоди.

80. Ако за начало на трудовата дейност в British Airways се приеме датата 1 юли 1974 г., г-н Casteels попада в приложното поле на член 7, параграф 2 от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване. Посочената разпоредба важи за работници, „които са постъпили на работа в [British Airways] преди 1 януари 1978 г.“ [59].

81. По-нататък, по смисъла на член 7, параграф 2, буква б), втора алинея от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване, г-н Casteels може да бъде разглеждан като работник, който действително е „напуснал“ British Airways преди изтичането на законовите придобивни периоди по смисъла на член 1, параграф 1, първо изречение BetrAVG, но „след изтичане на пет години трудов стаж“ [60].

82. Оттук би следвало, че съгласно член 7, параграф 2, буква b), втора алинея от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване г-н Casteels би имал право не само на осигурителни обезщетения, които произтичат от личните му вноски, но и на такива, които се основават на вноските на неговия работодател до преместването му във Франция. Тоест за придобития в Германия трудов стаж г-н Casteels би имал пълно право на пенсия, като се вземат предвид както личните му вноски, така и онези, направени от работодателя му.

59 — В съдебното заседание в отговор на допълнителен въпрос процесуалният представител на British Airways изрично признава, че член 7, параграф 2 от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване може да се приложи по отношение на г-н Casteels.

60 — Строго погледнато, г-н Casteels никога не е напускал British Airways, защото и осъщественото през 1991 г. преместване във Франция е станало по искане на British Airways, и съществуващото от 1 юли 1974 г. трудово правоотношение между него и British Airways не е прекъсвано.

83. Обстоятелството, че през 1991 г. British Airways е прекратило своя групов осигурителен договор в Германия, доколкото това е засягало г-н Casteels [61], в тази връзка е ирелевантно. В случай на нужда British Airways е длъжно да изплати на г-н Casteels обезщетение, което да съответства на допълнителната му професионална пенсия за придобития в Германия трудов стаж.

84. Ако въпреки очакванията съответстващото на правото на Съюза тълкуване и прилагане на разпоредбите на колективния трудов договор се окаже невъзможно, то запитващата юрисдикция би следвало да не прилага Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване, доколкото той не допуска реализирането на правото на пенсия на г-н Casteels. Съгласно утвърдената съдебна практика по отношение на колективни трудови договори се допуска пряко позоваване на свободното движение на работниците, включително и при „хоризонтални“ правни отношения между частноправни субекти [62].

4. По въпроса за ограничаването на действието на решението

85. В случай че на въпросите на Arbeidshof te Brussel бъде отговорено по предлагания от мен начин, гръцкото правителство настоява за ограничаване на действието на решението във времето.

86. Във връзка с това следва да се отбележи, че тълкуването на дадена разпоредба от правото на Съюза от страна на Съда се ограничава до пояснява не и разясняване в какъв смисъл и в какъв обхват посочената разпоредба трябва или би трябвало да бъде разбирана и прилагана след влизането ѝ в сила [63]. Затова ограничаване на действието на решения по преюдициални запитвания във времето се среща изключително рядко [64], и то при наличие на императивни съображения, свързани с правната сигурност [65]. Такова ограничение е възможно само ако са изпълнени два основни критерия, а именно добросъвестност на

61 — Това става ясно и от писмо на Victoria Lebensversicherung AG, което British Airways е представило пред Съда като приложение 9 към писменото си становище.

62 — Вж. в този смисъл Решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30) и Решение по дело Olympique Lyonnais (цитирано в бележка под линия 21), в които става въпрос за действието на колективни трудови договори спрямо индивидуални трудови правоотношения с отделни футболни съюзи в ролята на работодатели; в същия смисъл Решение по дело Walrave и Koch (цитирано в бележка под линия 30, точки 17 и 31—34). Още по-определено Съдът се е произнесъл в Решение от 6 юни 2000 г. по дело Angonese (C-281/98, Recueil, стр. I-4139, точки 30—36) и Решение от 17 юли 2008 г. по дело Raccanelli (C-94/07, Сборник, стр. I-5939, точки 41—48) във връзка със свободното движение на работници — поне относно включеното в него недопускане на дискриминация — в полза на прякото действие в рамките на частноправни трудови отношения независимо от наличието на разпоредби на колективни трудови договори.

63 — Решение от 27 март 1980 г. по дело Denkavit italiana (61/79, Recueil, стр. 1205, точка 16), Решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30, точка 141), Решение от 15 март 2005 г. по дело Bidar (C-209/03, Recueil, стр. I-2119, точка 66) и Решение по дело Bressol (цитирано в бележка под линия 32, точка 90).

64 — Решение по дело Denkavit italiana (цитирано в бележка под линия 63, точка 17), Решение по дело Bosman (цитирано в бележка под линия 30, точка 142) и Решение по дело Bressol (цитирано в бележка под линия 32, точка 91).

65 — Решение по дело Barber (цитирано в бележка под линия 11, точка 44), Решение по дело Bidar (цитирано в бележка под линия 63, точка 67) и Решение по дело Bressol (цитирано в бележка под линия 32, точка 91); в същия смисъл Решение от 22 декември 2008 г. по дело Régie Networks (C-333/07, Сборник, стр. I-10807, точка 122).

заинтересованите среди и риск от сериозни смущения [66].

87. В рамките на настоящото производство нито един от тези критерии не е изпълнен.

88. По отношение на критерия за добросъвестност следва да се отбележи, че разпоредбите на колективни трудови договори отдавна се преценяват с оглед на разпоредбите на правото на Съюза [67]. Затова социалните партньори в различните държави членки не могат добросъвестно да се осланят на това, че договорените от тях в колективни трудови договори разпоредби относно придобивните периоди принципно остават извън приложното поле на правото на Съюза.

89. Освен това, както изтъква германското правителство в съдебното заседание, отчитането на придобития в чуждестранни подразделения на един и същ работодател трудов стаж бездруго е задължително съгласно германското трудово право.

90. Що се отнася до критерия за сериозни смущения, нито един от участниците в производството не е привел доводи в смисъл, че предлаганото тук решение би могло сериозно да застраши финансовото равновесие на професионалните схеми за пенсионно осигуряване при старост [68]. Трудно можем и да си представим подобно нещо, защото в крайна сметка в рамките на настоящото производство става дума само за запазване на права на пенсия, за които работодатели и работници вече са плащали осигурителни вноски.

91. Затова не смятам, че е нужно да се поставя ограничение във времето на действието на решението на Съда по преюдициалното запитване.

66 — Решение от 10 януари 2006 г. по дело Skov и Bilka (C-402/03, Recueil, стр. I-199, точка 51), Решение от 3 юни 2010 г. по дело Kalinchev (C-2/09, Сборник, стр. I-4939, точка 50) и Решение по дело Bressol (цитирано в бележка под линия 32, точка 91).

67 — Вж. основно Решение по дело Walrave и Koch (цитирано в бележка под линия 30, точка 17).

68 — Относно посочения критерий вж. Решение по дело Barber (цитирано в бележка под линия 11, точка 44); подобно също и преди това Решение от 8 април 1976 г. по дело Defrenne (43/75, Recueil, стр. 455, точка 70).

VI — Заключение

92. С оглед на предходните разсъждения предлагам на Съда да отговори на поставените от Arbeidshof te Brussel въпроси, както следва:

„1) Разпоредбите на член 48 ДФЕС нямат пряко действие.

2) Ако работник е работил за един и същ работодател в няколко подразделения в различни държави членки, като във всяко подразделение е бил включен в действащата там професионална пенсионноосигурителна схема, разпоредбите относно съответната професионална пенсионноосигурителна схема следва да се тълкуват и прилагат, доколкото е възможно, в съзвучие с член 45 ДФЕС. В частност важи следното:

— При изчисляване на трудовия стаж, който такъв работник следва да е натрупал при своя работодател, за да придобие непогасимо право на пенсия по съответната професионална пенсионноосигурителна схема, трябва да се вземе предвид целият период на неговата трудова заетост във всички подразделения на същия работодател.

— Преместването на такъв работник от едно подразделение в друго не следва да се разглежда като напускане по собствено желание на съответната професионална пенсионноосигурителна схема, дори и работникът да е дал съгласие да бъде преместен.“