ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

10. března 2011 *

Ve věci C-379/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Arbeidshof te Brussel (Belgie) ze dne 15. září 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 25. září 2009, v řízení

Maurits Casteels

proti

British Airways plc,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda senátu, E. Juhász, G. Arestis (zpravodaj), J. Malenovský a T. von Danwitz, soudci,

* Jednací jazyk: nizozemština.

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 6. října 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za M. Casteelse M. Van Aschem, avocat,

– za British Airways plc C. Willemsem, S. Fiorellim a M. Capronim, advocaten,

– za německou vládu J. Möllerem a C. Blaschkem, jako zmocněnci,

– za Řeckou republiku E.-M. Mamouna a M. Michelogiannaki, jakož i S. Spyropoulosem, jako zmocněnci,

– za vládu Spojeného království H. Walker, jako zmocněnkyní,

– za Evropskou komisi V. Kreuschitzem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 11. listopadu 2010,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 45 SFEU a 48 SFEU.

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. Casteelsem, belgickým státním příslušníkem, a pobočkou společnosti British Airways plc (dále jen „BA"), založené podle britského práva, v Bruselu (Belgie), ve věci nároků dotyčného na plnění z penzijního připojištění.

Právní rámec

3 Ustanovení § 1 první věty zákona o zlepšení podnikového důchodového zabezpečení (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) ze dne 19. prosince 1974 (BGBl. I, 1974, s. 3610, dále jen „BetrAVG") stanoví:

„Zaměstnanci, kterému byla na základě pracovního poměru přislíbena plnění důchodového zabezpečení ve stáří, zabezpečení pro případ invalidity nebo pozůstalostního zabezpečení (podnikové důchodové zabezpečení), bude zachován jeho nárok na důchod, pokud jeho pracovní poměr skončí předtím, než nastane případ plnění, pokud zaměstnanec v tomto okamžiku dosáhl věku 35 let a

– buď příslib zabezpečení pro něj existoval alespoň po dobu 10 let,

– nebo začátek příslušnosti k podniku nastal alespoň před 12 lety a příslib zabezpečení pro něj existoval alespoň po dobu tří let.“

4 Ustanovení § 17 odst. 3 BetrAVG má následující znění:

„Od ustanovení § 2 až § 5, § 16, § 27 a § 28 se lze v kolektivních smlouvách odchýlit. Odchylná ustanovení platí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří nejsou vázáni kolektivní smlouvou, pokud se mezi sebou dohodli na použití příslušných ustanovení kolektivní smlouvy. V ostatních případech se nelze od ustanovení tohoto zákona odchýlit v neprospěch zaměstnanců.“

5 Ustanovení § 7 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 (Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3, dále jen „kolektivní smlouva“), která je v platnosti od 1. ledna 1988 a byla uzavřena mezi provozovnou společnosti BA v Düsseldorfu (Německo) a Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (odborový svaz veřejných služeb, přepravy a dopravy), stanovilo:

„1. Zaměstnanci, kteří vstoupili do služeb [BA] po 31. prosinci 1977, obdrží při odchodu ze společnosti před dovršením zákonných lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod vlastní neúročené příspěvky zpět.

2. Pro zaměstnance, kteří vstoupili do služeb [BA] před 1. lednem 1978, platí následující úprava:

a) zaměstnanci s nezrušitelnými nároky mohou při odchodu ze společnosti před dosažením věkové hranice požadovat vyplacení hodnoty nároku na důchod zaručeného vlastními příspěvky.

b) zaměstnanci, kteří odejdou před uplynutím pěti let služby z vlastního popudu ze služeb [BA], mají nárok pouze na plnění zaručená vlastními příspěvky.

Zaměstnanci, kteří odejdou po uplynutí pěti let služby, ale před dovršením zákonných lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod, z vlastního popudu nebo z jakéhokoliv jiného důvodu ze služeb [BA], mají nárok také na důchod, který je až do tohoto okamžiku zaručen příspěvky [BA]. [...]

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

6 Pan M. Casteels pracoval pro společnost BA nepřetržitě ode dne 1. července 1974. V průběhu své pracovní kariéry byl vždy zaměstnán touto společností na území různých členských států, a sice v Belgickém království, Spolkové republice Německo a Francouzské republice. Pan M. Casteels byl ke společnosti BA soustavně vázán prostřednictvím rámcové pracovní smlouvy, která byla několikrát změněna podle provozovny, ve které vykonával své zaměstnání.

7 Pan M. Casteels tak pracoval v Belgii do 14. listopadu 1988, poté od 15. listopadu 1988 do 1. října 1991 v provozovně společnosti BA nacházející se v Düsseldorfu. Od 1. října 1991 do 1. dubna 1996 byl zaměstnán společností BA ve Francii a poté opětovně vykonával své zaměstnání v Belgii.

8 Pracovní smlouva M. Casteelse ze dne 10. března 1988 stanovila, že bude náležet k systému penzijního připojištění společnosti BA existujícímu v místě jeho zaměstnání.

9 V souvislosti s přechodem M. Casteelse z Bruselu do Düsseldorfu se dotčené smluvní strany dohodly, že na dotyčného se mají vztahovat pracovní podmínky použitelné na německé zaměstnance, kteří vstoupili do služeb společnosti BA ke dni 1. července 1974. Nicméně byla stanovena jedna výjimka týkající se členství M. Casteelse v podnikovém systému důchodového zabezpečení společnosti BA v Německu, zřízeném u pojišťovny náležející ke skupině Victoria Lebensversicherungen AG. Do tohoto systému měl být M. Casteels zapojen až v okamžiku skutečného začátku výkonu práce v provozovně společnosti BA nacházející se v Düsseldorfu.

10 V rámci sporu v původním řízení společnost BA zpochybňuje nárok M. Casteelse na plnění z penzijního připojištění za období činnosti vykonávané v Německu s odůvodněním, že z této provozovny v Düsseldorfu odešel v roce 1991 dobrovolně, aniž dosáhl minimální doby výkonu služby nezbytné podle § 7 kolektivní smlouvy pro získání konečných nároků z penzijního připojištění podle systému platného v uvedené provozovně.

11 Podle Arbeidshof te Brussel mohl M. Casteels na základě německých právních předpisů platných v dotčeném období uplatnit pouze nárok na vrácení vlastních příspěvků, s výjimkou příspěvků zaplacených jeho zaměstnavatelem. Co se týče nároků na plnění z penzijního připojištění, je tak postavení M. Casteelse podle tohoto soudu z důvodu, že pracoval pro stejného zaměstnavatele v různých členských státech, méně

výhodné ve srovnání se situací, ve které by se nacházel, pokud by pro tohoto zaměstnavatele pracoval vždy v Belgii.

12 Předkládající soud se před rozhodnutím o žalobě M. Casteelse rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Může se soukromá osoba v právním sporu se svým zaměstnavatelem ze soukromého sektoru dovolávat před vnitrostátními soudy článku 42 ES, pokud Rada [Evropské unie] nepřijala opatření stanovená tímto článkem?

2) Brání článek 39 ES – před vstupem směrnice [Rady] 98/49/ES [ze dne 29. června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění (Úř. věst. L 209, 46; Zvl. vyd. 05/03, s. 323)] v platnost – a článek 42 ES každý zvlášť nebo společně tomu, aby:

v případě zaměstnance, který je zaměstnán u téže právnické osoby jako zaměstnavatele a nebyl vyslán, [aby pracoval v jiném členském státě,] a který je postupně zaměstnán v různých provozovnách tohoto zaměstnavatele v různých členských státech a podléhá vždy programům penzijního připojištění platným pro danou provozovnu,

– nebyly při určení období pro nabytí konečných nároků na plnění z penzijního připojištění (na základě příspěvků zaměstnavatele a zaměstnance) v určitém členském státě zohledněny ani roky zaměstnání odpracované již pro stejného

zaměstnavatele v jiném členském státě, ani členství zaměstnance v systému penzijního připojištění v tomto členském státě,

– přeložení zaměstnance s jeho souhlasem do provozovny téhož zaměstnavatele v jiném členském státě bylo postaveno na roveň případu dobrovolného odchodu z provozovny stanovenému v předpisech důchodového zabezpečení, čímž jsou nároky na plnění z penzijního připojištění omezeny na vlastní příspěvky zaměstnance,

pokud má tato situace nepříznivý důsledek, že tento zaměstnanec ztrácí nároky na plnění z penzijního připojištění za své zaměstnání v tomto členském státě, což by se nestalo v případě, kdy by pro svého zaměstnavatele pracoval pouze v jednom členském státě a nadále by trvala jeho účast na systému penzijního připojištění tohoto členského státu?“

K předběžným otázkám

K první otázce

13 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda článek 48 SFEU má přímý účinek v tom smyslu, že se jednotlivec může dovolávat tohoto článku vůči zaměstnavateli ze soukromého sektoru v rámci sporu vedeného před vnitrostátními soudy.

14 V tomto ohledu je třeba uvést, že účelem článku 48 SFEU není stanovit přímo účinné právní pravidlo jako takové. Toto ustanovení tvoří právní základ, na němž může Evropský parlament a Rada přijmout řádným legislativním postupem v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků.

15 Toto ustanovení tak vyžaduje činnost zákonodárce Unie, a jeho účinky jsou tedy podmíněny vydáním aktu uvedených orgánů Unie. Nemůže tedy samo o sobě jednotlivcům přiznávat práva, kterých by se mohli dovolávat před vnitrostátními soudy.

16 Na první otázku je tedy třeba odpovědět tak, že článek 48 SFEU nemá přímý účinek, kterého by se mohl jednotlivec dovolávat vůči zaměstnavateli ze soukromého sektoru v rámci sporu vedeného před vnitrostátními soudy.

K druhé otázce

17 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda má být článek 45 SFEU vykládán tak, že brání tomu, aby při určení doby pro nabytí konečných nároků na plnění z penzijního připojištění v určitém členském státě nebyly zohledněny roky zaměstnání odpracované zaměstnancem pro stejného zaměstnavatele v jeho provozovnách nacházejících se v různých členských státech a na základě téže rámcové pracovní smlouvy.

18 Předkládající soud se rovněž zamýšlí nad otázkou, zda přeložení zaměstnance s jeho souhlasem do jiné provozovny téhož zaměstnavatele v jiném členském státě musí být považováno za dobrovolný odchod tohoto zaměstnance ve smyslu ustanovení dotčeného systému penzijního připojištění.

19 Na úvod je třeba uvést, že článek 45 SFEU se vztahuje nejen na činnost veřejných orgánů, ale rovněž na pravidla jiné povahy, jejichž cílem je kolektivním způsobem upravit závislou činnost (viz rozsudek ze dne 16. března 2010, Olympique Lyonnais, C-325/08, Sb. rozh. s. I-2177, bod 30 a citovaná judikatura).

20 Z toho vyplývá, že článek 45 SFEU se uplatní na takovou situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, která se vyznačuje existencí kolektivní smlouvy upravující nároky z penzijního připojištění M. Casteelse ve vztahu ke společnosti BA.

21 Z ustálené judikatury rovněž vyplývá, že všechna ustanovení SFEU týkající se volného pohybu osob mají za cíl usnadnit výkon výdělečné činnosti jakékoli povahy na území Unie příslušníkům Unie a brání opatřením, která by mohla znevýhodňovat tyto příslušníky, když chtějí vykonávat hospodářskou činnost na území jiného členského státu (viz rozsudek ze dne 1. dubna 2008, Gouvernement de la Communauté française a Gouvernement wallon, C-212/06, Sb. rozh. s. I-1683, bod 44 a citovaná judikatura, jakož i výše uvedený rozsudek Olympique Lyonnais, bod 33).

22 V důsledku toho článek 45 SFEU brání veškerým opatřením, která, i když se použijí bez diskriminace na základě státní příslušnosti, mohou bránit příslušníkům Unie ve výkonu základních svobod zaručených Smlouvou nebo tento jejich výkon učinit méně přitažlivým (viz výše uvedený rozsudek Gouvernement de la Communauté française a Gouvernement wallon, bod 45 a citovaná judikatura).

23 I když se ve věci v původním řízení ustanovení kolektivní smlouvy, zejména její § 7, uplatní zajisté bez rozdílu na všechny zaměstnance v pobočkách společnosti BA, které se nacházejí v Německu, a nerozlišují podle státní příslušnosti dotčených zaměstnanců, nemění to nic na tom, že tato kolektivní smlouva má za následek znevýhodnění zaměstnanců, kteří se nacházejí v situaci M. Casteelse, z důvodu, že využili svého práva na volný pohyb uvnitř Unie, oproti zaměstnancům společnosti BA, kteří takového práva nevyužili.

24 Jak uvedla rovněž generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, je kolektivní smlouva omezena na území Spolkové republiky Německo.

25 Z toho na straně jedné vyplývá, že pro zaměstnance společnosti BA, kteří byli jako M. Casteels přeloženi z provozovny společnosti BA umístěné v jiném členském státě do provozovny téhož zaměstnavatele nacházející se v Düsseldorfu, není doba zaměstnání odpracovaná v první z těchto provozoven považována za dobu zaměstnání relevantní pro účely ověření, že dotyčný dovršil minimální doby vyžadované pro nabytí konečných nároků z penzijního připojištění podle systému platného v Německu.

26 Naproti tomu zaměstnanci v této provozovně v Düsseldorfu, kteří mají u společnosti BA stejnou dobu příslušnosti k podniku jako M. Casteels, ale kteří nevyužili svého práva na volný pohyb, mohou pro účely ověření dosažení doby nezbytné v souladu s ustanoveními kolektivní smlouvy pro nabytí konečných nároků na plnění z penzijního připojištění podle systému platného v uvedené provozovně uplatnit dobu nepřetržité příslušnosti k podniku v uvedené provozovně. Tito zaměstnanci mají při nabytí svých nároků z penzijního připojištění prospěch z kontinuity, zatímco doba, během níž M. Casteels získal nároky podle systému platného v téže provozovně, nemohla dostačovat k dovršení minimální doby vyžadované § 7 kolektivní smlouvy proto, že

nabývání doby příslušnosti podniku uvnitř společnosti AB bylo, pokud jde o dotyčného, přerušeno, neboť vyplynulo z dob zaměstnání odpracovaných v provozovnách téhož zaměstnavatele, jež se nacházejí v různých členských státech.

27 Na straně druhé zaměstnanci společnosti BA, kteří byli přeloženi se svým souhlasem z provozovny společnosti BA nacházející se v Düsseldorfu do jiné provozovny téhož zaměstnavatele v jiném členském státě, jsou považováni za zaměstnance, kteří odešli ze společnosti BA ve smyslu kolektivní smlouvy, takže pokud byli přeloženi před uplynutím doby zaměstnání pěti let, mají na základě § 7 odst. 2 písm. b) kolektivní smlouvy pouze nárok na plnění zaručená vlastními příspěvky.

28 Naproti tomu, jak zdůrazňuje generální advokátka v bodě 51 svého stanoviska, zaměstnanec společnosti BA, který souhlasí s přeložením z provozovny v Düsseldorfu do jiné provozovny společnosti BA nacházející se v Německu, se nepovažuje za zaměstnance, který odchází ze společnosti BA ve smyslu kolektivní smlouvy, a nevztahuje se na něj tudíž ustanovení uvedené kolektivní smlouvy citované v předcházejícím bodě tohoto rozsudku.

29 Kolektivní smlouva tím, že nezohledňuje roky zaměstnání odpracované zaměstnancem společnosti BA v provozovně téhož zaměstnavatele nacházející se v jiném členském státě, a tím, že staví přeložení zaměstnance společnosti BA s jeho souhlasem do takové provozovny na roveň dobrovolnému odchodu ze společnosti BA, znevýhodňuje zaměstnance, kteří využívají svého práva na volný pohyb, neboť těmto zaměstnancům vznikají finanční ztráty a snižují se jejich nároky z penzijního připojištění. Perspektiva takového znevýhodnění může takové pracovníky, jako je M. Casteels, odradit od odchodu z provozovny svého zaměstnavatele nacházející se v jednom členském státě do provozovny téhož zaměstnavatele nacházející se v jiném členském

státě (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Gouvernement de la Communauté française a Gouvernement wallon, bod 48).

30 Vzhledem k tomu, že sytém dotčený v původním řízení tvoří překážku volného pohybu pracovníků, v zásadě zakázanou článkem 45 SFEU, lze jej připustit pouze za podmínky, že sleduje cíl obecného zájmu, je způsobilý zaručit jeho uskutečnění a nepřekračuje meze toho, co je k dosažení sledovaného cíle nezbytné (viz zejména výše uvedený rozsudek Gouvernement de la Communauté française a Gouvernement wallon, bod 55 a citovaná judikatura).

31 Společnost BA v tomto ohledu uvádí, že tento systém má za cíl vyloučit, aby byl zaměstnanec členem současně několika systémů podnikového pojištění v různých členských státech. Nicméně, jak uvedla generální advokátka v bodě 79 svého stanoviska, v situaci, jako je situace M. Casteelse, není nutné se obávat bezdůvodného obohacení dotčeného migrujícího pracovníka, ale naopak neodůvodněného znevýhodnění vyplývajícího ze ztráty nároků z penzijního připojištění za období, ve kterém byl dotyčný členem německého systému podnikového důchodového zabezpečení.

32 Cíl udržení zaměstnanců, kterého se dovolává společnost BA, nelze uplatňovat pro účely odůvodnění znevýhodňujícího zacházení s pracovníky, kteří při výkonu svého práva na volný pohyb uvnitř Unie zůstávají ve službě téhož zaměstnavatele.

33 Podle ustálené judikatury přísluší vnitrostátnímu soudu, aby za plného využití posuzovací pravomoci přiznané mu vnitrostátním právem vykládal a uplatňoval ustanovení vnitrostátního práva v souladu s požadavky práva Unie (viz rozsudky ze dne 4. února 1988, Murphy a další, 157/86, Recueil, s. 673, bod 11; ze dne 26. září 2000, Engelbrecht, C-262/97, Recueil, s. I-7321, bod 39, a ze dne 11. ledna 2007, ITC, C-208/05, Sb. rozh. s. I-181, bod 68).

34 V tomto ohledu je nutné uvést, že vzhledem k tomu, že M. Casteels pracoval pro společnost BA nepřetržitě od 1. července 1974, mělo by být možné jej za cenu výkladu § 7 odst. 2 písm. b) druhého pododstavce kolektivní smlouvy v souladu s článkem 45 SFEU považovat za zaměstnance společnosti BA od tohoto data a mělo by být možné na něj nahlížet tak, že od tohoto zaměstnavatele při přeložení do jeho provozovny nacházející se ve Francii neodešel, aby měl nárok na plnění spočívající na vlastních příspěvcích, jakož i příspěvcích společnosti BA i za dobu účasti na systému platném v provozovně společnosti BA nacházející se v Düsseldorfu.

35 Toto ustanovení kolektivní smlouvy stanoví, že zaměstnanci, kteří vstoupili do služeb společnosti BA před 1. lednem 1978 a kteří odejdou po uplynutí pěti let služby, ale před dovršením zákonných lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod, z vlastního popudu nebo z jakéhokoliv jiného důvodu ze služeb společnosti BA, mají nárok také na důchod, který až do tohoto okamžiku spočívá na příspěvcích společnosti BA. V tomto ohledu je třeba uvést, že společnost BA na jednání před Soudním dvorem připustila, že lze § 7 odst. 2 kolektivní smlouvy na M. Casteelse použít.

36 Z výše uvedeného vyplývá, že na druhou otázku je třeba odpovědět tak, že článek 45 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání v rámci povinného použití kolektivní smlouvy tomu,

– aby při určení doby pro nabytí konečných nároků na plnění z penzijního připojištění v určitém členském státě nebyly zohledněny roky zaměstnání odpracované pro stejného zaměstnavatele v jeho provozovnách nacházejících se v různých členských státech a na základě téže rámcové pracovní smlouvy, a

– aby byl zaměstnanec, který byl přeložen z provozovny svého zaměstnavatele nacházející se v jednom členském státě do provozovny téhož zaměstnavatele nacházející se v jiném členském státě, považován za zaměstnance, který odešel od tohoto zaměstnavatele z vlastního popudu.

K nákladům řízení

37 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

1) Článek 48 SFEU nemá přímý účinek, kterého by se mohl jednotlivec dovolávat vůči zaměstnavateli ze soukromého sektoru v rámci sporu vedeného před vnitrostátními soudy.

2) Článek 45 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání v rámci povinného použití kolektivní smlouvy tomu,

– **aby při určení doby pro nabytí konečných nároků na plnění z penzijního připojištění v určitém členském státě nebyly zohledněny roky zaměstná-**

ní odpracované pro stejného zaměstnavatele v jeho provozovnách nacházejících se v různých členských státech a na základě téže rámcové pracovní smlouvy, a

– **aby byl zaměstnanec, který byl přeložen z provozovny svého zaměstnavatele nacházející se v jednom členském státě do provozovny téhož zaměstnavatele nacházející se v jiném členském státě, považován za zaměstnance, který odešel od tohoto zaměstnavatele z vlastního popudu.**

Podpisy.