A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2011. március 10.*

A C-379/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeidshof te Brussel (Belgium) a Bírósághoz 2009. szeptember 25-én érkezett, 2009. szeptember 15-i határozatával terjesztett elő az előtte

Maurits Casteels

és

a **British Airways plc**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, Juhász E., G. Arestis (előadó), J. Malenovský és T. von Danwitz bírák,

* Az eljárás nyelve: holland.

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli eljárásra és a 2010. október 6-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– M. Casteels képviseletében M. Van Asch ügyvéd,

– a British Airways plc képviseletében C. Willems, S. Fiorelli, és M. Caproni advocaten,

– a német kormány képviseletében J. Möller és C. Blaschke, meghatalmazotti minőségben,

– a Görög Köztársaság képviseletében E.-M. Mamouna, M. Michelogiannaki és S. Spyropoulos, meghatalmazotti minőségben,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében H. Walker, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében V. Kreuschitz és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. november 11-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 45. cikk és EUMSZ 48. cikk értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet az M. Casteels, belga állampolgár és az Egyesült Királyság joga alá tartozó British Airways plc (a továbbiakban: BA) társaság fióktelepe, székhelye Brüsszel (Belgium), közötti jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya az érintett kiegészítőnyugdíj-jogosultsága.

Jogi háttér

3 A foglalkoztatói nyugdíj javításáról szóló 1974. december 19-i törvény (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung; BGBl. I., 1974, 3610. o.; a továbbiakban: BetrAVG) 1. §-ának első mondata így rendelkezik:

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

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

– a munkáltató szervnél legalább 12 éves szolgálati időt letöltött, és a nyugdíjfizetési kötelezettségvállalás a javára legalább három évig fennállt".

4 A BetrAVG 17. §-nak (3) bekezdése így szól:

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

5 A nyugdíjakról szóló, a BA düsseldorfi (Németország) fióktelepe és a Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (közszolgáltatások, szállítás és közlekedés) szakszervezet által kötött, 1988. január 1-jén hatályba lépett 3. kollektív szerződés (Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3, a továbbiakban: kollektív szerződés) 7. §-a az alábbiakat rögzítette:

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

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

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

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

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

[...]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

6 M. Casteels 1974. július 1-je óta dolgozott megszakítás nélkül a BA-nál. Munkaviszonyának fennállása alatt M. Casteels mindig e társaság alkalmazásában állt több tagállamban, nevezetesen a Belga Királyságban, a Németországi Szövetségi Köztársaságban és a Francia Köztársaságban. M. Casteelst a BA-hoz folyamatosan általános munkaszerződés kötötte, melyet a fióktelepnek megfelelően több alkalommal módosítottak.

7 M. Casteels így 1988. november 14-ig Belgiumban, majd 1988. november 15. és 1991. október 1-je között a BA Düsseldorfban található fióktelepén dolgozott. 1991. október 1-jétől 1996. április 1-jéig a BA Franciaországban alkalmazta, majd újból Belgiumban látta el feladatát.

8 M. Casteels 1988. március 10-i munkaszerződése azt kötötte ki, hogy a felperes a BA foglalkoztatás helye szerinti kiegészítő nyugdíjrendszerének válik a tagjává.

9 M. Casteels Brüsszelből Düsseldorfba való áthelyezésére tekintettel az érintett felek abban állapodtak meg, hogy M. Casteelst a rá vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében olyan helyzetbe kell hozni, mint amilyen helyzetben a BA alkalmazásában 1974. július 1-je óta álló német munkavállalók vannak. A kivételt ez alól csupán M. Casteelsnek a BA németországi nyugdíjrendszerében, a Victoria Lebensversicherung AG csoportos biztosítási pénztárban való tagsága képezte. M. Casteels csak a BA Düsseldorfban található fióktelepén való munkakezdésével válhatott biztosítottá.

10 Az alapjogvita keretében a BA vitatja M. Casteels kiegészítőnyugdíj-jogosultságát a Németországban foglalkoztatásban töltött idő tekintetében, mivel M. Casteels önként hagyta el e düsseldorfi fióktelepet 1991-ben anélkül, hogy letöltötte volna a kollektív szerződés 7. §-a értelmében az említett fióktelepen hatályos rendszer címén kiegészítő nyugdíjra való jogosultság végleges megszerzéséhez szükséges minimális foglalkoztatásban töltött időt.

11 Az Arbeidshof te Brussel álláspontja szerint az érintett időszakban hatályos német szabályozás értelmében M. Casteels kizárólag a saját járulékait igényelhette vissza, a munkáltatója által befizetett járulékok kivételével. A kiegészítőnyugdíj-jogosultság tekintetében tehát M. Casteels helyzete, annak folytán, hogy ugyanazon munkáltató

alkalmazásában különböző tagállamokban dolgozott, hátrányosabb, mint ha ezen munkáltató mindig Belgiumban foglalkoztatta volna.

12 A kérdést előterjesztő bíróság, mielőtt M. Casteels kérelmének tárgyában határozatot hozna, úgy döntött, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

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

2) Ellentétes-e – a [Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről szóló, 1998. június 29-i] 98/49/EK [tanácsi] irányelv [HL L 209., 46. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 323. o.] hatályba lépése előtt – az EK 39. cikkel vagy az EK 42. cikkel, e cikkek bármelyikével vagy mindkettővel az, ha:

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

– a (munkáltató és a munkavállaló által fizetett járulék alapján számított) kiegészítőnyugdíj-jogosultság végleges megszerzésére vonatkozó időszak számításánál valamely meghatározott tagállamban nem veszik figyelembe sem

az ugyanezen munkáltatónál egy más tagállamban foglalkoztatásban töltött éveket, sem az ottani kiegészítő nyugdíjrendszerbe való belépését, valamint,

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

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

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

13 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az EUMSZ 48. cikknek közvetlen hatálya van-e abban az értelemben, hogy magánszemély hivatkozhat e cikkre a nemzeti bíróságok előtt a magánszektorban tevékenykedő munkáltatójával szembeni jogvitában.

14 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 48. cikk célja nem ilyen jogi szabály felállítása. E cikk olyan jogi alapnak tekinthető, amely lehetővé teszi az Európai Parlament és a Tanács számára, hogy a rendes jogalkotási eljárásnak megfelelően eljárva elfogadja a szociális biztonság területén a munkavállalók szabad mozgásának biztosításához szükséges intézkedéseket.

15 Ekként e rendelkezés az uniós jogalkotó eljárását követeli meg, tehát hatálya az említett uniós intézmények aktusának van alárendelve. Következésképpen e rendelkezés nem ruházhat magánszemélyekre olyan jogokat, amelyekre azok a nemzeti bíróság előtt közvetlenül hivatkozhatnának.

16 Következésképpen az első kérdésre azt kell válaszolni, hogy az EUMSZ 48. cikk nem rendelkezik közvetlen hatállyal, amelyre magánszemély a nemzeti bíróságok előtt a magánszektorban tevékenykedő munkáltatójával szembeni jogvitában hivatkozhatna.

A második kérdésről

17 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az EUMSZ 45. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha a kiegészítőnyugdíj-jogosultság végleges megszerzésére vonatkozó időszak számításánál valamely meghatározott tagállamban nem veszik figyelembe az ugyanezen munkáltatónál, ugyanezen általános munkaszerződés alapján, más tagállamokban található fióktelepeken foglalkoztatásban töltött éveket.

18 A kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja tudni továbbá, hogy a munkavállalónak az ugyanazon munkáltató más tagállamban található fióktelepére, e munkavállaló egyetértésével történő áthelyezését a szóban forgó kiegészítő nyugdíjrendszer rendelkezéseinek értelmében a fióktelep önkéntes elhagyásával azonosnak kell-e tekinteni.

19 Mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 45. cikk nem csak a hatóságok tevékenységére terjed ki, hanem a keresőtevékenység kollektív szabályozására irányuló más jellegű szabályokra is (lásd a C-325/08. sz. Olympique Lyonnais ügyben 2010. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-2177. o.] 30. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

20 Következésképpen az EUMSZ 45. cikk alkalmazandó az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló helyzetre, amelynek jellemzője, hogy van olyan kollektív munkaszerződés, amely M. Casteelsnek a BA viszonylatában fennálló kiegészítőnyugdíj-jogosultsága tekintetében irányadó.

21 Ugyancsak az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy az EUM-Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezései összességének célja, hogy az uniós polgárok számára megkönnyítse bármilyen szakmai tevékenység gyakorlását az Unió területén belül, és azokkal ellentétes minden olyan intézkedés, amely e polgárokat hátrányosan érinti, amikor más tagállam területén kívánnak gazdasági tevékenységet gyakorolni (lásd a C-212/06. sz., Gouvernement de la Communauté française és Gouvernement wallon ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet [EBHT 2008., I-1683. o.] 44. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a fent hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 33. pontját).

22 Ennek következtében az EUMSZ 45. cikkel ellentétes bármely olyan intézkedés, amely – bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását (lásd a fent hivatkozott Gouvernement de la Communauté française és Gouvernement wallon ügyben hozott ítélet 45. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

23 Az alapügyben, noha természetesen a kollektív szerződés rendelkezései, köztük annak 7. §-a a BA Németországban található létesítményeinél dolgozó valamennyi munkavállalóra egyaránt alkalmazandók, és nem tesznek különbséget az érintett munkavállalók állampolgársága alapján, ettől még e kollektív szerződés hatása az, hogy az M. Casteels helyzetéhez hasonló helyzetben lévő munkavállalókat – azon tény folytán, hogy az Unión belüli szabad mozgás jogát gyakorolták – hátrányosan érinti a BA által foglalkoztatott olyan munkavállalókhoz képest, akik e jogukat nem gyakorolták.

24 Ugyanis, amint azt a főtanácsnok is megállapította indítványának 50. pontjában, a kollektív szerződés területi hatálya a Németországi Szövetségi Köztársaság területére korlátozódik.

25 Ebből az következik egyrészt, hogy a BA alkalmazásában álló azon munkavállalók tekintetében, akiket M. Casteelshez hasonlóan áthelyeztek a BA egy másik tagállamban található fióktelepéről ugyanezen munkáltató Düsseldorfban található fióktelepére, az ezen utóbbi fióktelepen foglalkoztatásban töltött időt nem veszik tekintetbe a Németországban hatályos rendszer címén kiegészítő nyugdíjra való jogosultság végleges megszerzéséhez szükséges minimális szolgálati idő érintett általi teljesítésének vizsgálata során.

26 Ezzel szemben az e düsseldorfi fióktelepen alkalmazásban álló azon munkavállalók, akik a BA-ban ugyanannyi szolgálati idővel rendelkeznek, mint M. Casteels, ám nem gyakorolták a szabad mozgáshoz való jogukat, megszakítás nélküli szolgálati időt tudnak felmutatni annak vizsgálata során, hogy teljesítették-e a kollektív szerződés rendelkezéseinek megfelelően az e fióktelepen hatályos rendszer címén kiegészítő nyugdíjra való jogosultság végleges megszerzéséhez szükséges időt. E munkavállalók esetében fennáll a folytonosság a kiegészítőnyugdíj-jogosultságuk megszerzése tekintetében, míg az az időszak, amelynek folyamán M. Casteels megszerezte az ugyanezen a fióktelepen hatályos rendszer címén a jogosultságot, nem érhette el a

kollektív szerződés 7. §-ban előírt minimális tartamot, mivel az érintett BA-nál foglalkoztatásban töltött idejének megszerzése megszakadt annak folytán, hogy e szolgálati idő ugyanezen munkáltató különböző tagállamokban található fióktelepein teljesített szolgálati időkből tevődött össze.

27 Másrészt a BA alkalmazásában álló munkavállalókat, akiket egyetértésükkel a BA Düsseldorfban található fióktelepéről ugyanezen munkáltató egy másik tagállamban található fióktelepére helyeztek át, a kollektív szerződés értelmében úgy kell tekinteni, mint akik megszüntették a BA-hoz fűződő munkaviszonyukat, következésképpen ők ugyanezen szerződés 7. §-a (2) bekezdése b) pontjának értelmében csak a saját járulékaik által megalapozott ellátásokra jogosultak, amennyiben ötéves szolgálati idő leteltét megelőzően helyezték át őket.

28 Ezzel szemben, amint azt a főtanácsnok kiemeli indítványának 51. pontjában, a BA alkalmazásában álló azon munkavállaló, aki elfogadja, hogy a düsseldorfi fióktelepről a BA egy másik Németországban található fióktelepére helyezzék át, nem tekinthető úgy, mint aki a kollektív szerződés értelmében megszünteti a BA-hoz fűződő munkaviszonyát, következésképpen nem tartozik a jelen ítélet előző pontjában említett kollektív szerződés rendelkezésének hatálya alá.

29 A kollektív szerződés azzal, hogy nem köti ki a BA alkalmazásában álló munkavállaló által az ugyanezen munkáltató egy másik tagállamban található fióktelepén foglalkoztatásban töltött évek figyelembevételét, és hogy a BA alkalmazásában álló munkavállaló munkaviszonyának önkéntes megszüntetésével azonosnak tekinti a munkavállalónak az ilyen fióktelepre a beleegyezésével történő áthelyezését, hátrányosan érinti azon munkavállalókat, akik élnek a szabad mozgáshoz való jogukkal, mivel ezen utóbbiak pénzügyi veszteséget szenvednek, valamint kiegészítőnyugdíj-jogosultságuk is csorbul. Egy ilyen hátrány kilátásai visszatarthatják az M. Casteelshez hasonló munkavállalókat, hogy elhagyják munkáltatójuk valamely tagállamban található fióktelepét, és ugyanezen munkáltatónak egy másik tagállam területén található

fióktelepére lépjenek be (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Gouvernement de la Communauté française és Gouvernement wallon ügyben hozott ítélet 48. pontját).

30 Az alapügy tárgyát képező rendszer – mivel a munkavállalók szabad mozgásának korlátozását valósítja meg, amelyet az EUMSZ 45. cikk főszabály szerint tilt – csak azzal a feltétellel fogadható el, ha közérdekű célt szolgál, alkalmas e cél megvalósításának biztosítására, és nem haladja meg az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket (lásd főként a fent hivatkozott Gouvernement de la Communauté française és Gouvernement wallon ügyben hozott ítélet 55. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

31 A BA megállapítja e tekintetben, hogy e rendszer annak elkerülésére irányul, hogy valamely munkavállaló egyidejűleg több tagállam nyugdíjrendszerének is a tagja legyen. Mindazonáltal, amint arra a főtanácsnok indítványának 79. pontjában rámutat, egy, az M. Casteels helyzetéhez hasonló helyzetben nem a migráns munkavállaló jogalap nélküli gazdagodásától, hanem éppen ellenkezőleg, a kiegészítőnyugdíj-jogosultságnak az érintettnek a német kiegészítő nyugdíjrendszerben fennálló tagsága folyamán történő elvesztése révén bekövetkező indokolatlan megkárosításától kell tartani.

32 Ami a BA által hivatkozott, a személyzet lojalitásának biztosítására irányuló célt illeti, arra ésszerűen nem lehet hivatkozni az azon munkavállalókkal szembeni hátrányos bánásmód igazolásául, akik, miközben gyakorolják az Unión belüli szabad mozgáshoz való jogukat, ugyanazon munkáltató alkalmazásában maradnak.

33 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróság feladata, hogy – minden olyan esetben, ahol a nemzeti jog mérlegelési mozgásteret biztosít számára – a belső jog rendelkezését az uniós jog követelményeivel összhangban értelmezze és alkalmazza (lásd a 157/86. sz., Murphy és társai ügyben 1988. február 4-én hozott ítélet [EBHT 1988., 673. o.] 11. pontját, a C-262/97. sz. Engelbrecht-ügyben 2000. szeptember 26-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-7321. o.] 39. pontját és a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-181. o.] 68. pontját).

34 E tekintetben meg kell állapítani, hogy M. Casteelst, aki 1974. július 1-je óta megszakítás nélkül dolgozott a BA-nál, a kollektív szerződés 7. §-a (2) bekezdése b) pontja második albekezdésének az EUMSZ 45. cikknek megfelelő értelmezése alapján úgy kellene tudni tekinteni, mint aki ezen időpont óta áll a BA alkalmazásában, és mint aki a Franciaországban található fióktelepről való áthelyezése során nem szüntette meg a munkáltatójához fűződő munkaviszonyát, miáltal jogosult a saját járulékai, valamint a BA által fizetett járulékok alapján őt megillető szolgáltatásokra azon időszak tekintetében, amelynek folyamán a BA Düsseldorfban található fióktelepén hatályos biztosítási rendszer tagja volt.

35 A kollektív szerződés e rendelkezése azt írja ugyanis elő, hogy az 1978. január 1-je előtt a BA alkalmazásában állt azon munkavállalók, akik a BA-hoz fűződő munkaviszonyukat a foglalkoztatás ötéves időtartamának lejártát követően, de a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges – törvényben meghatározott – időszak lejárta előtt saját kérésükre vagy bármely más okból megszüntetik, az ezen időpontig a BA által fizetett járulékok által megalapozott nyugellátásokra is jogosultak. E tekintetben meg kell állapítani, hogy a Bíróság előtti tárgyaláson a BA elismerte, hogy a kollektív szerződés 7. §-ának (2) bekezdése M. Casteels tekintetében alkalmazható.

36 A fentiekből az következik, hogy a második kérdésre akként kell válaszolni, hogy az EUMSZ 45. cikket akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely kollektív munkaszerződés kötelező alkalmazásának a keretében:

– a kiegészítőnyugdíj-jogosultság végleges megszerzésére vonatkozó időszak számításánál valamely meghatározott tagállamban nem veszik figyelembe az ugyanazon munkáltatónál, ugyanazon általános munkaszerződés alapján, más tagállamokban található fióktelepeken foglalkoztatásban töltött éveket; és

– a munkavállalónak a munkáltatója valamely tagállamban található fióktelepéről az ugyanazon munkáltató más tagállamban található fióktelepére történő áthelyezését e munkáltatónak a munkavállaló által történő önkéntes elhagyásával azonosnak tekintik.

A költségekről

37 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

1) Az EUMSZ 48. cikk nem rendelkezik közvetlen hatállyal, amelyre magánszemély a nemzeti bíróságok előtt hivatkozhatna a magánszektorban tevékenykedő munkáltatójával szembeni jogvitában.

2) Az EUMSZ 45. cikket akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely kollektív munkaszerződés kötelező alkalmazásának a keretében:

– **a kiegészítőnyugdíj-jogosultság végleges megszerzésére vonatkozó időszak számításánál valamely meghatározott tagállamban nem veszik**

figyelembe az ugyanazon munkáltatónál, ugyanazon általános munkaszerződés alapján, más tagállamokban található fióktelepeken foglalkoztatásban töltött éveket; és

– **a munkavállalónak a munkáltatója valamely tagállamban található fióktelepéről az ugyanazon munkáltató más tagállamban található fióktelepére történő áthelyezését e munkáltatónak a munkavállaló által történő önkéntes elhagyásával azonosnak tekintik.**

Aláírások