WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 10 marca 2011 r. *

W sprawie C-379/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeidshof te Brussel (Belgia) postanowieniem z dnia 15 września 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 września 2009 r., w postępowaniu:

Maurits Casteels

przeciwko

British Airways plc,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, E. Juhász, G. Arestis (sprawozdawca), J. Malenovský i T. von Danwitz, sędziowie,

* Język postępowania: niderlandzki.

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 6 października 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu M. Casteelsa przez adwokata M. Van Ascha,

— w imieniu British Airways plc przez C. Willemsa, S. Fiorellego oraz M. Caproniego, advocaten,

— w imieniu rządu niemieckiego przez J. Möllera oraz C. Blaschkego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Republiki Greckiej przez E.M. Mamounę, M. Michelogiannaki oraz S. Spyropoulosa, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez H. Walker, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez V. Kreuschitza oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 11 listopada 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 45 TFUE i 48 TFUE.

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M. Casteelsem, mającym obywatelstwo belgijskie, a położnym w Brukseli (Belgia) zakładem British Airways plc (zwanej dalej „BA"), spółki prawa brytyjskiego, w przedmiocie prawa do dodatkowych świadczeń emerytalnych zainteresowanego.

Ramy prawne

3 Paragraf 1 zdanie pierwsze Gesetz zur Verbesserung des betrieblichen Altersversorgung (ustawy o poprawie pracowniczych programów emerytalnych) z dnia 19 grudnia 1974 r. (BGBl. I 1974, s. 3610, zwanej dalej „BetrAVG"), stanowi:

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

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

— bądź gdy początek zatrudnienia w zakładzie nastąpił 12 lat wcześniej, a przyrzeczenie świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego obowiązywało w stosunku do niego przynajmniej 3 lata".

4 Paragraf 17 ust. 3 BetrAVG ma następujące brzmienie:

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

5 Paragraf 7 Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3 (układu zbiorowego nr 3 w sprawie zabezpieczenia społecznego, zwanego dalej „układem zbiorowym") obowiązującego od dnia 1 stycznia 1988 r. i zawartego pomiędzy zakładem BA w Düsseldorfie (Niemcy) i Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr [związkiem zawodowym usług publicznych, transportu i komunikacji], stanowi:

„1. Pracownicy, którzy po dniu 31 grudnia 1977 r. rozpoczęli pracę w [BA], otrzymują w przypadku ustania stosunku pracy przed ukończeniem ustawowego terminu nieprzepadalności zwrot opłaconych przez nich składek bez odsetek.

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

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

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

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

[…]".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

6 Maurits Casteels pracował dla linii lotniczych BA nieprzerwanie począwszy od dnia 1 lipca 1974 r. W czasie swojej kariery zawodowej M. Casteels pracował zawsze w zakładach tej spółki w różnych państwach członkowskich, mianowicie w Królestwie Belgii, w Republice Federalnej Niemiec i Republice Francuskiej. Był on nieprzerwanie związany ze spółką BA ogólną umową o pracę, której warunki ulegały wielokrotnym zmianom stosownie do siedziby zakładu, z którym był związany.

7 I tak M. Casteels pracował w Belgii do dnia 14 listopada 1988 r., następnie, od dnia 15 listopada 1988 r. do dnia 1 października 1991 r. w siedzibie BA w Düsseldorfie. Począwszy od dnia 1 października 1991 r. do dnia 1 kwietnia 1996 r. był zatrudniony przez BA we Francji, następnie pracował ponownie w Belgii.

8 Umowa o pracę zawarta z M. Casteelsem w dniu 10 marca 1988 r. przewidywała, że stanie się on członkiem pracowniczych programów emerytalnych BA obowiązujących każdorazowo w miejscu wykonywania przez niego pracy.

9 Przy okazji transferu M. Casteelsa z Brukseli do Düsseldorfu strony uzgodniły, że warunki jego pracy będą identyczne z warunkami pracy pracowników zatrudnionych od dnia 1 lipca 1974 r. w niemieckim zakładzie BA. Z zakresu tego porozumienia wyłączono jedynie uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym dla pracowników BA w Niemczech, ubezpieczonych w zakładzie ubezpieczeń grupowych Victoria Lebensversicherungen AG. M. Casteels miał zostać objęty tym programem dopiero z chwilą rzeczywistego rozpoczęcia pracy w siedzibie zakładu BA w Düsseldorfie.

10 W ramach sporu przed sądem krajowym BA kwestionuje prawo M. Casteelsa do dodatkowego świadczenia emerytalnego z tytułu pracowniczego ubezpieczenia emerytalnego za okres zatrudnienia w Niemczech, ponieważ jakoby z własnej woli odszedł on z zakładu w Düsseldorfie w 1991 r., przed ukończeniem minimalnego okresu zatrudnienia wymaganego, zgodnie z § 7 układu zbiorowego, do nabycia ostatecznego prawa do dodatkowego świadczenia emerytalnego na podstawie systemu ubezpieczenia emerytalnego obowiązującego w tym zakładzie.

11 Zdaniem Arbeidshof te Brussel zgodnie z uregulowaniem niemieckim obowiązującym w odnośnym okresie M. Casteels może dochodzić jedynie zaspokojenia roszczenia o zwrot opłaconych przez niego składek, nie natomiast składek opłaconych przez swojego pracodawcę. Jeżeli chodzi o prawo do dodatkowego świadczenia emerytalnego, sytuacja M. Casteels jest, w związku z tym, iż pracował w różnych państwach

członkowskich dla tego samego pracodawcy, mniej korzystna, aniżeli gdyby zawsze pracował dla tego pracodawcy w Belgii.

12 Przed wydaniem rozstrzygnięcia w przedmiocie żądania M. Casteelsa sąd krajowy postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

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

2) Czy art. 39 traktatu WE, przed dyrektywą 98/49/WE [z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 209, s. 46)], oraz art. 42 traktatu WE, potraktowane łącznie bądź oddzielnie, stoją na przeszkodzie temu, by:

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

— dla celów ustalenia okresu prowadzącego do nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych (nabytych zarówno na podstawie składek zapłaconych przez pracownika, jak i jego pracodawcę) w danym państwie członkowskim nie uwzględniało się ani stażu pracy u tego samego pra-

codawcy w innym państwie członkowskim, ani członkostwa w dodatkowym systemie ubezpieczenia emerytalnego w tym państwie członkowskim; i

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

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

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

13 Przedkładając Trybunałowi pytanie pierwsze, sąd krajowy pragnie ustalić w istocie, czy art. 48 TFUE jest bezpośrednio skuteczny, w tym sensie, że osoba prywatna może powołać się na ten artykuł względem swojego pracodawcy należącego do sektora prywatnego w ramach sporu zawisłego przed sądami krajowymi.

14 W tym kontekście należy zauważyć, że celem art. 48 TFUE nie jest ustanowienie bezpośrednio skutecznej zasady prawnej. Stanowi on podstawę prawną umożliwiającą Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, stanowiącym zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą, przyjmowanie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środków niezbędnych do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników.

15 Przepis ten wymaga podjęcia działania przez prawodawcę Unii Europejskiej i w związku z tym jego skutki są uzależnione od wydania kolejnego aktu przez instytucje Unii. Nie może on zatem jako taki przyznawać jednostkom praw, na które można powołać się przed sądem krajowym.

16 W konsekwencji na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 48 TFUE nie ma bezpośredniej skuteczności, na którą osoba prywatna mogłaby powołać się względem jej pracodawcy należącego do sektora prywatnego w ramach sporu zawisłego przed sądami krajowymi.

W przedmiocie pytania drugiego

17 Przedkładając Trybunałowi pytanie drugie, sąd krajowy pragnie ustalić w istocie, czy art. 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, iż stoi na przeszkodzie temu, aby dla celów ustalenia okresu prowadzącego do nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych [okresu nieprzepadalności] w danym państwie członkowskim nie uwzględniało się stażu pracy u tego samego pracodawcy w jego zakładach położonych w innych państwach członkowskich, i to na podstawie tej samej ogólnej umowy o pracę.

18 Sąd krajowy pragnie również dowiedzieć się, czy przeniesienie pracownika, za jego zgodą, do innego zakładu tego samego pracodawcy, położonego w innym państwie członkowskim, należy uznać za opuszczenie zakładu z własnej woli przez tego pracownika w rozumieniu przepisów regulujących dodatkowy system ubezpieczenia emerytalnego.

19 Na wstępie należy przypomnieć, że art. 45 TFUE nie tylko reguluje działalność władz publicznych, ale obejmuje również przepisy o innym charakterze, zmierzające do uregulowania w sposób zbiorowy pracy najemnej (zob. wyrok z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie C-325/08 Olympique Lyonnais, Zb.Orz. s. I-2177, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

20 Z tego wynika, że art. 45 TFUE stosuje się do sytuacji takiej jak w postępowaniu krajowym, którą charakteryzuje istnienie układu zbiorowego pracy regulującego prawo do dodatkowych świadczeń emerytalnych M. Casteelsa względem BA.

21 Z utrwalonego orzecznictwa wynika również, że ogół przepisów traktatu FUE dotyczących swobodnego przemieszczania się osób ma na celu ułatwienie obywatelom Unii prowadzenia działalności zawodowej wszelkiego rodzaju na całym terytorium Unii i stanowi przeszkodę dla stosowania przepisów, które mogłyby stawiać tych obywateli w niekorzystnym położeniu, w przypadku gdy chcieliby podjąć działalność zarobkową na terenie innego państwa członkowskiego (zob. wyrok z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-212/06 Gouvernement de la Communauté française i Gouvernement wallon, Zb.Orz. s. I-1683, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo; ww. wyrok w sprawie Olympique Lyonnais, pkt 33).

22 W konsekwencji art. 45 TFUE stoi na przeszkodzie jakiemukolwiek przepisowi krajowemu, który – nawet jeżeli jest stosowany bez dyskryminacji ze względu na przynależność państwową – może zakłócać lub czynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez obywateli Unii z podstawowych swobód zagwarantowanych traktatem (zob. ww. wyrok w sprawie Gouvernement de la Communauté française i Gouvernement wallon, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 W postępowaniu przed sądem krajowym postanowienia układu zbiorowego, w szczególności jego § 7, stosują się co prawda bez różnicy do wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach BA położonych w Niemczech i nie dokonują rozróżnienia ze względu na przynależność państwową odnośnych pracowników, jednakże układ ten skutkuje tym, iż ze względu na korzystanie z przysługującego im prawa do swobodnego przemieszczania się w Unii pracownicy będący w sytuacji M. Casteelsa znajdują się w sytuacji mniej korzystnej niż pracownicy BA, którzy z tego prawa nie korzystają.

24 Układ zbiorowy obowiązuje mianowicie, jak podnosi rzecznik generalna w pkt 50 swojej opinii, jedynie na terytorium Republiki Federalnej Niemiec.

25 Wynika z tego, po pierwsze, że jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych przez BA, którzy, tak jak M. Casteels, zostali przeniesieni do zakładu BA w Düsseldorfie z zakładu tego samego pracodawcy położonego w innym państwie członkowskim, okres przepracowany przez nich w pierwszym zakładzie nie jest traktowany jako istotny z punktu widzenia weryfikacji ukończenia minimalnego okresu zatrudnienia wymaganego dla nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowego świadczenia emerytalnego na podstawie systemu ubezpieczenia emerytalnego obowiązującego w Niemczech.

26 Tymczasem pracownicy zatrudnieni w zakładzie w Düsseldorfie, którzy przepracowali w BA taki sam czas, co M. Casteels, lecz którzy nie korzystali z prawa do swobodnego przemieszczania się, mogą powołać się na nieprzerwany okres zatrudnienia dla celów weryfikacji ukończenia okresu zatrudnienia, niezbędnego zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego dla nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowego świadczenia emerytalnego na podstawie systemu ubezpieczenia emerytalnego obowiązującego w tym zakładzie. Pracownicy ci korzystają z ciągłości w nabyciu swoich uprawnień do dodatkowego świadczenia emerytalnego, podczas gdy okres, w którym M. Casteels nabył swoje prawa na podstawie systemu ubezpieczenia emerytalnego obowiązującego w tym samym zakładzie, nie osiąga wymaganego minimum

przewidzianego w § 7 układu zbiorowego, ponieważ okres przepracowany w BA został w jego przypadku przerwany, w tym sensie, że składają się na niego okresy zatrudnienia ukończone w zakładach tego samego pracodawcy położonych w różnych państwach członkowskich.

27 Po drugie, zatrudnieni przez BA pracownicy, którzy zostali przeniesieni, za ich zgodą, z zakładu BA w Düsseldorfie do zakładów tego samego pracodawcy położonych w innych państwach członkowskich, są traktowani jak osoby, które odeszły z BA w rozumieniu układu zbiorowego, tak że zgodnie z § 7 ust. 2 lit. b) tego układu zbiorowego przysługuje im jedynie roszczenie o świadczenia gwarantowane przez opłacone przez nich składki, jeżeli zostali przeniesieni przed upływem 5-letniego okresu zatrudnienia.

28 Tymczasem, co podkreśla rzecznik generalna w pkt 51 swojej opinii, pracownicy zatrudnieni przez BA, którzy akceptują przeniesienie z zakładu w Düsseldorfie do innego zakładu BA położonego w Niemczech, nie są traktowani jak osoby, które odeszły z BA w rozumieniu układu zbiorowego, i w konsekwencji nie są objęci zakresem zastosowania postanowienia układu zbiorowego przywołanego w poprzednim punkcie niniejszego wyroku.

29 Nie przewidując brania pod uwagę okresów zatrudnienia ukończonych przez pracownika zatrudnionego przez BA w zakładzie tego samego pracodawcy położonym w innym państwie członkowskim i traktując na równi z odejściem z BA z własnej woli przeniesienie, za jego zgodą, pracownika zatrudnionego przez BA w takim zakładzie, układ zbiorowy traktuje zatem pracowników korzystających z przysługującego im prawa do swobodnego przemieszczania się mniej korzystnie, ponieważ ci ostatni ponoszą straty finansowe i doznają obniżenia świadczenia z tytułu dodatkowego świadczenia emerytalnego. Perspektywa tego rodzaju niedogodności może zniechęcić pracowników takich jak M. Casteels do odejścia z zakładu ich pracodawcy położonego w jednym państwie członkowskim w celu podjęcia pracy w zakładzie tego samego pracodawcy położonym w innym państwie członkowskim (zob. podobnie

ww. wyrok w sprawie Gouvernement de la Communauté française i Gouvernement wallon, pkt 48).

30 System, którego dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, stanowiący przeszkodę dla swobodnego przepływu pracowników i co do zasady zakazany przez art. 45 TFUE, może być uznany za dopuszczalny jedynie pod warunkiem, że służy on osiągnięciu celu leżącego w interesie ogólnym, jest właściwy dla zapewnienia realizacji tego celu oraz nie wykracza poza to, co jest konieczne dla jego osiągnięcia (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Gouvernement de la Communauté française i Gouvernement wallon, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 W tym kontekście BA podnosi, że celem systemu jest unikanie sytuacji, w której pracownik należałby równocześnie do kilku programów emerytalnych w różnych państwach członkowskich. Jednakże, jak podnosi rzecznik generalna w pkt 79 swojej opinii, w sytuacji takiej jak sytuacja M. Casteelsa nie należy obawiać się bezpodstawnego wzbogacenia pracownika migrującego, ale wręcz przeciwnie, jego bezpodstawnej szkody wynikającej z utraty prawa do dodatkowej emerytury za okres, w którym zainteresowany był członkiem niemieckiego dodatkowego systemu ubezpieczenia emerytalnego.

32 Jeżeli chodzi o powołany przez BA cel w postaci przywiązania pracowników, to nie jest można rozsądnie powoływać się na niego dla uzasadnienia mniej korzystnego traktowania pracowników, którzy korzystając z przysługującego im prawa do swobodnego przemieszczania się na terytorium Unii pozostają zatrudnieni u tego samego pracodawcy.

33 Zgodnie z ustalonym orzecznictwem do sądu krajowego należy, w ramach maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe, dokonanie wykładni oraz zastosowanie przepisu prawa krajowego zgodnie z wymogami prawa wspólnotowego (zob. wyroki z dnia 4 lutego 1988 r. w sprawie 157/86 Murphy i in., Rec. s. 673, pkt 11; z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-262/97 Engelbrecht, Rec. s. I-7321, pkt 39; z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-208/05 ITC, Zb.Orz. s. I-181, pkt 68).

34 W tym kontekście należy podnieść, że M. Casteels, który pracował dla BA nieprzerwanie od dnia 1 lipca 1974 r., powinien – w drodze wykładni § 7 ust. 2 lit. b) układu zbiorowego zgodnej z art. 45 TFUE – móc być uważany za pracownika zatrudnionego począwszy od tego dnia, który nie odszedł od pracodawcy, w momencie gdy został przeniesiony do zakładu tego samego pracodawcy położonego we Francji, tak aby mógł korzystać ze świadczeń gwarantowanych przez opłacone przez niego składki oraz przez składki opłacone przez BA w odniesieniu do okresu, w którym był członkiem systemu obowiązującego w zakładzie BA położonym w Düsseldorfie.

35 To postanowienie układu zbiorowego przewiduje mianowicie, że pracownikom, którzy rozpoczęli pracę w BA przed dniem 1 stycznia 1978 r. i którzy z własnej woli lub z jakiegokolwiek innego powodu zakończą pracę w [BA] po upływie pięciu lat pracy, lecz przed upływem ustawowych terminów nieprzepadalności, przysługuje również roszczenie o świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalnego, które zostały zagwarantowane do tej chwili przez składki opłacane przez BA. W tym kontekście należy podnieść, że podczas rozprawy przed Trybunałem BA przyznała, iż § 7 ust. 2 układu zbiorowego mógłby mieć zastosowanie do M. Casteelsa.

36 Z powyższego wynika, że na pytanie drugie należy odpowiedzieć, iż art. 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, aby w ramach obowiązkowego stosowania układu zbiorowego pracy:

— dla celów ustalenia okresu prowadzącego do nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych w danym państwie członkowskim nie uwzględniało się okresów zatrudnienia ukończonych u tego samego pracodawcy w zakładach położonych w innych państwach członkowskich, i to na podstawie tej samej ogólnej umowy o pracę; oraz

— pracownika przeniesionego za jego zgodą z zakładu jego pracodawcy położonego w jednym państwie członkowskim do innego zakładu tego samego pracodawcy, położonego w innym państwie członkowskim, należało uznać za opuszczającego tego pracodawcę z własnej woli.

W przedmiocie kosztów

37 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

1) Artykuł 48 TFUE nie ma bezpośredniej skuteczności, na którą osoba prywatna mogłaby powołać się względem jej pracodawcy należącego do sektora prywatnego w ramach sporu zawisłego przed sądami krajowymi.

2) Artykuł 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, aby w ramach obowiązkowego stosowania układu zbiorowego pracy:

— dla celów ustalenia okresu prowadzącego do nabycia ostatecznych uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych w danym państwie

członkowskim nie uwzględniało się okresów zatrudnienia ukończonych u tego samego pracodawcy w zakładach położonych w innych państwach członkowskich, i to na podstawie tej samej ogólnej umowy o pracę; oraz

— **pracownika przeniesionego za jego zgodą z zakładu jego pracodawcy położonego w jednym państwie członkowskim do innego zakładu tego samego pracodawcy, położonego w innym państwie członkowskim, należało uznać za opuszczającego tego pracodawcę z własnej woli.**

Podpisy