ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 10. marca 2011 *

Vo veci C-379/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Arbeidshof te Brussel (Belgicko) z 15. septembra 2009 a doručený Súdnemu dvoru 25. septembra 2009, ktorý súvisí s konaním:

Maurits Casteels

proti

British Airways plc,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory K. Lenaerts, sudcovia E. Juhász, G. Arestis (spravodajca), J. Malenovský a T. von Danwitz,

* Jazyk konania: holandčina.

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 6. októbra 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— M. Casteels, v zastúpení: M. Van Asch, avocat,

— British Airways plc, v zastúpení: C. Willems, S. Fiorelli a M. Caproni, advocaten,

— nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a C. Blaschke, splnomocnení zástupcovia,

— Helénska republika, v zastúpení: E.-M. Mamouna, M. Michelogiannaki a S. Spyropoulos, splnomocnení zástupcovia,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: H. Walker, splnomocnená zástupkyňa,

— Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuschitz a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 11. novembra 2010,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 45 ZFEÚ a 48 ZFEÚ.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi M. Casteels, belgickým štátnym príslušníkom, a organizačnou zložkou spoločnosti British Airways plc založenej podľa britského práva (ďalej len „BA“), nachádzajúcou sa v Bruseli (Belgicko), ktorého predmetom sú práva dotknutej osoby na dávky doplnkového dôchodku.

Právny rámec

3 § 1 prvá veta zákona o zlepšení podnikových dôchodkových systémov (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) z 19. decembra 1974 (BGBl. I, 1974, s. 3610, ďalej len „BetrAVG“) stanovuje:

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

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

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

4 § 17 ods. 3 BetrAVG znie:

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

5 § 7 kolektívnej zmluvy č. 3 o dôchodkoch (Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3, ďalej len „kolektívna zmluva“) platnej od 1. januára 1988, ktorá bola uzavretá medzi organizačnou zložkou spoločnosti BA v Düsseldorfe (Nemecko) a Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (odborová organizácia pre verejné služby, prepravu a dopravu), stanovuje:

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

2. Na zamestnancov, ktorí nastúpili do spoločnosti [BA] pred 1. januárom 1978, sa vzťahujú tieto ustanovenia:

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

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

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

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

6 M. Casteels bol zamestnancom spoločnosti BA nepretržite od 1. júla 1974. Počas svojej pracovnej kariéry bol celý čas zamestnávaný tou istou spoločnosťou na území rôznych členských štátov, a to na území Belgického kráľovstva, Spolkovej republiky Nemecko a Francúzskej republiky. M. Casteels mal nepretržitý pracovný pomer so spoločnosťou BA prostredníctvom rámcovej pracovnej zmluvy, ktorá bola niekoľkokrát zmenená v závislosti od organizačnej zložky, v ktorej pracoval.

7 Týmto spôsobom M. Casteels pracoval v Belgicku do 14. novembra 1988, neskôr od 15. novembra 1988 do 1. októbra 1991 v organizačnej zložke spoločnosti BA nachádzajúcej sa v Düsseldorfe. Od 1. októbra 1991 do 1. apríla 1996 bol zamestnancom spoločnosti BA vo Francúzsku, a následne opätovne vykonával svoje zamestnanie v Belgicku.

8 Jeho pracovná zmluva z 10. marca 1988 stanovovala, že bude zaradený do podnikového dôchodkového systému spoločnosti BA existujúceho v mieste jeho zamestnania.

9 Pri príležitosti preloženia M. Casteelsa z Bruselu do Düsseldorfu sa dotknuté strany dohodli, že sa na neho budú vzťahovať pracovné podmienky uplatniteľné na nemeckých zamestnancov, ktorí začali vykonávať zamestnanie v spoločnosti BA 1. júla 1974. Bola však stanovená jedna výnimka týkajúca sa členstva M. Casteelsa v dôchodkovom systéme spoločnosti BA v Nemecku zriadenom v poisťovni patriacej do skupiny Victoria Lebensversicherungen AG. M. Casteels sa mal stať členom tohto systému až v okamihu skutočného začatia výkonu zamestnania v organizačnej zložke spoločnosti BA nachádzajúcej sa v Düsseldorfe.

10 V spore vo veci samej spoločnosť BA odmieta priznať M. Casteelsovi nárok na dávky doplnkového dôchodku za obdobie výkonu zamestnania v Nemecku z dôvodu, že M. Casteels v roku 1991 dobrovoľne odišiel z tejto organizačnej zložky v Düsseldorfe bez toho, aby odpracoval minimálny počet rokov podľa § 7 kolektívnej zmluvy, ktorý je nevyhnutný na nadobudnutie neodňateľných práv na doplnkový dôchodok v rámci systému platného v uvedenej organizačnej zložke.

11 Podľa názoru Arbeidshof te Brussel M. Casteels mohol v zmysle nemeckej právnej úpravy platnej v dotknutom období uplatňovať iba nárok na vrátenie vlastných príspevkov, s vylúčením príspevkov zaplatených jeho zamestnávateľom. Pokiaľ ide o nárok na dávky doplnkového dôchodku, bola situácia M. Casteelsa z dôvodu, že pracoval

v rozličných členských štátoch pre toho istého zamestnávateľa, menej priaznivá, ako keby pre neho pracoval celý čas v Belgicku.

12 Vnútroštátny súd pred rozhodnutím o návrhu M. Casteelsa rozhodol konanie prerušiť a Súdnemu dvoru položil tieto prejudiciálne otázky:

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

2. Odporuje článku 39 ES – pred nadobudnutím účinnosti smernice [Rady] 98/49/ES [z 29. júna 1998 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 209, s. 46; Mim. vyd. 05/003, s. 323)] – a článku 42 ES, každému z nich samostatne alebo obom článkom spolu,

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

— sa na účely stanovenia obdobia na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku (na základe príspevkov zamestnávateľa a pracovníka) v určitom členskom štáte nezohľadňujú ani roky zamestnania už odpracované

pre toho istého zamestnávateľa v inom členskom štáte, ani jeho začlenenie do doplnkového dôchodkového systému v tomto inom členskom štáte, a

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

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

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

13 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 48 ZFEÚ má priamy účinok v tom zmysle, že jednotlivec by sa na tento článok mohol odvolávať voči zamestnávateľovi zo súkromného sektora v rámci sporu, o ktorom rozhodujú vnútroštátne súdy.

14 V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že cieľom článku 48 ZFEÚ nie je zaviesť účinné právne pravidlo ako také. Tento článok predstavuje právny základ, ktorý umožňuje Európskemu parlamentu a Rade v súlade s riadnym legislatívnym postupom prijímať v oblasti sociálneho zabezpečenia opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie voľného pohybu pracovníkov.

15 Toto ustanovenie tak vyžaduje opatrenie normotvorcu Únie, a jeho účinky teda závisia od vydania ďalšieho aktu uvedených inštitúcii Únie. Nemôže preto samo o sebe priznávať jednotlivcom práva, na ktoré by sa mohli odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi.

16 Preto je potrebné na prvú otázku odpovedať tak, že článok 48 ZFEÚ nemá priamy účinok v tom zmysle, že jednotlivec by sa na tento článok mohol odvolávať voči zamestnávateľovi zo súkromného sektora v rámci sporu, o ktorom rozhodujú vnútroštátne súdy.

O druhej otázke

17 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 45 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa na účely stanovenia obdobia potrebného na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku v určitom členskom štáte nezohľadňovali roky zamestnania odpracované zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa v organizačných zložkách zamestnávateľa nachádzajúcich sa v iných členských štátoch a na základe tej istej rámcovej pracovnej zmluvy.

18 Vnútroštátny súd sa takisto pýta, či preloženie pracovníka s jeho súhlasom do inej organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa nachádzajúcej sa v inom členskom štáte má byť považované za dobrovoľný odchod tohto zamestnanca v zmysle predpisov o dotknutom podnikovom dôchodkovom systéme.

19 V prvom rade treba uviesť, že článok 45 ZFEÚ sa nevzťahuje iba na konanie verejných orgánov, ale aj na pravidlá akejkoľvek inej povahy, ktorých cieľom je kolektívne upraviť zárobkovú činnosť (pozri rozsudok zo 16. marca 2010, Olympique Lyonnais, C-325/08, Zb. s. I-2177, bod 30 a citovanú judikatúru).

20 Z toho vyplýva, že článok 45 ZFEÚ sa uplatní na situáciu, akou je dotknutá situácia vo veci samej, ktorá sa vyznačuje existenciou kolektívnej zmluvy upravujúcou práva na doplnkový dôchodok M. Casteelsa voči spoločnosti BA.

21 Z ustálenej judikatúry takisto vyplýva, že cieľom všetkých ustanovení Zmluvy o FEÚ týkajúcich sa voľného pohybu osôb je uľahčiť štátnym príslušníkom Únie vykonávanie pracovnej činnosti akejkoľvek povahy na území Únie, pričom tieto ustanovenia bránia prijatiu opatrení, ktoré by mohli znevýhodňovať týchto štátnych príslušníkov, ak by chceli vykonávať hospodársku činnosť na území iného členského štátu (pozri rozsudky z 1. apríla 2008, Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda, C-212/06, Zb. s. I-1683, bod 44 a citovanú judikatúru, ako aj Olympique Lyonnais, už citovaný, bod 33).

22 V dôsledku toho článku 45 ZFEÚ odporuje akékoľvek opatrenie, ktoré aj keď sa uplatňuje bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, môže štátnym príslušníkom Únie brániť vo výkone základných slobôd zaručených Zmluvou alebo spôsobiť, že tento výkon sa stane menej príťažlivým (pozri rozsudok Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda, už citovaný, bod 45 a citovanú judikatúru).

23 Hoci sa v prejednávanej veci uplatňujú ustanovenia kolektívnej zmluvy, najmä jej § 7, bez rozdielu na všetkých pracovníkov zamestnaných v organizačných zložkách spoločnosti BA nachádzajúcich sa v Nemecku a tieto ustanovenia nerozlišujú podľa štátnej príslušnosti dotknutých pracovníkov, nič to nemení na skutočnosti, že táto kolektívna zmluva má za následok znevýhodňovanie pracovníkov nachádzajúcich sa v situácii M. Casteelsa z dôvodu, že uplatnili svoje právo na voľný pohyb osôb v Únii, vo vzťahu k pracovníkom zamestnávaným spoločnosťou BA, ktorí toto právo neuplatnili.

24 Ako zdôraznila generálna advokátka v bode 50 svojich návrhov, kolektívna zmluva je totiž obmedzená na územie Spolkovej republiky Nemecko.

25 Z toho na jednej strane vyplýva, že pokiaľ ide o pracovníkov zamestnaných spoločnosťou BA, ktorí rovnako ako M. Casteels boli preložení z organizačnej zložky spoločnosti BA nachádzajúcej sa v inom členskom štáte do organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa nachádzajúcej sa v Düsseldorfe, obdobie odpracované v prvej z týchto organizačných zložiek sa nepovažuje za obdobie zamestnania relevantné na účely overenia, či dotknutá osoba dosiahla minimálny počet rokov vyžadovaný na nadobudnutie neodňateľných práv na doplnkový dôchodok podľa systému platného v Nemecku.

26 Pracovníci zamestnaní v uvedenej organizačnej zložke v Düsseldorfe, ktorí v spoločnosti BA odpracovali rovnaký počet rokov ako M. Casteels, ale neuplatnili právo na voľný pohyb pracovníkov, sa naproti tomu môžu v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy odvolávať na nepretržitý výkon zamestnania na účely overenia dosiahnutia doby vyžadovanej na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku v systéme platnom v uvedenej organizačnej zložke. Títo pracovníci majú z nepretržitého zamestnania prospech spočívajúci v nadobudnutí práv na doplnkový dôchodok, zatiaľ čo doba, počas ktorej M. Casteels nadobúdal práva v systéme platnom v tej istej organizačnej zložke, nemohla dosiahnuť minimálnu hranicu vyžadovanú podľa § 7 kolektívnej zmluvy z dôvodu, že nadobúdanie odpracovaných rokov

v spoločnosti BA bolo vo vzťahu k dotknutej osobe prerušené, lebo vyplynulo z dôb výkonu zamestnania v organizačných zložkách toho istého zamestnávateľa nachádzajúcich sa v iných členských štátoch.

27 Na druhej strane pracovníci zamestnaní spoločnosťou BA, ktorí boli preložení s ich súhlasom z organizačnej zložky spoločnosti BA nachádzajúcej sa v Düsseldorfe do organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa nachádzajúcej sa v inom členskom štáte, sú v zmysle kolektívnej zmluvy považovaní za pracovníkov, ktorí opustili spoločnosť BA, v dôsledku čoho majú nárok podľa § 7 ods. 2 písm. b) uvedenej kolektívnej zmluvy iba na dávky zaručené príspevkami, ktoré sami zaplatili, pokiaľ boli preložení skôr, ako odpracovali päť rokov.

28 Naproti tomu, ako zdôrazňuje generálna advokátka v bode 51 svojich návrhov, na pracovníka zamestnaného v spoločnosti BA, ktorý by súhlasil s preložením z organizačnej zložky v Düsseldorfe do inej organizačnej zložky spoločnosti BA nachádzajúcej sa v Nemecku, by sa v zmysle kolektívnej zmluvy nemohlo hľadieť ako na pracovníka, ktorý opustil spoločnosť BA, a teda nevzťahovalo by sa na neho ustanovenie uvedenej kolektívnej zmluvy spomenuté v predchádzajúcom bode tohto rozsudku.

29 Tým, že kolektívna zmluva nezohľadňuje roky odpracované zamestnancom spoločnosti BA v organizačnej zložke toho istého zamestnávateľa nachádzajúcej sa v inom členskom štáte a preloženie zamestnanca spoločnosti BA do takejto organizačnej zložky s jeho súhlasom kladie na rovnakú úroveň s dobrovoľným odchodom zo spoločnosti BA, znevýhodňuje pracovníkov, ktorí uplatnili svoje právo na voľný pohyb, keďže títo pracovníci utrpia finančné straty a ich nárok na doplnkový dôchodok bude znížený. Vyhliadka takéhoto znevýhodnenia je spôsobilá odradiť pracovníkov, akým je M. Casteels, od toho, aby opustili organizačnú zložku svojho zamestnávateľa nachádzajúcu sa v určitom členskom štáte a zaradili sa do organizačnej jednotky toho

istého zamestnávateľa v inom členskom štáte (pozri v tomto zmysle rozsudok Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda, už citovaný, bod 48).

30 Dotknutý systém vo veci samej, predstavujúci prekážku voľného pohybu pracovníkov, ktorá je v zásade zakázaná článkom 45 ZFEÚ, môže byť prípustný iba pod podmienkou, že sleduje cieľ všeobecného záujmu, je vhodný na dosiahnutie tohto cieľa a nejde nad rámec toho, čo je na jeho dosiahnutie nevyhnutné (pozri najmä rozsudok Vláda Francúzskeho spoločenstva a valónska vláda, už citovaný, bod 55 a citovanú judikatúru).

31 Spoločnosť BA v tejto súvislosti zdôrazňuje, že tento systém má za cieľ zabrániť tomu, aby bol pracovník súčasne členom viacerých dôchodkových systémov v rôznych členských štátoch. Ako však uviedla generálna advokátka v bode 79 svojich návrhov, v situácii M. Casteelsa nie sú namieste obavy z neoprávneného obohatenia sa migrujúceho pracovníka, ale naopak skôr obavy z neodôvodnenej ujmy v dôsledku straty práv na doplnkový dôchodok za obdobie, počas ktorého tento pracovník bol členom nemeckého podnikového dôchodkového systému.

32 Pokiaľ ide o cieľ udržania pracovníkov v podniku, ktorý uvádza spoločnosť BA, na tento cieľ sa nemožno dôvodne odvolávať na účely odôvodnenia diskriminačného zaobchádzania s pracovníkmi, ktorí uplatnia svoje právo na voľný pohyb v Únii a zostanú zamestnancami toho istého zamestnávateľa.

33 Podľa ustálenej judikatúry vnútroštátnemu súdu prináleží vykladať a uplatňovať ustanovenia vnútroštátneho práva v súlade s požiadavkami práva Únie v rozsahu, v akom mu jeho vnútroštátne právo priznáva mieru voľnej úvahy (pozri rozsudky zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, Zb. s. 673, bod 11; z 26. septembra 2000, Engelbrecht, C-262/97, Zb. s. I-7321, bod 39, a z 11. januára 2007, ITC, C-208/05, Zb. s. I-181, bod 68).

34 V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že vzhľadom na to, že M. Casteels pracoval pre spoločnosť BA nepretržite od 1. júla 1974, malo by sa na základe výkladu § 7 ods. 2 písm. b) druhej vety kolektívnej zmluvy v súlade s článkom 45 ZFEÚ na neho hľadieť tak, ako keby bol zamestnaný v spoločnosti BA od tohto dátumu a ako keby neodišiel od tohto zamestnávateľa pri preložení do organizačnej zložky zamestnávateľa nachádzajúcej sa vo Francúzsku, aby tak mal nárok na dávky zaručené vlastnými príspevkami, ako aj príspevkami, ktoré zaplatila spoločnosť BA, za obdobie členstva v dôchodkovom systéme platnom v organizačnej zložke nachádzajúcej sa v Düsseldorfe.

35 Toto ustanovenie kolektívnej zmluvy totiž stanovuje, že zamestnanci, ktorí nastúpili do spoločnosti BA pred 1. januárom 1978 a ktorí z vlastného podnetu alebo z akéhokoľvek iného dôvodu odídu zo spoločnosti BA po odpracovaní piatich rokov, avšak pred uplynutím zákonných lehôt na nadobudnutie zaručených práv, majú tiež nárok na dávky dôchodku zaručené k tomuto dátumu príspevkami, ktoré zaplatila spoločnosť BA. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že BA na pojednávaní pred Súdnym dvorom pripustila, že § 7 ods. 2 kolektívnej zmluvy sa môže uplatňovať na M. Casteelsa.

36 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na druhú otázku je potrebné odpovedať tak, že článok 45 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že tento článok v rámci povinného uplatňovania kolektívnej zmluvy bráni tomu,

— aby sa na účely stanovenia obdobia potrebného na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku v určitom členskom štáte nezohľadňovali roky zamestnania odpracované pracovníkom pre toho istého zamestnávateľa v organizačných zložkách tohto zamestnávateľa, ktoré sa nachádzajú v iných členských štátoch, a to na základe tej istej rámcovej pracovnej zmluvy, a

— aby bol pracovník, ktorý bol preložený z organizačnej zložky svojho zamestnávateľa nachádzajúcej sa v jednom členskom štáte do organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa nachádzajúcej sa v inom členskom štáte, považovaný za pracovníka, ktorý odišiel od tohto zamestnávateľa z vlastného podnetu.

O trovách

37 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. Článok 48 ZFEÚ nemá priamy účinok, ktorého by sa jednotlivec mohol dovolávať voči zamestnávateľovi zo súkromného sektora v rámci sporu, o ktorom rozhodujú vnútroštátne súdy.

2. Článok 45 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že tento článok v rámci povinného uplatňovania kolektívnej zmluvy bráni tomu:

— aby sa na účely stanovenia obdobia potrebného na nadobudnutie neodňateľných práv na dávky doplnkového dôchodku v určitom členskom štá-

te nezohľadňovali roky zamestnania odpracované pracovníkom pre toho istého zamestnávateľa v organizačných zložkách tohto zamestnávateľa, ktoré sa nachádzajú v iných členských štátoch, a to na základe tej istej rámcovej pracovnej zmluvy, a

— **aby bol pracovník, ktorý bol preložený z organizačnej zložky svojho zamestnávateľa nachádzajúcej sa v jednom členskom štáte do organizačnej zložky toho istého zamestnávateľa nachádzajúcej sa v inom členskom štáte, považovaný za pracovníka, ktorý odišiel od tohto zamestnávateľa z vlastného podnetu.**

Podpisy