РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

10 март 2011 година*

По дело C-379/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Arbeidshof te Brussel (Белгия) с акт от 15 септември 2009 г., постъпил в Съда на 25 септември 2009 г., в рамките на производство по дело

Maurits Casteels

срещу

British Airways plc,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-н E. Juhász, г-н G. Arestis (докладчик), г-н J. Malenovský и г-н T. von Danwitz, съдии,

* Език на производството: нидерландски.

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,
секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 6 октомври 2010 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Casteels, от адв. M. Van Asch, avocat,

— за British Airways plc, от адв. C. Willems, адв. S. Fiorelli и адв. M. Caproni, advocaten,

— за германското правителство, от г-н J. Möller и г-н C. Blaschke, в качеството на представители,

— за Република Гърция, от г-жа E.-M. Mamouna и г-жа M. Michelogiannaki, както и от г-н S. Spyropoulos, в качеството на представители,

— за правителството на Обединеното кралство, от г-жа H. Walker, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от г-н V. Kreuschitz и г-н M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 11 ноември 2010 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 45 ДФЕС и 48 ДФЕС.

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Casteels, белгийски гражданин, и установения в Брюксел (Белгия) клон на British Airways plc (наричано по-нататък „BA“), дружество по британското право, с предмет правото на заинтересуваното лице на допълнителни пенсионни плащания.

Правна уредба

3 Член 1, първо изречение от Закона за подобряване на условията във връзка с пенсионното осигуряване при старост в професионални схеми (Gesetz zur Verbesserung des betrieblichen Altersversorgung) от 19 декември 1974 г. (BGBl. I, 1974 г., стр. 3610, наричан по-нататък „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 трудово правоотношение (допълнителна пенсионна схема), 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."

4 Член 17, параграф 3 от BetrAVG гласи, както следва:

„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."

5 Член 7 от Колективен трудов договор № 3 относно пенсионното осигуряване (Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3, наричан по-нататък „КТД"), в сила от 1 януари 1988 г., сключен между подразделението на BA в Дюселдорф (Германия) и Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (профсъюз „Обществени услуги, транспорт и превоз"), гласи:

„1. Личните вноски на работници, 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 [ВА] 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 натрупване на пет години трудов стаж напуснат ВА 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 ВА 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 ВА пенсионни плащания. […]

[…]“

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

6 От 1 юли 1974 г. г-н Maurits Casteels работи без прекъсване в ВА. През своя професионален живот той работи само в това дружество на територията на различни държави членки, а именно Кралство Белгия, Федерална република Германия и Френската република. Той е обвързан с ВА през цялото време по силата на общ трудов договор, който претърпява няколко изменения, свързани с различните подразделения, в които работи.

7 В Белгия г-н Casteels работи до 14 ноември 1988 г., след това от 15 ноември 1988 г. до 1 октомври 1991 г. той работи в подразделението на BA в Дюселдорф. От 1 октомври 1991 г. до 1 април 1996 г. е на работа в BA във Франция, след което отново поема длъжност в Белгия.

8 Трудовият договор на г-н Casteels от 10 март 1988 г. предвижда, че той се осигурява в рамките на действащата по месторабо тата му допълнителна пенсионна схема на BA.

9 При прехвърлянето на г-н Casteels от Брюксел в Дюселдорф съответните страни постигат съгласие, че за заинтересуваното лице ще се прилагат условията на труд за персонала в Германия, постъпил на работа в BA на 1 юли 1974 г. Предвижда се обаче изключение във връзка с осигуряването на г-н Casteels по пенсионната схема на BA в Германия, договорена с осигурителния фонд на групата Victoria Lebensversicherungen AG. Осигуряването поражда действие едва след постъпването на г-н Casteels на длъжност в подразделението на BA в Дюселдорф.

10 В спора по главното производство BA оспорва правото на г-н Casteels на допълнителни пенсионни плащания за периода на дейност в Германия, поради това че през 1991 г. г-н Casteels доброволно напуснал подразделението в Дюселдорф, без да има минималния необходим срок на заетост съгласно член 7 от КТД за придобиването на окончателни права на допълнителна пенсия съгласно действащата по мястото на това подразделение схема.

11 Според Arbeidshof te Brussel по силата на действащата през съответния период германска правна уредба г-н Casteels е можел да претендира само правото на възстановяване на направените от него вноски, но не и на вноските от страна на неговия работодател. В този смисъл, що се отнася до правото на допълнителни пенсионни плащания, тъй като г-н Casteels е работил в различни държави

членки за един и същ работодател, неговото положение е по-неизгодно, отколкото ако бе работил за него само в Белгия.

12 Преди да се произнесе по искането на г-н Casteels, запитващата юрисдикция спира производството и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Може ли при правен спор със своя работодател от частния сектор, с който са сезирани националните юрисдикции, частноправен субект да се позове на член 42 ЕО, без Съветът [на Европейския съюз] да е предприел действия?

2) Противопоставят ли се член 39 ЕО — преди влизането в сила на 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)] — и член 42 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 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,

— 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 собствените вноски на работника,

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

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

13 С първия въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 48 ДФЕС има непосредствено действие в смисъл, че частноправен субект може да се позовава на този член срещу работодател от частния сектор в рамките на спор, с който са сезирани националните юрисдикции.

14 В това отношение следва да се отбележи, че член 48 ДФЕС няма за цел установяването на правна норма със самостоятелно действие. Той представлява правно основание, позволяващо на Европейския парламент и Съвета, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура, да приемат такива мерки в областта на социалната сигурност, които са необходими за гарантиране на свободно движение на работниците.

15 В този смисъл посочената разпоредба изисква законодателят на Съюза да предприеме действия, поради което нейните последици могат да възникнат след приемането на акт от страна на споменатите институции на Съюза. Сама по себе си, следователно, тя не би могла да предостави на частноправните субекти права, които могат да бъдат предявявани пред националните юрисдикции.

16 Поради това на първия въпрос следва да се отговори, че в рамките на спор, с който са сезирани националните юрисдикции, частноправен субект не може да се позовава на непосредственото действие на член 48 ДФЕС срещу работодател от частния сектор.

По втория въпрос

17 С втория въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 45 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че при определянето на периода за придобиване на окончателно право на допълнителни пенсионни плащания в държава членка той не допуска да не се вземат под внимание годините заетост на работника в подразделения на един и същ работодател в различни държави членки и по силата на един и същ общ трудов договор.

18 Освен това запитващата юрисдикция иска да се установи дали преместването на работник с негово съгласие в друго подразделение на същия работодател, намиращо се в друга държава членка, трябва да бъде разглеждано като доброволно напускане на работника по смисъла на разпоредбите на разглежданата допълнителна пенсионна схема.

19 Още в началото следва да се отбележи, че член 45 ДФЕС не урежда само дейността на публичноправните органи, но се отнася и до други правни разпоредби, с които се цели колективното уреждане на труда на наетите лица (вж. Решение 16 март 2010 г. по дело Olympique Lyonnais, C-325/08, Сборник, стр. I-2177, точка 30 и цитираната съдебна практика).

20 От това следва, че член 45 ДФЕС се прилага в случай като разглеждания в главното производство, характеризиращ се с наличието на КТД, с който се уреждат допълнителните пенсионни права на г-н Casteels в отношенията му с BA.

21 От постоянната съдебна практика следва още, че съвкупността от разпоредбите на Договора за ФЕС, уреждащи свободното движение на хора, цели да улесни гражданите на Общността при упражняването на всякакъв вид професионална дейност на територията на Съюза и не допуска мерки, които биха могли да поставят тези граждани в неблагоприятно положение, ако те желаят да упражняват икономическа дейност на територията на друга държава членка (вж. Решение от 1 април 2008 г. по дело Gouvernement de la Communauté française и Gouvernement wallon, C-212/06, Сборник, стр. I-1683, точка 44 и цитираната съдебна практика, както и Решение по дело Olympique Lyonnais, посочено по-горе, точка 33).

22 Следователно член 45 ДФЕС не допуска никаква мярка, която, макар и приложима без дискриминация с оглед на гражданството, може да затрудни или да направи по-малко привлекателно упражняването от гражданите на Съюза на гарантираните от Договора основни свободи (вж. Решение по дело Gouvernement de la Communauté française и Gouvernement wallon, посочено по-горе, точка 45 и цитираната съдебна практика).

23 По делото, предмет на главното производство, макар действително разпоредбите на колективния трудов договор, и по-специално член 7 от него, да се прилагат без разлика за всички заети лица, които работят в подразделенията на BA, намиращи се в Германия, и да не провеждат разграничение в зависимост от гражданството на съответните работници, това все пак не променя обстоятелството, че този КТД води до поставянето в по-неблагоприятно положение на работниците — поради това че са упражнили правото си на свободно движение в рамките на Съюза, — намиращи се в положението на г-н Casteels, в сравнение с работниците, наети от BA, които не са упражнили това право.

24 Действително, както отбелязва генералният адвокат в точка 50 от заключението си, действието на КТД се простира само на територията на Федерална република Германия.

25 От това следва, от една страна, че за работниците, наети от BA, които, както г-н Casteels, са прехвърлени от едно подразделение на BA, намиращо се в друга държава членка, в подразделение на същия работодател, намиращо се в Дюселдорф, периодът на заетост в първото подразделение не се отчита като период на заетост от значение при проверката дали заинтересуваното лице е натрупало минималния изискуем срок за придобиване на окончателни права на допълнителна пенсия на основание действащата в Германия схема.

26 Обратно, работниците, наети в подразделението в Дюселдорф, които в рамките на BA имат трудов стаж, равен на този на г-н Casteels, които обаче не са упражнили правото си на свободно движение, могат да се позовават на непрекъснат трудов стаж за целите на проверката дали при тях е налице необходимият в съответствие с разпоредбите на КТД срок за придобиването на окончателни права на допълнителни пенсионни плащания по действащата в това подразделение схема. Тези работници се ползват с непрекъснатост при придобиването на допълнителни пенсионни права, докато периодът, през който г-н Casteels е придобивал права в рамките на действащата в същото подразделение схема, не достига задължителния минимален праг по член 7 от КТД, поради това че придобиването на трудов стаж в рамките на BA по отношение на заинтересуваното

лице е прекъсвало, тъй като е резултат от периоди на заетост в подразделения на същия работодател, намиращи се в различни държави членки.

27 От друга страна се счита, че работниците, наети от BA, които с тяхно съгласие са преместени от подразделението на BA в Дюселдорф в друго подразделение на същия работодател, намиращо се в друга държава членка, напускат BA по смисъла на КТД, поради което по силата на член 7, параграф 2, буква б) от него имат право само на плащанията, гарантирани от направените лично от тях вноски, когато са били преместени, преди да са изтекли пет години от заемането на тази служба.

28 Обратно, както подчертава генералният адвокат в точка 51 от заключението си, не се счита, че работник, нает от BA, който приеме да бъде преместен от подразделението в Дюселдорф в друго подразделение на BA, намиращо се в Германия, напуска BA по смисъла на КТД и следователно не попада под разпоредбата на този КТД, упомената в предходната точка от настоящото решение.

29 Като не предвижда отчитането на годините заетост, натрупани от работник, нает от BA в подразделение на същия този работодател, намиращо се в друга държава членка, и като приравнява на доброволно напускане на BA преместването на работник, нает от BA, с негово съгласие, в такова подразделение, КТД поставя в неблагоприятно положение работниците, които упражняват правото си на свободно движение, след като те търпят парични загуби и допълнителните им пенсионни права намаляват. Перспективата за това неблагоприятно положение е в състояние да разубеди работниците като г-н Casteels да преустановят работа в подразделението на своя работодател, намиращо се в една държава членка, и да постъпят на работа в подразделение на същия работодател, намиращо се в

друга държава членка (вж. в този смисъл Решение по дело Gouvernement de la Communauté française и Gouvernement wallon, посочено по-горе, точка 48).

30 Тъй като разглежданата в главното производство схема представлява препятствие за свободното движение на работниците, по принцип забранено от член 45 ДФЕС, тя би била допустима единствено при условие че преследва цел от обществен интерес, че може да гарантира осъществяването на тази цел и че не надхвърля необходимото за постигането ѝ (вж. по-специално Решение по дело Gouvernement de la Communauté française и Gouvernement wallon, посочено по-горе, точка 55 и цитираната съдебна практика).

31 В това отношение ВА отбелязва, че схемата има за цел да избегне работникът или служителят да се осигурява едновременно по няколко пенсионни схеми в различни държави членки. Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 79 от заключението си, в положение като това на г-н Casteels има основание за опасения не във връзка с възникването на неоснователно обогатяване на работника мигрант, а напротив, на необосновано увреждане, произтичащо от загубата на допълнителни пенсионни права за периода на осигуряване на заинтересуваното лице по германската допълнителна пенсионна схема.

32 Няма основание целта да се насърчи лоялността на персонала, на която се позовава ВА, да се приеме като довод, обосноваващ неблагоприятното третиране на работниците, които, макар че упражняват правото си на свободно движение в рамките на Съюза, са на работа при един и същ работодател.

33 Съгласно постоянната съдебна практика националната юрисдикция, като използва в пълна степен предоставената ѝ от националното право свобода за преценка, следва да тълкува и прилага разпоредбата на вътрешното право по начин, съответстващ на изискванията на правото на Съюза (вж. 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).

34 В това отношение е важно да се отбележи, че за г-н Casteels, който е работил без прекъсване в ВА след 1 юли 1974 г., при тълкуване на член 7, параграф 2, буква б), втора алинея от КТД в съответствие с член 45 ДФЕС, би трябвало да може да се счита, че е постъпил на работа в ВА на тази дата и че не е напускал този работодател при прехвърлянето си в неговото подразделение, намиращо се във Франция, за да може да се ползва от плащанията, основаващи се на направените от него, както и от ВА вноски, за времето на осигуряването му по схемата, действаща в подразделението на ВА, намиращо се в Дюселдорф.

35 Действително тази разпоредба от КТД предвижда, че заетите лица, постъпили на работа в ВА преди 1 януари 1978 г., които по свое желание или по каквато и да било друга причина напуснат ВА, след като са работили пет години, но преди изтичане на законовите правопораждащи срокове, имат право и на основаващите се на вноските на ВА до този момент пенсионни плащания. В това отношение следва да се отбележи, че в заседанието пред Съда ВА приема, че член 7, параграф 2 от КТД може да намери приложение спрямо г-н Casteels.

36 Предвид изложените съображения в отговор на втория въпрос следва да се приеме, че член 45 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че той не допуска в рамките на задължителното прилагане на колективен трудов договор:

— при определянето на периода за придобиване на окончателно право на допълнителни пенсионни плащания в държава членка да не се вземат под внимание годините заетост, натрупани от работник в подразделения на един и същ работодател в различни държави членки и по силата на един и същ общ трудов договор, както и

— преместването на работник от едно подразделение на неговия работодател, намиращо се в една държава членка, в подразделение на същия този работодател, намиращо се в друга държава членка, да се разглежда като преустановяване на работата при този работодател по собствено желание.

По съдебните разноски

37 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

1) В рамките на спор, с който са сезирани националните юрисдикции, частноправен субект не може да се позовава на непосредственото действие на член 48 ДФЕС срещу работодател от частния сектор.

2) Член 45 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска в рамките на задължителното прилагане на колективен трудов договор:

— при определянето на периода за придобиване на окончателно право на допълнителни пенсионни плащания в държава членка да не

се вземат под внимание годините заетост, натрупани от работник в подразделения на един и същ работодател в различни държави членки и по силата на един и същ общ трудов договор, както и

— **преместването на работник от едно подразделение на неговия работодател, намиращо се в една държава членка, в подразделение на същия този работодател, намиращо се в друга държава членка, да се разглежда като преустановяване на работата при този работодател по собствено желание.**

Подписи