

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
přednesené dne 11. listopadu 2010¹

I – Úvod

dob se ustálil pojem „*lhůty pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod*“.

1. Vzhledem k demografickému vývoji v Evropě a s tím spojenými výzvami pro státní systémy důchodového pojištění má vytváření doplňkových soukromých systémů důchodového zabezpečení pro občany Unie stále větší význam.

2. V této souvislosti hrají nepodcenitelnou roli podnikové systémy důchodového zabezpečení. Nabytí nároků z podnikového penzijního připojištění však zpravidla předpokládá, že pracovní poměr trval po určitou minimální dobu nebo že po určitou minimální dobu byly za zaměstnance placeny příspěvky do podnikového důchodového systému. Teprve dovršením takových minimálních dob je zajištěno, že nárok na důchod zaměstnance při jeho vystoupení z podnikového důchodového systému nebo v případě ukončení jeho pracovního poměru zcela nebo z části „nepropadne“. K označení takových minimálních

3. Takové lhůty pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod jsou také v projednávaném případě předmětem zájmu. Pan M. Casteels, belgický zaměstnanec, byl nepřetržitě po dlouhá léta zaměstnán u stejné zaměstnavatelky, letecké společnosti British Airways. Své zaměstnání však vykonával v různých provozovnách společnosti British Airways v několika členských státech. To vedlo k tomu, že v rámci po sobě jdoucích pracovních poměrů náležel k několika podnikovým systémům důchodového zabezpečení. Společnost British Airways nyní odmítá M. Casteelovi za jeho téměř tříleté období výkonu zaměstnání v Německu přiznat nároky z podnikového penzijního připojištění, neboť nenáležel k podnikovému systému důchodového zabezpečení, který existoval na jejích německých pracovištích, během stanovené minimální doby a navíc dobrovolně přešel do jiné provozovny společnosti British Airways.

4. Otázku, zda je takový postoj v souladu s ustanoveními o volném pohybu pracovníků práva Unie, bude muset v projednávaném případě rozhodnout Soudní dvůr.

1 — Původní jazyk: němčina.

II – Právní rámec

7. V článku 48 odst. 1 SFEU (dříve článek 42 ES) je stanoveno následující:

A – Právo Unie

5. Unijní právní rámec tohoto případu je vymezen ustanoveními o volném pohybu pracovníků².

„Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků; za tímto účelem vytvoří systém, který migrujícím zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným, jakož i osobám na nich závislým, zajistí:

6. Článek 45 SFEU (dříve článek 39 ES) zní ve výňatcích následovně:

a) započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše;

„(1) Je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii.

b) vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států.“

(2) Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

B – Vnitrostátní právo

[...]“

8. V Německu byl vnitrostátní právní rámec pro období rozhodné v projednávaném případě vymezen jednak zákonem o zlepšení podnikového důchodového zabezpečení (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen

² – K použitelnému znění těchto ustanovení viz níže (bod 24 tohoto stanoviska).

Altersversorgung) (BetrAVG)³ a jednak kolektivní smlouvou.

– nebo začátek příslušnosti k podniku nastal alespoň před 12 lety a příslib zabezpečení pro něj existoval alespoň po dobu tří let. [...]“⁵

1. Zákon o zlepšení podnikového důchodového zabezpečení

9. Ve znění relevantním⁴ pro projednávaný případ § 1 odst. 1 první věta BetrAVG stanovil:

„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 před tím, než nastane případ plnění, pokud zaměstnanec v tomto okamžiku dosáhl věku 35 let a

10. Ustanovení § 17 odst. 3 BetrAVG mělo tehdy následující znění:

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

2. Kolektivní smlouva o zabezpečení č. 3

11. Během výdělečné činnosti M. Casteelse v Německu se na jeho pracovní poměr

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

5 — Od roku 2001 je podle údajů německé vlády maximální doba trvání lhůty pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod stanovena na pět let. Ustanovení § 1b odst. 1 BetrAVG nyní zní: „Zaměstnanci, kterému byla přislíbena plnění podnikového důchodového zabezpečení, bude nárok na důchod zachován, pokud jeho pracovní poměr skončí před tím, než nastane případ plnění, pokud však v tomto okamžiku pracovník dosáhl věku 25 let a příslib zabezpečení pro něj existoval alespoň po dobu pěti let (nezrušitelný nárok na důchod). [...]“ (BGBl. I, 2001, s. 1328, a BGBl. I, 2007, s. 2838).“

3 — BGBl. I, 1974, s. 3610.

4 — Relevantním pro projednávaný případ je BetrAVG ve znění ze dne 19. prosince 1974, které bylo v platnosti od 22. prosince 1974 do 31. prosince 2001.

vztahovala „kolektivní smlouva o zabezpečení č. 3 pro pozemní personál a palubní průvodčí společnosti British Airways plc v Německu“ (Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Bodenpersonal und die Flugbegleiter der British Airways plc in Deutschland)⁶. Tato kolektivní smlouva byla uzavřena dne 13. července 1989 mezi ředitelstvím společnosti British Airways v Německu a odborovým svazem „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (ÖTV) (veřejné služby, přeprava a doprava) a platila s účinností od 1. ledna 1988. Tato smlouva upravovala podrobně podmínky podnikového penzijního připojištění pro zaměstnance společnosti British Airways v Německu. Ustanovení § 7 této kolektivní smlouvy mělo následující znění:

„(1) Zaměstnanci, kteří vstoupili do služeb BA po 31. prosinci 1977, obdrží při odchodu 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 na vlastní přání 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, na vlastní přání nebo z jakéhokoliv jiného důvodu ze služeb BA, mají nárok také na důchod, který je až do tohoto okamžiku zaručen příspěvky BA. [...]

[...]“

III – Skutkový stav a původní řízení

12. Pan Maurits Casteels pracoval ode dne 1. července 1974 nepřetržitě pro leteckou společnost British Airways plc, společnost založenou podle anglického práva, která v Evropské unii provozuje velký počet provozoven. V průběhu své pracovní kariéry vykonával zaměstnání v provozovnách společnosti British Airways v několika členských státech, jmenovitě v Belgii, Francii a Německu.

⁶ — Dále také „kolektivní smlouva o zabezpečení č. 3“ nebo „kolektivní smlouva“.

13. Podle dohody uzavřené mezi M. Casteelsem a společností British Airways dne 10. března 1988 měl být na jeho pracovní poměr uplatněn vždy systém podnikového důchodového zabezpečení platný v jeho příslušném místě výkonu práce. Odpovídající smluvní úpravy byly vždy přijímány v souvislosti s přechodem M. Casteelse z jedné provozovny do jiné. Cílem bylo podřídit jeho pracovní poměr příslušnému vnitrostátnímu systému podnikového důchodového zabezpečení. Krom toho mělo být zabráněno tomu, aby M. Casteels náležel současně k několika systémům podnikového důchodového zabezpečení společnosti British Airways.

14. Dohoda ze dne 10. března 1988 současně jasně stanoví, že za začátek pracovního poměru M. Casteelse u společnosti British Airways má být v každém ohledu považován 1. červenec 1974⁷.

15. Ode dne 15. listopadu 1988 do 1. října 1991⁸ byl M. Casteels v Německu zaměstnán jako letecký mechanik v provozovně společnosti British Airways v Düsseldorfu. V souvislosti s jeho odchodem do Německa se smluvní strany dne 19. října 1988 dohodly, že M. Casteels má být, pokud jde o jeho pracovní podmínky, postaven na roveň německému zaměstnanci, který od 1. července 1974 pracoval v německé provozovně

společnosti British Airways. Toto ujednání se nevztahovalo pouze na účast na podnikovém systému důchodového zabezpečení podle kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 platném v Německu pro pracovníky společnosti British Airways. Do tohoto systému měl být M. Casteels zapojen až v okamžiku jeho skutečného začátku výkonu práce v Německu dne 15. listopadu 1988⁹.

16. Poté, co M. Casteels přijal nabídku společnosti British Airways, aby pracoval v její francouzské provozovně v Paříži (letišť Charles de Gaulle), odešel ke dni 1. října 1991 z Německa do Francie. Tam se na něj vztahovala právní úprava podnikového důchodového zabezpečení platná pro zaměstnance společnosti British Airways ve Francii. Ode dne 1. dubna 1996 vykonával M. Casteels činnost, aniž opětovně odešel do zahraničí, opět pro společnost British Airways v Belgii a účastnil se tam opět belgického systému podnikového důchodového zabezpečení.

17. Pan M. Casteels má nepochybně nárok na podnikový doplňkový důchod za období po jeho definitivním návratu do Belgie dne 1. dubna 1996. Sporné – a předmětem

7 — Anglické originální znění této dohody je ve výňatcích následující: „[...] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974“.

8 — Patřícnější by bylo bezpochyby odkázat na 30. září 1991 jako okamžik ukončení, neboť s účinností od 1. října 1991 vykonával M. Casteels již své zaměstnání ve francouzské provozovně společnosti British Airways (viz hned bod 16 tohoto stanoviska).

9 — Anglické originální znění v této souvislosti relevantní dohody, která spočívá na nabídce společnosti British Airways ze dne 19. října 1988, je následující: „We will effect a transfer from your present employment with British Airways at Brussels which means that your conditions of employment will be those for German Staff having started with British Airways on 1st July 1974. [...] The exception to this will be the membership of the British Airways pension scheme in Germany. You will become a member of this scheme after joining British Airways at Düsseldorf“.

soudního sporu u belgických pracovních soudů – naproti tomu bylo nakládání s celým obdobím od 1. července 1974 do 31. března 1996, jež tomuto návratu předcházelo. Nyní jde ovšem v původním řízení již pouze o otázku, zda M. Casteelsovi náleží z jeho činnosti v Německu nárok na podnikový doplňkový důchod. Tento doplňkový důchod odepírá společnost British Airways M. Casteelsovi proto, že v roce 1991 před uplynutím lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod dobrovolně opustil provozovnu Düsseldorf.

vnitrostátními soudy článku 42 ES, ačkoli Rada nepřijala opatření stanovené tímto článkem?

- 2) Brání článek 39 ES – před vstupem směrnice 98/49/ES v platnost – a článek 42 ES každý zvlášť nebo společně tomu, aby

18. V současné době je spor v původním řízení předmětem řízení v druhém stupni u Arbeidshof te Brussel¹⁰ jako odvolacího soudu v pracovních věcech.

IV – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

19. Rozsudkem ze dne 15. září 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 25. září 2009, přerušil Arbeidshof te Brussel (dále také „předkládající soud“) řízení a předložil Soudnímu dvoru k rozhodnutí o předběžné otázce následující otázky:

„1) Může se soukromá osoba v právním sporu se svým zaměstnavatelem ze soukromého sektoru dovolávat před

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 státu zohledněny ani roky zaměstnání odpracované již pro stejného zaměstnavatele v jiném členském státu, ani připojení zaměstnance k systému penzijního připojištění a.

¹⁰ — Pracovní soudní dvůr v Bruselu.

- přeložení zaměstnance s jeho souhlasem do provozovny téhož zaměstnavatele v jiném členském státu 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 státu, což by se nestalo v případě, kdy by pro svého zaměstnavatele pracoval pouze v jednom členském státu a nadále by trvala jeho účast na systému penzijního připojištění tohoto členského státu?“

20. V řízení před Soudním dvorem předložily písemná vyjádření kromě M. Casteelse a společnosti British Airways i německá a řecká vláda a vláda Spojeného království, jakož i Evropská komise. Jednání dne 6. října 2010 se účastnily společnost British Airways, německá vláda a Komise.

V – Posouzení

21. Podnikovým důchodovým zabezpečením se Soudní dvůr dosud zabýval především v souvislosti se zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy¹¹, kromě toho podnikové důchody sehrály v poslední době roli¹² s ohledem na zákaz diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich sexuální orientace. V daném řízení vyvstává naproti tomu otázka, zda určité lhůty pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod pro nabytí nároku z penzijního připojištění, které chce společnost British Airways namítat vůči M. Casteelsovi, odporují volnému pohybu pracovníků.

22. Zatímco ve vztahu k zákonným systémům důchodového pojištění v právu Unie existují již po desetiletí právní předpisy sekundárního práva k podpoře volného pohybu pracovníků¹³, chybějí odpovídající ustanovení o podnikových systémech penzijního

11 – Viz například rozsudky ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889); ze dne 6. října 1993, Ten Oever (C-109/91, Recueil, s. I-4879); ze dne 28. září 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Recueil, s. I-4389), a ze dne 9. října 2001, Menauer (C-379/99, Recueil, s. I-7275).

12 – Rozsudek ze dne 1. dubna 2008, Maruko (C-267/06, Sb. rozh. s. I-1757), viz také stanovisko generálního advokáta Jääskineny ze dne 15. července 2010 ve věci Römer (C-147/08, nezveřejněné ve Sbírce rozhodnutí).

13 – Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (Úř. věst. L149, s. 2; Zvl. vyd. 05/01, s. 35), později nahrazeno nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L166, s. 1; Zvl. vyd. 05/05, s. 72).

připojištění¹⁴. Také analogické použití předpisů platných pro zákonné systémy důchodového pojištění nepřichází, jak již Soudní dvůr konstatoval, v úvahu¹⁵.

provozovně společnosti British Airways v Düsseldorfu.

23. Prostřednictvím směrnice 98/49/ES¹⁶ byly sice učiněny první kroky k zachování nároků z penzijního připojištění pro migrující pracovníky. Skutečná přenositelnost, tedy široká možnost pro migrující pracovníky nabýt nároky z podnikového penzijního připojištění a zachovat si je, nebyla však dosud dosažena¹⁷. Na skutkový stav v původním řízení nelze směrnicí 98/49 krom toho použít již z časového hlediska, neboť ji bylo nutné provést do vnitrostátního práva teprve do 25. července 2001¹⁸, tedy dlouho po uplynutí doby zaměstnání M. Casteelse v německé

24. Pro zodpovězení otázek předložených Arbeidshof te Brussel jsou proto relevantní pouze ustanovení primárního práva o volném pohybu pracovníků.

25. Články 39 ES a 42 ES, na které předkládající soud ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce přirozeně ještě odkazuje, jsou však od okamžiku vstupu Lisabonské smlouvy dne 1. prosince 2009 v platnost nově vyjádřeny jako článek 45 SFEU a článek 48 SFEU. Podle obecné zásady se nová právní úprava použije také na současně nebo budoucí účinky existujících situací¹⁹, takže za účelem řešení projednávaného případu je nutné použít pouze články 45 SFEU a 48 SFEU. Nejde zde totiž o posouzení legality (správného) rozhodnutí podle platné právní úpravy platné v okamžiku jeho přijetí²⁰, ale o posouzení

14 — Nařízení č. 1408/71 není na podnikové starobní důchody použitelné, viz rozsudek ze dne 24. září 1998, Komise v. Francie (C-35/97, Recueil, s. I-5325, body 34 a 35).

15 — Rozsudek ze dne 20. dubna 1999, Nijhuis (C-360/97, Recueil, s. I-1919, bod 30).

16 — 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, s. 46; Zvl. vyd. 05/03, s. 323).

17 — Za tímto účelem předložený návrh Komise ze dne 20. října 2005, který má zajistit zejména možnost zavedení lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod a přenositelnost nároků na penzijní připojištění, nebyl dosud schválen [návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení přenositelnosti nároků na penzijní připojištění, KOM(2005) 507 v konečném znění, mezitím změněn dne 9. října 2007, viz dokument KOM(2007) 603 v konečném znění].

18 — Podle čl. 10 odst. 1 směrnice 98/49 uplynula lhůta k jejímu provedení po uplynutí 36 měsíců po vstupu směrnice v platnost. V článku 11 směrnice je jako okamžik jejího vstupu v platnost stanoven den jejího vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*; k tomu došlo dne 25. července 1998. Lhůta k provedení směrnice tak uplynula dne 25. července 2001.

19 — Rozsudky ze dne 5. prosince 1973, SOPAD (143/73, Recueil, s. 1433, bod 8); ze dne 29. ledna 2002, Pokrzepowicz-Meyer (C-162/00, Recueil, s. I-1049, bod 50), a ze dne 6. července 2010, Monsanto Technology (C-428/08, Sb. rozh. s. I-6761, bod 66); v téžte smyslu naposledy rozsudek ze dne 7. října 2010, Lassal (C-162/09, Sb. rozh. s. I-9217, bod 39).

20 — V období zaměstnání M. Casteelse v Německu (od 15. listopadu 1988 do 1. října 1991) byla pro volný pohyb pracovníků relevantní ustanovení článků 48 ES až 51 ES v znění Jednotného evropského aktu.

současných vyhlídek na úspěch nároku uplatňovaného pracovníkem²¹.

26. Okolnost, že se v projednávaném případě vede spor u belgického soudu o slučitelnost právní úpravy platné v Německu s právem Unie, nebrání přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce²².

A – K první otázce

27. Podstatou první otázky Arbeidshof te Brussel je, zda se soukromá osoba může vůči svému zaměstnavateli dovolávat článku 42 ES (nyní článek 48 SFEU). Tuto otázku je třeba spatřovat v souvislosti se skutečností, že v období relevantním pro projednávaný případ od roku 1988 do roku 1991 neexistují – jak již bylo poznamenáno²³ – žádné sekundární právní předpisy ke koordinaci podnikových systémů penzijního připojištění v rámci Unie.

21 — Také v rozsudku ze dne 16. března 2010, *Olympique Lyonnais* (C-325/08, Sb. rozh. s. I-2177), odpověděl Soudní dvůr na předběžné otázky k článku 39 ES s odkazem na článek 45 SFEU.

22 — V tomto smyslu rozsudek ze dne 23. listopadu 1989, *Eau de Cologne & Parfumerie-Fabrik* 4711 (C-150/88, Recueil, s. 3891, bod 12 ve spojení s bodem 1).

23 — Viz výše (body 22 a 23 tohoto stanoviska).

28. Podle ustálené judikatury je ustanovení práva Unie přímo použitelné, pokud je jasné a bezpodmínečné a nevyžaduje provedení v rámci prostoru pro uvážení²⁴. Jednoduše řečeno ustanovení musí být tedy *obsahově bezpodmínečné a dostatečně přesné*, aby se jej jednotlivec mohl přímo dovolávat.

29. Tento předpoklad článek 48 SFEU nespĺňuje. Toto ustanovení obsahuje právní základ pro zákonodárce Unie pro přijetí opatření v oblasti sociálního zabezpečení, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků. Není ani obsahově bezpodmínečné, ani dostatečně přesné.

30. Článek 48 SFEU postrádá *obsahovou bezpodmínečnost*, protože k uskutečnění cílů stanovených v tomto ustanovení je nutná činnost zákonodárce Unie. Co se týče volby opatření, která je nutné přijmout, má zákonodárce Unie široký prostor pro uvážení²⁵.

31. *Dostatečnou přesností* postrádá článek 48 SFEU proto, že jsou v něm stanoveny pro zvlášť složitou oblast sociálního zabezpečení

24 — Rozsudky ze dne 5. února 1963, *van Gend & Loos* (26/62, Recueil, s. 1, bod 24), a ze dne 15. ledna 1986, *Hurd* (44/84, Recueil, s. 29, bod 47).

25 — Rozsudky *Nijhuis* (citovaný v poznámce pod čarou 30) a ze dne 16. července 2009, *von Chamier-Glisczinski* (C-208/07, Sb. rozh. s. I-6095, bod 64).

pouze obecné cíle, jednak ve vztahu k započtení dob pojištění [čl. 48 odst. 1 písm. a) SFEU] a jednak k přenositelnosti dávek [čl. 48 odst. 1 písm. b) SFEU]. V jakých mezích a za jakých podmínek je však nutné doby pojištění započítat, z článku 48 SFEU přímo nevyplývá, a stejně tak ustanovení neposkytuje informaci o tom, pro jaké dávky pojištění a za jakých okolností je nutné přenositelnost zajistit. Článek 48 SFEU tak sice zákonodárci Unie uděluje příkaz k úpravě systému, který je nutné na úrovni Unie vytvořit²⁶, nestanoví však dostatečně konkrétně, jak je nutné tento systém upravit.

32. V důsledku toho je nutné na první otázku Arbeidshof te Brussel odpovědět záporně.

B – *K druhé otázce*

33. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda volný pohyb pracovníků vyžaduje, aby s ohledem na dovršení lhůt pro

26 — Článek 48 SFEU „svěřuje Radě posláni vytvořit systém umožňující překonat překážky, které mohou vyplýnout z vnitrostátních právních předpisů vydaných v oblasti sociálního zabezpečení“ (rozsudky ze dne 22. listopadu 1995, Vougioukas, C-443/93, Recueil, s. I-4033, bod 30, ze dne 16. prosince 2004, My, C-293/03, Sb. rozh. s. I-2013, bod 34, a rozsudek citovaný v poznámce pod čarou 25 von Chamier-Glisczinski, bod 64). Přitom je třeba jako „hlavní cíl“ sledovat vytvoření co možná nejvyšší míry volného pohybu migrujících pracovníků (rozsudek ze dne 12. října 1978, Belbouab, 10/78, Recueil, s. 1915, s. 5).

přiznání nezrušitelného nároku na důchod z podnikového penzijního připojištění byla zohledněna celková doba zaměstnání zaměstnance u téhož zaměstnavatele v jeho provozovnách v různých členských státech. Kromě toho chce předkládající soud vědět, zda volný pohyb pracovníků zakazuje, aby se na přeložení takového zaměstnance z jedné provozovny do druhé s ohledem na dovršení takových lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod nahlíželo jako na dobrovolný odchod z daného podniku, i když zaměstnanec s přeložením souhlasil.

34. Tyto dvě dílčí otázky jsou pokládány sice jak s ohledem na článek 39 ES, tak také s ohledem na článek 42 ES (nyní článek 45 SFEU a čl. 48 odst. 1 SFEU). Je však třeba se jimi zabývat pouze ve vztahu k článku 45 SFEU²⁷, neboť článek 48 SFEU není obsahově dostatečně přesný²⁸, aby podle něj mohly být posuzovány vnitrostátní právní předpisy.

27 — Skutečnost, že vnitrostátní právní úpravy týkající se podnikových systémů penzijního připojištění lze posuzovat podle ustanovení o volném pohybu pracovníků, ukazuje například rozsudek ze dne 15. června 2000, Seherer (C-302/98, Recueil, s. I-4585, zejména bod 36).

28 — Viz k tomu mé úvahy k první otázce (body 27 až 32 tohoto stanoviska).

1. Úvodní poznámka

žádnou odchylnou úpravu, musí být již sám o sobě v souladu s právem Unie. Vnitrostátní zákonodárce nesmí například vyhradit pouze smluvním stranám, aby nastolily stav v souladu s právem Unie.

35. Německá vláda zastává názor, že toho času v Německu platná zákonná úprava lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod podle § 1 odst. 1 první věty BetrAVG nemůže být v rozporu s právem Unie již proto, že se jedná pouze o minimální požadavky. V rámci smluvní volnosti mají zaměstnavatelé a zaměstnanci možnost se dohodnout na výhodnější úpravě, zejména na kratších lhůtách pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod (viz také § 17 odst. 3 BetrAVG).

37. V projednávaném případě však není nutné se touto problematikou zabývat do hloubky. Jak totiž ukázala jak písemná, tak ústní část řízení před Soudním dvorem, neztroskotává nárok na důchod uplatněný M. Casteelsem za dobu jeho zaměstnání v Düsseldorfu na lhůtách pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod platných v dané době v Německu, ale spíše na § 7 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3.

36. K tomu je nutné poznamenat, že zákonem stanovené minimální požadavky na ochranu zaměstnanců lze posuzovat podle práva Unie a musí být s ním slučitelné²⁹, neboť jsou výrazem modelu zákonodárce pro úpravu dotčené oblasti. Zákonný rámec, který je nutně použitelný v případě, že si zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou

29 — Soudní dvůr se již v mnoha případech zabýval otázkou, zda právo Unie brání vnitrostátním právním úpravám o minimálních požadavcích na ochranu zaměstnanců, viz například k pracovní době rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01, Sb. rozh. s. I-8835), a ze dne 12. října 2004, Wippel (C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483), jakož i k rodičovské dovolené rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko (C-519/03, Sb. rozh. s. I-3067). Ve všech těchto případech bylo možné se v pracovní smlouvě dohodnout na výhodnějších pravidlech, než jsou pravidla stanovená ve vnitrostátním zákoně. Současně ale musely být minimální požadavky obsažené ve vnitrostátním zákoně slučitelné i s právem Unie.

38. Tato úprava v kolektivní smlouvě je konečně také ústředním prvkem úvah předkládajícího soudu, když ve své druhé otázce odkazuje na „určení období pro nabytí konečných nároků“ a zajímá se v této souvislosti zejména o „roky zaměstnání odpracované [...] v jiném členském státu“ a „přípa[d] dobrovolného odchodu z provozovny stanovený v předpisech důchodového zabezpečení“.

2. Volný pohyb pracovníků

39. Článek 45 SFEU zahrnuje nejen zákonná nebo správní opatření, ale také předpisy jiného druhu, které slouží ke kolektivní úpravě závislé činnosti, zejména kolektivní smlouvy³⁰. Právní úpravu podnikového penzijního připojištění obsaženou v kolektivních smlouvách, jako je úprava dotčená v projednávaném případě, lze tudíž posuzovat na základě volného pohybu pracovníků.

a) Omezení volného pohybu

i) Obecně

40. Jak ustanovení kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3, tak také zákonná ustanovení³¹, na která odkazují ustanovení výše uvedené smlouvy, platí bez rozdílu pro všechny zaměstnance zaměstnané v Německu

30 — Rozsudky ze dne 12. prosince 1974, Walrave a Koch (36/74, Recueil, s. 1405, body 16 a 17); ze dne 15. prosince 1995, Bosman (C-415/93, Recueil, s. I-4921, body 82 až 84); ze dne 16. září 2004, Merida (C-400/02, Sb. rozh. s. I-8471), a Olympique Lyonnais (citovaný v poznámce pod čarou 21, body 30 a 31).

31 — Ustanovení § 7 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 navazuje na několika místech na „dovršení zákonných lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod“ (viz výše bod 11 tohoto stanoviska).

v provozovnách společnosti British Airways. Tyto předpisy nerozlišují ani přímo na základě státní příslušnosti dotčených zaměstnanců, ani neexistují vodítka pro to, že vzhledem ke své povaze mají větší dopady spíše na státní příslušníky jiných členských států než tuzemce, a tudíž mohou vést k nepřímé diskriminaci na základě státní příslušnosti³².

41. Podle ustálené judikatury zakazuje článek 45 SFEU nejen jakoukoliv přímou i nepřímou diskriminaci pracovníků z důvodu jejich státní příslušnosti, ale také vnitrostátní právní předpisy, které narušují („omezují“) volný pohyb dotčených pracovníků, i když se takové právní předpisy uplatňují nezávisle na státní příslušnosti pracovníků³³. Článek 45 SFEU totiž brání jakémukoliv vnitrostátnímu opatření, které i když se použije bez diskriminace na základě státní příslušnosti, může bránit občanům Unie ve výkonu základních svobod zaručených Smlouvami nebo tento jejich výkon učinit méně přitažlivým³⁴.

32 — K definici nepřímé diskriminace na základě státní příslušnosti viz namísto mnohých rozsudky ze dne 18. dubna 2007, Hartmann (C-212/05, Sb. rozh. s. I-6303, bod 30), a ze dne 13. dubna 2010, Bressol a další a Chaverot a další („Bressol“, C-73/08, Sb. rozh. s. I-2735, bod 41).

33 — Rozsudky ze dne 27. ledna 2000, Graf (C-190/98, Recueil, s. I-493, bod 18); ze dne 29. dubna 2004, Weigel (C-387/01, Recueil, s. I-4981, body 50 a 51); ze dne 15. září 2005, Komise v. Dánsko (C-464/02, Sb. rozh. s. I-7929, bod 45), a ze dne 10. září 2009, Komise v. Německo (C-269/07, Sb. rozh. s. I-7811, bod 107).

34 — Rozsudky ze dne 31. března 1993, Kraus (C-19/92, Recueil, s. I-1663, bod 32); ze dne 30. ledna 2007, Komise v. Dánsko, (C-150/04, Sb. rozh. s. I-1163, bod 46 ve spojení s body 35 a 45), a ze dne 1. dubna 2008, Gouvernement de la Communauté française a Gouvernement wallon („Vlámský systém pojištění sociální péče“, C-212/06, Sb. rozh. s. I-1683, bod 45).

42. Obecným cílem ustanovení Smlouvy o FEU týkajících se volného pohybu osob je usnadnit státním příslušníkům členských států výkon veškerých profesních činností na území Unie a tato ustanovení brání přijetí opatření, která by mohla znevýhodňovat tyto občany Unie, chtějí-li vykonávat hospodářskou činnost na území jiného členského státu³⁵.

43. Právní úprava obsažená v kolektivních smlouvách, jako je § 7 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3, činí pro zaměstnance odchod z jejich podniku a zahájení činnosti v jiném podniku, který je připojen buď k jinému, nebo k žádnému podnikovému systému důchodového zabezpečení, méně atraktivní. Pokud totiž odchod z jednoho podniku – a s tím spojený odchod z podnikového systému důchodového zabezpečení – vede ke zrušení nároků na důchod, utrpí dotčený pracovník značné finanční ztráty, jakož i ztráty s ohledem na své soukromé důchodové zabezpečení. Dnes je tak například odpírán M. Casteelsovi nárok na podnikový důchod za dobu jeho zaměstnání v německé provozovně společnosti British Airways v Düsseldorfu, a příspěvky zaplacené zaměstnavatelkou do

podnikového systému důchodového zabezpečení nejdou v jeho prospěch.

44. Takovou právní úpravu a s ní spojené ztráty sice nelze posuzovat na základě článku 45 SFEU, pokud brání nebo činí přechod z jednoho podniku do druhého *uvnitř téhož členského státu* méně atraktivním. Na čistě vnitrostátní situaci se totiž ustanovení primárního práva o volném pohybu nepoužijí³⁶. Uvedené právní úpravy představují ovšem omezení volného pohybu pracovníků, pokud mohou mít nepříznivé účinky na – jako je tomu v projednávaném případě – *přeshraniční přechod* do podniků v jiných členských státech. Ustanovení, která totiž mohou občany Unie odradit od odchodu z členského státu za účelem výkonu zaměstnání v jiném členském státě, omezují volný pohyb pracovníků³⁷.

45. Něco jiného by mohlo platit pouze v případě, že by dopady sporné právní úpravy obsažené v kolektivní smlouvě byly příliš nejisté a příliš nepřímé, než aby mohly představovat

35 — Rozsudky Bosman (citovaný v poznámce pod čarou 30, bod 94), Komise v. Dánsko (C-464/02, citovaný v poznámce pod čarou 33, bod 34), Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 44) a Olympique Lyonnais (citovaný v poznámce pod čarou 21, bod 33).

36 — Rozsudky ze dne 26. ledna 1999, Terhoeve (C-18/95, Recueil, s. I-345, bod 26), a Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, body 33 až 38).

37 — V tomto smyslu rozsudky Bosman (citovaný v poznámce pod čarou 30, bod 96), Komise v. Dánsko (C-464/02, citovaný v poznámce pod čarou 33, bod 35), Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 44 na konci a bod 48) a Olympique Lyonnais (citovaný v poznámce pod čarou 21, bod 34).

omezení volného pohybu pracovníků³⁸. Pro to však v projednávaném případě nehovoří žádné poznatky. Pracovník v situaci M. Casteelse, který je po téměř třech letech zaměstnání odkázán pouze na své vlastní důchodové příspěvky³⁹, aniž však má prospěch z částek zaplacených zaměstnavatelem, utrpí ve srovnání se svými kolegy, kteří v podniku zůstali, značnou finanční ztrátu. Navíc mu není zachován nárok na důchod z podnikového penzijního připojištění za dotčenou dobu zaměstnání⁴⁰, což vede k citelným ztrátám v jeho soukromém důchodovém zabezpečení. Takové finanční ztráty spojené se ztrátami v soukromém důchodovém zabezpečení mohou pracovníka odradit od přechodu do jiného podniku, který se nachází v zahraničí.

vznesené společností British Airways. Pro úplnost se jimi budu následně krátce zabývat.

– Srovnání s čistě vnitrostátní změnou provozoven

ii) K argumentům předneseným společností British Airways

46. Na existenci omezení volného pohybu pracovníků nemění nic také námitky

38 — Rozsudky ze dne 27. ledna 2000, Graf (C-190/98, Recueil, s. I-493, bod 25), a Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 51).

39 — V řízení před Soudním dvorem však zůstalo neobjasněno, zda M. Casteels získal své zaměstnanecké příspěvky zaplacené v letech 1988 až 1991 skutečně zpět, či nikoliv.

40 — Z přílohy 9 písemného vyjádření společnosti British Airways vyplývá, že společnost British Airways skupinovou pojistnou smlouvu u společnosti Victoria Lebensversicherung AG v rozsahu, v němž se týkala M. Casteelse, v listopadu 1991 vypověděla.

47. Zprv má společnost British Airways za to, že nelze předpokládat existenci omezení, protože nárok na důchod M. Casteelse by zanikl i v případě přechodu do jiné provozovny v témže členském státě. Stejný názor zastává i řecká vláda.

48. Toto tvrzení je nesprávné.

49. Zprv pojem „omezení volného pohybu osob“ nutně nepředpokládá, že dochází k nerovnému zacházení a znevýhodnění přeshraničních situací ve srovnání s čistě vnitrostátními situacemi. Soudní dvůr již mnohokrát předpokládal omezení také v případech, ve kterých měla sporná právní úprava stejné

účinky jak na vnitrostátní, tak přeshraniční situace⁴¹.

případě podle tehdejší verze společnosti British Airways – vedl k zániku jeho nároku na důchod podle kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3.

50. Krom toho pohled na kolektivní smlouvu o zabezpečení č. 3 ukazuje, že v projednávaném případě došlo navzdory tvrzení společnosti British Airways skutečně k faktickému znevýhodnění přeshraniční změny provozovny ve srovnání s čistě vnitrostátní změnou provozovny. Jak totiž vyplývá ze spisu, zahrnovala kolektivní smlouva o zabezpečení č. 3 z územního hlediska celé tehdejší území Spolkové republiky Německo; platila pro pozemní personál společnosti British Airways „v Německu“⁴².

51. Pokud by M. Casteels v roce 1991 při svém odchodu z Düsseldorfu přešel pouze v Německu do jiné provozovny společnosti British Airways, nemělo by to podle kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 žádné účinky na jeho nárok na důchod. Naproti tomu přeshraniční přechod do francouzské provozovny společnosti British Airways – v každém

– Ztížení přístupu na pracovní trh v jiných členských státech

52. Zadruhé společnost British Airways tvrdí, že M. Casteels nebyl omezen ve výkonu volného pohybu, neboť právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě mu konkrétně nebránila v přeshraničním přechodu z jedné provozovny letecké společnosti do jiné provozovny. Pan M. Casteels skutečně během řady let vykonával své zaměstnání v různých provozovnách společnosti British Airways v různých členských státech. Jeho „přístup na pracovní trh“ v jiných členských státech tak nebyl omezen.

53. Také tento argument je však neopodstatněný.

41 — Viz například rozsudky Bosman (citovaný v poznámce pod čarou 30) a Olympique Lyonnais (citovaný v poznámce pod čarou 21), ve kterých platily předpisy příslušných fotbalových svazů o přechodu fotbalistů z jednoho klubu do jiného bez rozdílu pro vnitrostátní přechod a pro přeshraniční přechod. Obdobně – ve vztahu ke svobodě usazování – rozsudek ze dne 19. května 2009, Apothekerammer des Saarlandes a další (C-171/07 a C-172/07, Sb. rozh. s. I-4171), jehož předmětem bylo německé pravidlo vyloučení nelékárníků; toto pravidlo platí jak na tuzemské, tak zahraniční podniky, které chtějí provozovat v Německu lékárnu.

42 — Viz § 1 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3, kterou společnost British Airways sama předložila Soudnímu dvoru jako přílohu 7 svého písemného vyjádření.

54. Podle ustálené judikatury již existuje omezení vždy, když opatření *může* bránit ve výkonu základních svobod zaručených Smlouvou nebo tento jejich výkon učinit

méně přitažlivým⁴³. Tomu je tak v projednaném případě, neboť právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě a s ní spojené vyhlídky na finanční ztráty, jakož i ztráty v soukromém důchodovém zabezpečení mají odrazující účinek na pracovníky, kteří uvažují o změně podniku⁴⁴. V každém případě nelze vzhledem k demografickému vývoji a narůstající potřebnosti doplňkového soukromého důchodového zabezpečení vyloučit, že pracovníci při rozhodování o výkonu svého práva na volný pohyb osob zohlední možný zánik nároku na důchod z penzijního připojištění⁴⁵.

55. Krom toho je nesporné, že M. Casteels musí vzhledem ke svému přechodu z německé provozovny společnosti British Airways v Düsseldorfu do její francouzské provozovny uskutečněnému v roce 1991 skutečně strpět finanční ztráty, jakož i ztráty v soukromém důchodovém zabezpečení, pokud je právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě

uplatňována tak, jak naznačuje společnost British Airways.

56. Právo na volný pohyb vyplývající z článku 45 SFEU tedy sice pracovníkovi nenabízí žádnou záruku, že v každém členském státě, do něhož se odebere, nalezne stejné pracovní, sociální a daňové rámcové podmínky⁴⁶. Ustanovení práva Unie o volném pohybu osob však mají pracovníky chránit před specifickými nevýhodami způsobenými výkonem práva na volný pohyb⁴⁷; výkon práva na volný pohyb osob nesmí mít zejména za následek zaplacení příspěvků zaměstnancem bez nároku na protiplnění⁴⁸. Právě k tomu však vede taková právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě, jako je úprava dotčená v projednaném případě, pokud je vykládána a uplatňována takovým způsobem, který zastává společnost British Airways: zaměstnanec, který před dovršením lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod přechází do jiného členského státu, ztrácí podle kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 – zcela nebo zčásti – prostřednictvím platby příspěvků nashromážděný nárok na důchod.

43 — Rozsudky Kraus (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 32) a Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 48 na konci a bod 55); ve stejném smyslu – ve vztahu ke svobodě usazování – rozsudek Apothekerkammer des Saarlandes a další (citovaný v poznámce pod čarou 41, bod 22).

44 — Obdobně Soudní dvůr spatřoval v případě Vlámský systém pojištění sociální péče (rozsudek citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 48) omezení volného pohybu pracovníků, jestliže se pracovníci „nalézají v situaci, kdy buď ztrácí výhodu pojištění sociální péče, nebo jsou omezeni ve volbě místa, kam přesunou své bydliště“.

45 — Ve stejném smyslu rozsudek Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 53).

46 — K sociálnímu právu viz rozsudky ze dne 19. března 2002, Hervein a další (C-393/99 a C-394/99, Recueil, s. I-2829, bod 51); ze dne 9. března 2006, Piatkowski (C-493/04, Sb. rozh. s. I-2369, bod 34); ze dne 1. října 2009, Leyman (C-3/08, Sb. rozh. s. I-9085, bod 45); ze dne 15. června 2010, Komise v. Španělsko (C-211/08, Sb. rozh. s. I-5267, bod 61), a ze dne 14. října 2010, Van Delft a další (C-345/09, Sb. rozh. s. I-9879, bod 100).

47 — V tomto smyslu rozsudky ze dne 21. října 1975, Petroni (24/75, Recueil, s. 1149, bod 13); ze dne 7. března 1991, Masgio (C-10/90, Recueil, s. I-119, bod 18); ze dne 11. září 2008, Petersen (C-228/07, Sb. rozh. s. I-6989, bod 43), a Leyman (citovaný v poznámce pod čarou 46, bod 41).

48 — Rozsudky Hervein (bod 51 na konci), Piatkowski (bod 34 na konci), Leyman (bod 45 na konci) a Van Delft a další (bod 101), všechny citované v poznámce pod čarou 46.

– Srovnání s věcí Graf

57. Zatřetí chce společnost British Airways provést srovnání mezi projednávaným případem a věcí Graf⁴⁹: v obou případech se podle ní jedná o ztrátu finančního plnění z důvodu dobrovolné změny pracovního místa dotčeného pracovníka; pokud se tedy ve věci Graf nepředpokládá žádné omezení volného pohybu pracovníka, nemůže Soudní dvůr také v projednávaném případě učinit závěr o existenci takového omezení.

58. Ani toto tvrzení mne nepřesvědčilo.

59. Ve věci Graf se jednalo o rakouským právem stanovené odstupné za výpověď, tzv. „odbytné“ (Abfertigung). Jak Soudní dvůr tehdy zdůraznil, závisel nárok na takové odbytné „na budoucí hypotetické události, totiž pozdějším ukončení pracovního poměru, které zaměstnanec ani sám nepřivodil, ani nezavinil“⁵⁰. Naproti tomu v projednávaném případě je ústředním bodem nárok na důchod, jehož nabytí nezávisí podle kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 žádným způsobem na „budoucí hypotetické události“, ale na okolnosti,

kteřá je nutně spojena s výkonem práva na volný pohyb, totiž s volbou místa, kde dotčená osoba vykonává své zaměstnání⁵¹.

60. Krom toho je třeba mít na paměti, že příslib zabezpečení společnosti British Airways daný M. Casteelovi se stal účinným již nástupem do zaměstnání dne 15. listopadu 1988 v Düsseldorfu, a M. Casteels tak nabyl od prvního dne prostřednictvím svých vlastních důchodových příspěvků, jakož i příspěvků jeho zaměstnavatelky nárok na důchod z podnikového penzijního připojištění. Pokud je nyní nutné na tento nárok na důchod pohlížet jako na „propadlý“, znamená to v konečném důsledku ztrátu úspor, které vznikly pro M. Casteelse během jeho téměř tříletého období zaměstnání v Düsseldorfu s ohledem na jeho soukromé důchodové zabezpečení. Také v tom spočívá podstatný rozdíl ve srovnání s věcí Graf.

61. Celkově tudíž nadále trvám na svém závěru, že taková právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě, jako je úprava dotčená v projednávaném případě, brání volnému pohybu pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU, a představuje proto omezení této základní svobody.

49 — Rozsudek citovaný v poznámce pod čarou 38.

50 — Rozsudek Graf (citovaný v poznámce pod čarou 38, bod 24).

51 — Ve stejném smyslu rozsudek Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 51).

b) Odůvodnění

62. Opatření, které tvoří překážku volného pohybu pracovníků, může být přípustěno pouze tehdy, jestliže sleduje legitimní cíl slučitelný se Smlouvami a je odůvodněno naléhavými důvody obecného zájmu. V takovém případě je však ještě třeba, aby použití takového opatření bylo způsobitelné zaručit uskutečnění dotčeného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné⁵².

63. Na jednání se zúčastnění shodli na tom, že taková právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě upravující lhůty pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod, jako je úprava dotčená v projednávaném případě, slouží v první řadě k vytvoření vazby zaměstnance k jeho zaměstnavateli; má podporovat věrnost zaměstnance k podniku a současně ho za ni odměňovat. Dodávám k tomu, že taková právní úprava krom toho zvyšuje plánovací jistotu pro podnikový systém důchodového zabezpečení a může nositeli tohoto systému uspořít náklady, které mohou být spojené se správou a plněním zvláště menších nároků na důchod.

52 — Rozsudky Kraus (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 32), Bosman (citovaný v poznámce pod čarou 30, bod 104), Vlámský systém pojištění sociální péče (citovaný v poznámce pod čarou 34, bod 55) a Olympique Lyonnais (citovaný v poznámce pod čarou 21, bod 38).

64. Všechny tyto cíle spočívají na legitimních pracovněprávních a sociálněprávních úvahách⁵³, které lze zahrnout do oblasti naléhavých důvodů obecného zájmu.

65. Bezpochyby je taková právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě, jako je úprava dotčená v projednávaném případě, také *způsobilá* k dosažení uvedených cílů.

66. Naproti tomu je nutné se intenzivně zabývat otázkou, zda použití takové právní úpravy obsažené v kolektivní smlouvě – zejména ve výkladu naznačeném společností British Airways – nepřekračuje meze toho, co je pro dosažení legitimních pracovněprávních a sociálněprávních cílů *nezbytné*.

67. Společnost British Airways se domnívá, že při použití lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod musí být přechod M. Casteelse z Německa do Francie dne 1. října 1991 považován jednak za dobrovolné ukončení pracovního poměru vykonávaného v Německu, a jednak musí zůstat období jeho

53 — Skutečnost, že zaměstnavatel může prostřednictvím určitých opatření ohodnotit věrnost podniku, uznal Soudní dvůr například v rozsudcích ze dne 21. října 1999, Lewen (C-333/97, Recueil, s. I-7243, bod 28), a ze dne 10. března 2005, Nikoloudi (C-196/02, Sb. rozh. s. I-1789, bod 63). Skutečnost, že také náklady na správu při výpočtu dávek sociálního zabezpečení mohou hrát určitou roli, uznal Soudní dvůr například v rámci článku 51 nařízení č. 1408/71; viz rozsudky ze dne 2. února 1982, Sinatra (7/81, Recueil, s. 137, bod 9), a ze dne 21. března 1990, Ravida (C-85/89, Recueil, s. I-1063, bod 20).

zaměstnání na jiných pracovištích společnosti British Airways nezohledněno.

ztrátě jeho nároku na důchod z podnikového penzijního připojištění, šlo by to nad rámec toho, co je nezbytné pro zachování věrnosti zaměstnance.

68. Takový přístup, který by měl zjevně za následek, že pracovník, jako je M. Casteels, ztratí svůj nárok na důchod⁵⁴, se nezdá jako nezbytný pro dosažení uvedených pracovních a sociálněprávních cílů.

69. Co se dále týče cíle vytvoření vazby zaměstnance k jeho zaměstnavateli, není tento cíl zjevně ohrožen, pokud zaměstnanec přechází z provozovny svého zaměstnavatele do jiné provozovny téhož zaměstnavatele. Naopak dotčený zaměstnanec dokonce důsledně prokazuje svou věrnost svému zaměstnavateli, když na jeho výzvu přechází do jeho provozovny v jiném členském státě, a tím v zájmu služby strpí přestěhování do zahraničí.

70. Pokud by vůči zaměstnanci byla z důvodu takového přechodu namítána právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě, která vede ke

71. Jinak by tomu bylo teoreticky s ohledem na druhý výše uvedený cíl, totiž cíl zajištění jistoty plánování a zamezení nákladů spojených se správou zvláště menších nároků na důchod. S ohledem na tento cíl by mohl také „interní přechod“ zaměstnance z jedné provozovny do jiné provozovny téhož zaměstnavatele odůvodnit teoreticky ztrátu nároků na důchod, pokud k tomuto přechodu dochází po zvláště krátké době zaměstnání. K „internímu přechodu“ po téměř tříleté nepřetržité činnosti v jedné a téže provozovně však nedochází po zvláště krátkém období zaměstnání, zvláště pokud se jedná o takový pracovní poměr, jako je pracovní poměr M. Casteelse, ve kterém je častá přeshraniční změna provozovny v zájmu služby běžná a dokonce stanovená v pracovní smlouvě⁵⁵.

54 — Příslib zabezpečení pro M. Casteelse podle kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 se stal účinným teprve nástupem do zaměstnání v Düsseldorfu dne 15. listopadu 1988. K tomuto příslibu zabezpečení došlo tudíž k okamžiku jeho odchodu do Francie před méně než třemi lety. Stejně tak trvala jeho příslušnost k podniku na pracovišti Düsseldorf k okamžiku jeho odchodu do Francie méně než tři roky. Tím M. Casteels nesplnil ani lhůtu pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod podle první odrážky, ani lhůtu podle druhé odrážky § 1 odst. 1 první věty BetrAVG, podle kterých se řídí § 7 odst. 1 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3.

72. Celkově vzato tak použití takové právní úpravy obsažené v kolektivní smlouvě, jako je úprava dotčená v projednávaném případě, nelze považovat s ohledem na volný pohyb pracovníků za odůvodněné.

55 — Viz k tomu dohoda uzavřená mezi stranami sporu v původním řízení ze dne 10. března 1988 (bod 13 tohoto stanoviska).

3. Důsledky pro spor v původním řízení

73. Podle ustálené judikatury přísluší vnitrostátnímu soudu, za plného využití posuzovací pravomoci přiznané mu vnitrostátním právem, vykládat a uplatňovat ustanovení vnitrostátního práva v souladu s požadavky práva Unie⁵⁶.

74. Uplatnění práva Unie na spor v původním řízení přísluší předkládajícímu soudu⁵⁷. Proto, aby mu bylo možné na druhou otázku poskytnout užitečnou odpověď, je však nutné poznamenat ještě následující.

75. Podle smyslu a účelu článku 45 SFEU je třeba za účelem uskutečnění co možná nejširšího volného pohybu pracovníků zabránit tomu, aby zaměstnanec z důvodu přechodu z jedné provozovny svého zaměstnavatele do provozovny téhož zaměstnavatele, jež se nachází v jiném členském státě, ztratil případný nárok na důchod z podnikového penzijního připojištění.

56 — 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).

57 — Ustálená judikatura, viz pouze rozsudky ze dne 15. července 1964, Van der Veen (100/63, Recueil, s. 1215, 1230), a ze dne 10. července 2008, Feryn (C-54/07, Sb. rozh. s. I-5187, bod 19).

76. Za tímto účelem článek 45 SFEU vyžaduje, aby s ohledem na dovršení lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod byla zohledněna celková doba zaměstnání zaměstnance u téhož zaměstnavatele v jeho provozovnách v různých členských státech. Krom toho článek 45 SFEU zakazuje nahlížet na přeložení zaměstnance mezi provozovny téhož zaměstnavatele v různých členských státech s ohledem na dovršení lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod jako na dobrovolný odchod z podniku, i když zaměstnanec s přeložením souhlasil.

77. V projednávaném případě patrně nejsou výklad a uplatnění lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod podle § 7 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 ve spojení s § 1 odst. 1 první větou BetrAVG, které by byly v souladu s právem Unie a které by se orientovaly na požadavky volného pohybu pracovníků, v žádném případě vyloučeny. Stačilo by, kdyby byla za „dobu zaměstnání“ M. Casteelse u společnosti British Airways považována celková doba trvání pracovního poměru ode dne 1. července 1974⁵⁸.

78. Takové celkové posouzení doby zaměstnání M. Casteelse ode dne 1. července 1974

58 — Jak uvedla německá vláda na jednání u Soudního dvora, bylo by celkové posouzení pracovního poměru podle německého pracovního práva ve výkladu zastávaném judikaturou nejvyšších soudů dokonce žádoucí.

se dokonce nabízí, vezme-li se v úvahu skutečnost, že dne 10. března 1988 bylo mezi smluvními stranami výslovně dohodnuto, že za začátek zaměstnání M. Casteelse u společnosti British Airways je v každém ohledu (anglicky: „for all purposes“) nutné považovat 1. červenec 1974.

do služeb [společnosti British Airways] před 1. lednem 1978“⁵⁹.

79. Je pravda, že M. Casteels neměl podle souhlasného zhodnocení stran sporu v původním řízení náležet současně k několika podnikovým systémům důchodového zabezpečení. Nicméně v souvislosti, která je předmětem zájmu v projednávaném případě, není nutné se vůbec obávat bezdůvodného obohacení zaměstnance (získání několika nároků z podnikového penzijního připojištění), ale naopak jeho neodůvodněného znevýhodnění (ztrátou nároků na podnikový důchod za období téměř tří let). S ohledem na dovršení případných lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod hovoří tato okolnost pro zohlednění celkové doby trvání pracovního poměru se společností British Airways.

81. Dále lze pak na M. Casteelse nahlížet ve smyslu § 7 odst. 2 písm. b) druhého pododstavce kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 jako na zaměstnance, který sice „odešel“ ze služeb společnosti British Airways před dovršením zákonných lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod ve smyslu § 1 odst. 1 první věty BetrAVG, ale „po uplynutí pěti let zaměstnání“⁶⁰.

82. To by mělo za následek, že M. Casteels by měl podle § 7 odst. 2 písm. b) druhého pododstavce kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 nárok nejen na dávky zabezpečení, které vyplývají z jeho vlastních příspěvků, ale také na ty, které spočívají na příspěvcích zaměstnavatele do jeho přechodu do Francie. Pan M. Casteels by tak potom měl za své doby zaměstnání odpracované v Německu plnohodnotný nárok na důchod, pro který by byly zohledněny jak jeho vlastní příspěvky, tak i příspěvky jeho zaměstnavatelky.

.80. Pokud se vychází z toho, že počátek zaměstnání byl 1. červenec 1974, spadá tak M. Casteels do působnosti § 7 odst. 2 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3. Toto ustanovení platí pro zaměstnance, „kteří vstoupili

59 — Na jednání u Soudního dvora zástupkyně společnosti British Airways na dotaz výslovně připustila, že § 7 odst. 2 kolektivní smlouvy o zabezpečení č. 3 lze na M. Casteelse uplatnit.

60 — Přísně vzato M. Casteels nikdy ze služeb společnosti British Airways neodešel, neboť také jeho přechod do Francie v roce 1991 se uskutečnil na příkaz společnosti British Airways a jeho pracovní poměr se společností British Airways trvající ode dne 1. července 1974 nadále trval.

83. Skutečnost, že společnost British Airways v roce 1991 vypověděla svou skupinovou pojistnou smlouvu v rozsahu, v němž se týkala M. Casteelse⁶¹, je v tomto ohledu irelevantní. V případě nutnosti musí společnost M. Casteelsovi zaplatit odškodné, které odpovídá jeho podnikovému penzijnímu připojištění za doby zaměstnání odpracované v Německu.

84. Pokud by výklad a použití právní úpravy obsažené v kolektivní smlouvě v souladu s právem Unie nebylo navzdory očekávání možné, musel by předkládající soud ponechat kolektivní smlouvu o zabezpečení č. 3 nepoužitou v rozsahu, v němž brání realizaci důchodového nároku M. Casteelse. Podle ustálené judikatury je přímé uplatnění volného pohybu pracovníků ve vztahu ke kolektivním smlouvám přípustné také v „horizontálním“ právním vztahu mezi soukromými osobami⁶².

61 — To vyplývá z dopisu společnosti Victoria Lebensversicherung AG, který předložila společnost British Airways Soudnímu dvoru jako přílohu 9 svého písemného vyjádření.

62 — Viz v tomto smyslu rozsudky *Bosman* (citovaný v poznámce pod čarou 30) a *Olympique Lyonnais* (citovaný v poznámce pod čarou 21), jejichž předmětem byly účinky kolektivních smluv na individuální pracovní poměry s jednotlivými fotbalovými kluby jako zaměstnavateli; ve stejném smyslu rozsudek *Walrave a Koch* (citovaný v poznámce pod čarou 30, body 17 a 31 až 34). Ještě ve větší míře přiznal Soudní dvůr v rozsudcích ze dne 6. června 2000, *Angonese* (C-281/98, Recueil, s. I-4139, body 30 až 36), a ze dne 17. července 2008, *Raccanelli* (C-94/07, Sb. rozh. s. I-5939, body 41 až 48) volnému pohybu pracovníků – každopádně v ní obsaženému zákazu diskriminace – nezávisle na existenci právní úpravy obsažené v kolektivní smlouvě přímý účinek v soukromoprávních pracovních vztazích.

4. K otázce omezení účinků rozsudku

85. Pro případ, že otázky *Arbeidshof te Brussel* budou zodpovězeny tak, jak zde navrhuji, požaduje řecká vláda časové omezení účinků rozsudku.

86. K tomu je nutné poznamenat, že výklad ustanovení práva Unie, který Soudní dvůr podává, se omezuje na vyjasnění a upřesnění významu a dosahu tohoto ustanovení, tak jak mělo být chápáno a používáno od okamžiku, kdy nabylo účinnosti⁶³. Časové omezení účinků rozsudků k žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce přichází tudíž v úvahu pouze naprosto výjimečně⁶⁴, a sice vyžadují-li to naléhavé důvody právní jistoty⁶⁵. Aby bylo možné o takovém omezení rozhodnout, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná

63 — Rozsudky ze dne 27. března 1980, *Denkavit italiana* (61/79, Recueil, s. 1205, bod 16), *Bosman* (citovaný v poznámce pod čarou 30, bod 141), ze dne 15. března 2005, *Bidar* (C-209/03, Sb. rozh. s. I-2119, bod 66), a *Bressol* (citovaný v poznámce pod čarou 32, bod 90).

64 — Rozsudky *Denkavit italiana* (citovaný v poznámce pod čarou 63, bod 17), *Bosman* (citovaný v poznámce pod čarou 32, bod 142) a *Bressol* (citovaný v poznámce pod čarou 32, bod 91).

65 — Rozsudky *Barber* (citovaný v poznámce pod čarou 11, bod 44), *Bidar* (citovaný v poznámce pod čarou 63, bod 67) a *Bressol* (citovaný v poznámce pod čarou 32, bod 91); ve stejném smyslu rozsudek ze dne 22. prosince 2008, *Régie Networks* (C-333/07, Sb. rozh. s. I-10807, bod 122).

kritéria, a to dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží⁶⁶.

87. Žádné z těchto kritérií není v projednávaném případě splněno.

88. Ke kritériu dobré víry je nutné poznamenat, že právní úprava obsažená v kolektivní smlouvě je již po dlouhou dobu posuzována podle ustanovení práva Unie⁶⁷. Sociální partneři v různých členských zemích se tedy nemohli v dobré víře spoléhat na to, že právní úpravy lhůt pro přiznání nezrušitelného nároku na důchod, které si smluvili v kolektivních smlouvách, se obecně pohybovaly mimo působnost práva Unie.

66 — Rozsudky ze dne 10. ledna 2006, Skov a Bilka (C-402/03, Sb. rozh. s. I-199, bod 51); ze dne 3. června 2010, Kalinčev (C-2/09, Sb. rozh. s. I-4939, bod 50), a Bressol (citovaný v poznámce pod čarou 32, bod 91).

67 — Viz zásadní rozsudek Walrave a Koch (citovaný v poznámce pod čarou 30, bod 17).

89. Jak krom toho uvedla německá vláda na jednání u Soudního dvora, je zohlednění dob zaměstnání odpracovaných v zahraničních provozovnách téhož zaměstnavatele podle německého pracovního práva v každém případě tak jako tak závazné.

90. Co se týče kritéria závažných obtíží, žádný ze zúčastněných neuvedl argument, že by zde navrhané řešení mohlo vážně ohrozit finanční rovnováhu podnikových systémů důchodového zabezpečení⁶⁸. To si lze také obtížně představit, neboť v projednávaném případě se jedná pouze o zachování důchodových nároků, pro které již zaměstnavatelé a zaměstnanci zaplatili příspěvky.

91. Nepovažují tudíž časové omezení účinků rozhodnutí o předběžné otázce Soudního dvora za nezbytné.

68 — K tomuto kritériu viz rozsudek Barber (citovaný v poznámce pod čarou 11, bod 44), podobně již předtím rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, Recueil, s. 455, bod 70).

VI – Závěry

92. Na základě výše uvedených úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby odpověděl *Arbeidshof te Brussel* následovně:

„1) Článek 48 SFEU nemá přímý účinek.

2) Pokud byl zaměstnanec zaměstnán u stejného zaměstnavatele v různých provozovnách v různých členských státech, přičemž se v každé provozovně účastnil podnikového důchodového systému platného v daném členském státě, je nutné právní předpisy týkající se příslušného podnikového důchodového systému vykládat a uplatňovat v co možná nejširší míře v souladu s článkem 45 SFEU. Zvláště platí:

- Při započtení dob zaměstnání, které musel takový zaměstnanec odpracovat pro svého zaměstnavatele, aby nabyl v příslušném podnikovém důchodovém systému nezrušitelný nárok na důchod, je nutné zohlednit celkovou dobu trvání jeho zaměstnání ve všech provozovnách téhož zaměstnavatele.

- Přeložení takového zaměstnance z jedné provozovny do druhé nesmí být považováno za dobrovolný odchod z příslušného podnikového důchodového systému, a to ani v případě, že zaměstnanec se svým přeložením souhlasil.“