



## Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-187/15

Joachim Pöpperl

v.

Land Nordrhein-Westfalen

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Verwaltungsgericht Düsseldorf)

„Řízení o předběžné otázce — Článek 45 SFEU — Volný pohyb pracovníků — Úředník členského státu, který opustil veřejnou službu za účelem přijetí zaměstnání v jiném členském státě — Vnitrostátní právní předpisy, které v takovém případě stanoví ztrátu práv na starobní důchod získaných ve veřejné službě a zpětnou účast ve všeobecném systému důchodového pojištění“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 13. července 2016

1. *Volný pohyb osob — Pracovníci — Rovné zacházení — Sociální výhody — Vnitrostátní právní předpisy, které stanoví ztrátu práv na důchod úředníkovi, který opustil veřejnou službu jednoho členského státu za účelem přijetí zaměstnání v jiném členském státě — Nepřípustnost*

(Článek 45 SFEU)

2. *Volný pohyb osob — Pracovníci — Ustanovení Smlouvy — Povinnosti vnitrostátních soudů — Povinnost konformního výkladu vnitrostátního práva — Vnitrostátní právní předpisy, které stanoví ztrátu práv na důchod úředníkovi, který opustil veřejnou službu jednoho členského státu za účelem přijetí zaměstnání v jiném členském státě*

(Článek 45 SFEU)

1. Článek 45 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, podle níž osoba, která má v jednom členském státě postavení úředníka a která je – za účelem přijetí zaměstnání v jiném členském státě – ze služebního poměru na vlastní žádost uvolněna, ztrácí práva na starobní důchod ze systému důchodového zabezpečení úředníků a je se zpětnou účinností pojištěna ve všeobecném systému důchodového pojištění, z něhož vzniká nárok na nižší starobní důchod, než který by plynul z uvedených práv. Taková právní úprava představuje omezení volného pohybu pracovníků, protože – navzdory tomu, že se vztahuje i na úředníky tohoto členského státu odstupující proto, aby mohli pracovat v soukromém sektoru v témže členském státě – může bránit těmto úředníkům v opuštění členského státu jejich původu za účelem přijetí zaměstnání v jiném členském státě nebo je od toho odrazovat. Tato právní úprava tedy přímo podmiňuje přístup úředníků dotyčného členského státu na trh práce v jiných členských státech než v dotyčném členském státě, a může tak narušovat volný pohyb pracovníků.

Unijní primární právo totiž sice nemůže pojištěnci zaručit, že přestěhování do jiného členského státu než členského státu jeho původu bude z hlediska sociálního zabezpečení neutrální, zejména v oblasti nemocenských a důchodových dávek, jelikož takové přestěhování může být vzhledem k rozdílům existujícím mezi systémy a právními předpisy členských států v konkrétním případě z hlediska sociální

ochrany pro dotčenou osobu více či méně výhodné nebo nevýhodné, avšak v případě, že je použití vnitrostátní právní úpravy méně výhodné, je tato právní úprava v souladu s unijním právem pouze tehdy, když tato vnitrostátní právní úprava zejména neznevýhodňuje dotyčného pracovníka vzhledem k pracovníkům, kteří vykonávají veškeré činnosti v členském státě, kde se použije, a když nevede prostě k tomu, že jsou odváděny příspěvky na sociální pojištění bez nároku na protiplnění.

(viz body 24, 28, 41, výrok 1)

2. Článek 45 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že zajistit plnou účinnost tohoto článku a v situaci, kdy vnitrostátní právní předpisy stanoví ztrátu práv na důchod úředníkovi, který opustil funkci za účelem přijetí zaměstnání v jiném členském státě, přiznat pracovníkům práva na starobní důchod srovnatelná s právy úředníků, kteří si zachovávají práva na starobní důchod odpovídající – navzdory změně veřejného zaměstnavatele – odslouženým dobám, musí vnitrostátní soud tím, že vyloží vnitrostátní právo v souladu s uvedeným článkem, respektive, není-li takový výklad možný, tím, že za účelem uplatnění stejného režimu, jaký platí pro uvedené úředníky, neuplatní žádné ustanovení vnitrostátního práva, které by bylo v rozporu s unijním právem. Pokud v tomto ohledu vnitrostátní právo upravuje v rozporu s unijním právem rozdílné zacházení mezi několika skupinami osob, musí být s členy znevýhodněné skupiny zacházeno stejným způsobem jako s ostatními dotčenými osobami a musí podléhat i stejnému režimu. Režim použitelný na členy zvýhodněné skupiny zůstává v případě chybějícího správného uplatnění unijního práva jediným platným referenčním systémem.

(viz body 46, 49, výrok 2)