Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
EVGENI TANCHEV
föredraget den 1 februari 2017 [1]

Mål C-336/15

Unionen
mot
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(begäran om förhandsavgörande från Arbetsdomstolen (Sverige))

”Socialpolitik — Direktiv 2001/23/EG — Skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter — Artikel 3.1 och 3.3 — Rättigheter av ekonomisk natur — Anställningstid som ska beaktas för att bestämma uppsägningstidens längd”

1. BSA:s anställning hos Apoteket AB (nedan kallat Apoteket) överfördes år 2005 till ISS Facility Services AB (nedan kallat ISS). JAH:s, JH:s och BL:s anställningar hos AstraZeneca AB (nedan kallat AstraZeneca) överfördes år 2008 och år 2009 till ISS. År 2011 sades dessa fyra arbetstagare upp av ISS på grund av arbetsbrist.

2. Frågan i målet är huruvida ISS enligt artikel 3.1 i rådets direktiv 2001/23/EG (nedan kallat överlåtelsedirektivet) [2] är skyldigt att beakta arbetstagarnas anställningstid hos överlåtarna AstraZeneca respektive Apoteket vid beräkningen av deras uppsägningstid eller om uppsägningstiden endast ska beräknas med hänsyn till anställningstiden hos förvärvaren ISS.

3. Det finns ytterligare en aspekt på de rättsfrågor som ska avgöras i detta mål. Medlemsstaterna har enligt artikel 3.3 andra meningen i överlåtelsedirektivet ett utrymme för eget skön och detta medför för svensk rätts del att förvärvare såsom ISS är bundna av kollektivavtal som överlåtaren är bunden av endast under ett år från övergången (nedan kallad ettårsregeln). Vid tidpunkten för ISS uppsägning av BSA JAH, JH respektive BL hade denna tidsperiod löpt ut. Av handlingarna i målet synes framgå att det kollektivavtal som då blev gällande mellan de fyra arbetstagarna och ISS hade förhandlats fram vid eller före övergången och innehöll likalydande bestämmelser angående betydelsen av anställningstidens längd för beräkningen av uppsägningstiden. [3] Mot denna bakgrund uppkommer frågan huruvida den omständigheten att Sverige har använt sig av möjligheten enligt artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet att införa en ettårsregel påverkar tolkningen av artikel 3.1.

1 — Originalspråk: engelska.

2 — Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 2001, s. 16, och rättelse i EGT L 76, 2002, s.15).

3 — Enligt vad som framgår av begäran om förhandsavgörande. Almegas ombud anförde vid förhandlingen att det fanns mindre skillnader mellan klausulerna, men gick inte närmare in på denna fråga.

I. **Tillämpliga bestämmelser**

A. **Unionsrätt**

4. Artikel 3 i överlåtelsedirektivet ingår i kapitel 2 med rubriken ”Skydd för arbetstagarnas rättigheter”. Artikel 3.1 och 3.3 har följande lydelse:

”1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

…

3. Efter överlåtelsen ska förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.

…”

B. **Svensk rätt**

5. Enligt begäran om förhandsavgörande infördes 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (nedan kallad anställningsskyddslagen) i syfte att införliva överlåtelsedirektivet med svensk rätt. I anställningsskyddslagen föreskrivs bland annat att vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

6. I begäran om förhandsavgörande anges vidare att artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet genomförts i svensk rätt genom 28 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (nedan kallad medbestämmandelagen). I 28 § medbestämmandelagen finns bestämmelser om vilka verkningar som uppkommer med avseende på kollektivavtal i samband med sådana verksamhetsövergångar som omfattas av 6 b § anställningsskyddslagen. Enligt begäran om förhandsavgörande är utgångspunkten enligt den bestämmelsen att förvärvaren, i tillämpliga delar, blir bunden av kollektivavtal som överlåtaren var bunden av. Enligt 28 § första stycket andra meningen gäller detta inte, om förvärvaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

7. I begäran om förhandsavgörande anges dock att förvärvaren i en sådan situation, enligt bestämmelsens tredje stycke, är skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren ska enligt bestämmelsen tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

II. **Omständigheterna i det nationella målet och tolkningsfrågan**

8. Unionen är ett svenskt fackförbund som har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att ISS ska förpliktas att betala skadestånd till Unionen och till AB, JAH, JH och BL för skada som bland annat orsakats av underlåtenhet att iaktta artikel 3 i överlåtelsedirektivet.

9. Almega Tjänsteförbunden (nedan kallad Almega) är en arbetsgivarorganisation i vilken ISS är medlem. Såväl Almega som ISS har gjort gällande att artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet inte innebär att förvärvare är skyldiga att beakta anställningstiden hos en överlåtare i samband med bestämmandet av uppsägningstiden vid anställningens upphörande. Unionen anser att det föreligger en sådan skyldighet enligt nämnda artikel. Almega och ISS har även åberopat artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet och det faktum att det vid tidpunkten för respektive uppsägning förflutit mer än ett år från dagen för övergången av AB, JAH, JH och BL:s anställningar, vilket medför att ISS inte längre var bundet av överlåtarens kollektivavtal.

10. BSA, JAH, JH och BL är medlemmar i Unionen och anställda hos ISS.

11. BSA anställdes hos Apoteket år 1997. Den 9 maj 2005 övergick hennes anställning till ISS. Vid tidpunkten för övergången av hennes anställning var hon 49 år och hade varit anställd hos Apoteket i sju år. [4]

12. Den 27 juli 2011 sade ISS upp BSA på grund av arbetsbrist, med en uppsägningstid om sex månader. Vid tidpunkten för uppsägningen var hon 56 år och hade en sammanhängande anställningstid hos Apoteket och ISS som sammantagen översteg tio år. Hennes arbetstid hos ISS uppgick emellertid endast till strax över sex år.

13. JAH anställdes hos AstraZeneca i augusti 1969 och JH anställdes där i oktober 1972. Deras anställningar övergick till ISS den 1 maj 2009. Vid tidpunkten för övergången av anställningarna hade JAH således varit anställd hos AstraZeneca i 39 år och JH i 36 år. [5] Både JAH och JH var över 55 år vid övergången.

14. Deras kollega BL anställdes hos AstraZeneca i mars 1976 och hans anställning övergick till ISS den 1 maj 2008. Han var då 54 år och 11 månader. BL hade vid övergången varit anställd hos AstraZeneca i drygt 32 år.

15. Såsom angetts ovan sades BSA upp av ISS på grund av arbetsbrist den 27 juli 2011. JAH, JH och BL sades upp av samma skäl den 31 oktober 2011. Uppsägningstiden var inledningsvis sex månader, men har därefter förlängts med fem månader. Samtliga var äldre än 55 år vid tidpunkten för uppsägningen och hade en sammanhängande anställningstid hos Apoteket respektive AstraZeneca och ISS som betydligt översteg tio år.

16. Vid uppsägningstillfället hade de emellertid varit anställda hos ISS under betydligt kortare tid. Av handlingarna i målet synes framgå att JAH och JH båda hade varit anställda i ett år och fem månader, BL i två år och fem månader och, såsom angetts ovan, BSA i sex år och nästintill tre månader.

17. Vid tidpunkterna för verksamhetsövergångarna var både Apoteket och AstraZeneca bundna av kollektivavtal som innehöll bestämmelser om rätt till förlängd uppsägningstid med sex månader för anställda som sagts upp på grund av arbetsbrist och som vid uppsägningstillfället uppnått 55 års ålder och hade en sammanhängande anställningstid om tio år. Enligt Unionens skriftliga yttrande hade det kollektivavtal som var bindande för AstraZeneca ingåtts mellan Unionen och en arbetsgivarorganisation i vilken AstraZeneca var medlem.

4 — Enligt Unionens skriftliga yttrande.

5 — Enligt Unionens skriftliga yttrande.

18. Almega och ISS var vid tidpunkten för respektive övergång av anställning dessutom bundna av ett kollektivavtal med Unionen som innehöll bestämmelser om anställningstid och uppsägning, vilka var likalydande med motsvarande bestämmelser i de kollektivavtal som Apoteket och AstraZeneca var bundna av. Kollektivavtalet mellan Unionen och Almega innehåller bland annat följande bestämmelser:

”**14.3.2** Uppsägningstid Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat gäller enligt 14.4 eller följer av 14.4–14.6. Arbetsgivarens uppsägning i månader **Anställningstid Uppsägningstid vid företaget**

mindre än 2 år	1 mån
fr.o.m. 2 år till 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 mån
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 mån
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 mån
fr.o.m. 10 år	6 mån

14.3.3 Förlängd uppsägningstid i vissa fall Om en tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist på uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader. (Denna bestämmelse är kopplad till Omställningsavtalet). Detta gäller inte tjänsteman som vid uppsägningstillfället fyllt 65 år.”

19. Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund hänskjutit följande fråga för förhandsavgörande:

”Är det förenligt med överlåtelsedirektivet för en förvärvare att – sedan ett år förflutit efter en övergång av verksamhet – vid tillämpning av en bestämmelse i förvärvarens kollektivavtal, som innebär att viss sammanhängande anställningstid hos en och samma arbetsgivare är en förutsättning för förlängd uppsägningstid, inte beakta anställningstiden hos överlåtaren, när arbetstagarna enligt en likalydande bestämmelse i det kollektivavtal som gällde hos överlåtaren haft rätt att få denna anställningstid beaktad?”

20. Unionen, Almega, ISS, den franska regeringen och Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden till domstolen. Samtliga rättegångsdeltagare, med undantag för den franska regeringen, deltog i förhandlingen som ägde rum den 17 november 2016.

III. **Bedömning**

A. **Inledning**

21. Unionen har gjort gällande att artikel 3.1 och 3.3 i överlåtelsedirektivet ska tolkas så, att BSA, JAH, JH och BL har rätt till förlängd uppsägningstid enligt klausul 14.3.3 i kollektivavtalet (återgiven ovan). Almega och ISS har bestritt detta, bland annat med hänvisning till att BSA, JAH, JH och BL inte varit anställda hos ISS i mer än tio år och till att regler om uppsägningstid i ett kollektivavtal inte utgör ”rättigheter” som är skyddade enligt artikel 3 i överlåtelsedirektivet.

B. **Artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet**

22. Som utgångspunkt medger jag att direktivet endast syftar till att delvis harmonisera området i fråga och att det inte syftar till att på grundval av gemensamma kriterier skapa en enhetlig skyddsnivå i hela gemenskapen. [6] Men samtidigt syftar emellertid enligt domstolens praxis ”[överlåtelsedirektivet] till att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare och göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren”. [7]

23. Anställningstiden hos överlåtaren utgör inte i sig en rättighet enligt artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet som arbetstagare kan göra gällande gentemot en ny arbetsgivare. Anställningstiden ”ligger däremot till grund för vissa rättigheter av ekonomisk natur som arbetstagarna åtnjuter och det är dessa rättigheter som, i förekommande fall, skall bibehållas av förvärvaren på samma sätt som hos överlåtaren”. [8] Domstolen har gett exempel på sådana rättigheter. Som ett sådant exempel har särskilt nämnts ”avgångsvederlag”. [9]

24. Vid beräkningen av avgångsvederlag är därför ”förvärvaren … skyldig att beakta den övertagna personalens sammanlagda tjänstgöringsår … såvitt denna skyldighet följde av anställningsförhållandet mellan denna personal och överlåtaren och i enlighet med de villkor som gällde inom ramen för detta förhållande”. [10]

25. Såsom den franska regeringen har angett i sitt skriftliga yttrande motsvarar en förlängd uppsägningstid om sex månader sex månaders lön. Med beaktande av att anställningstiden är av central betydelse för att bestämma storleken på ett avgångsvederlag, måste artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet således skydda BSA, JAH, JH och BL med avseende på faktorer som är relevanta för denna beräkning. [11]

26. Jag är medveten om att domstolen har funnit att artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet inte innebär att det är uteslutet för medlemsstater att, i andra fall än vid en företagsövergång, tillåta ändringar i anställningsförhållandena som är till nackdel för arbetstagarna, särskilt vad avser skydd mot uppsägning och lönevillkor. [12] Detta gäller emellertid under den absoluta förutsättningen att ”företagsöverlåtelsen i sig själv under inga omständigheter [utgör] skälet till ändringen i fråga”. [13]

6 — Dom av den 11 september 2014 i mål C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund (EU:C:2014:2197), punkt 22 och där angiven rättspraxis.

7 — Dom av den 14 september 2000 i mål C-343/98, Collino och Chiappero (EU:C:2000:441), punkt 49 och där angiven rättspraxis. Det målet och dom av den 6 september 2011 i mål C-108/10, Scattolon (EU:C:2011:542) är av central betydelse för avgörandet av förevarande mål och både dessa mål avsåg tolkningen av rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (EGT L 61, 1977, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91), snarare än överlåtelsedirektivet vilket ersatt direktiv 77/187. Artikel 3.1 och 3.3 i överlåtelsedirektivet motsvarar dock i stort sett artikel 3.1 och 3.2 i direktiv 77/187, även om förstnämnda direktiv innehåller ändringar som inte förekommer i sistnämnda direktiv.

8 — Ibid., punkt 50. Se även dom av den 6 september 2011 i mål C-108/10, Scattolon (EU:C:2011:542), punkterna 69 och 70.

9 — Ibid., punkt 51.

10 — Ibid.

11 — Eftadomstolen drog en liknande slutsats i mål E – 10/14, Enes Deveci and Others/Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, i vilket dom meddelades den 18 december 2014 (punkt 83). I det målet var anställningstidens längd relevant för beräkningen av lön. Eftadomstolen fann att ”i ett fall där de arbetstagare som redan är anställda hos förvärvaren har likvärdig anställningstid och det enligt lönevillkoren i det nya kollektivavtal som ska tillämpas bland annat tas hänsyn till anställningstid, utesluter artikel 3 i direktivet möjligheten att arbetstagare som omfattas av övergången drabbas av en väsentlig inkomstförlust, jämfört med deras situation omedelbart före övergången, till följd av att deras anställningstid hos överlåtaren inte tas i beräkning i tillräcklig utsträckning i samband med bestämmandet av deras utgångslöneklass hos förvärvaren.”

12 — Dom av den 14 september 2000 i mål C-343/98, Collino och Chiappero (EU:C:2000:441), punkt 52. Detta är en följd av att överlåtelsedirektivet endast innebär delvis harmonisering. Se Watson, P. *EU Social Policy and Employment Law* 2014, Oxford University Press, punkt 12.24, s. 141.

13 — Dom av den 14 september 2000 i mål C-343/98, Collino and Chiappero (EU:C:2000:441), punkt 52. Se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 september 2011 i mål C-108/10, Scattolon (EU:C:2011:542), punkt 77.

27. När, såsom är fallet här, det inte har skett någon från övergången oberoende omförhandling av den anställningstid som arbetsgivarna ska beakta vid bestämmandet av uppsägningstidens längd, måste skälet till ändringen av lönen vara övergången. Anställningsförhållandet har med andra ord inte, i andra fall än vid en företagsövergång, blivit ”[*ändrat*] … till nackdel för arbetstagaren vad … avser dennes … lönevillkor” (min kursivering).[14] De kollektivavtal som var bindande för överlåtaren och förvärvaren vid tidpunkten för respektive övergång innehöll likalydande bestämmelser som reglerade denna fråga och det har därför inte funnits någon överenskommelse om att vissa arbetsvillkor endast ska garanteras till och med ett visst datum.[15]

28. Almega och ISS har hävdat att ISS i egenskap av förvärvare inte var skyldigt att beakta anställningstiden hos överlåtarna, eftersom de kollektivavtal som överlåtarna var bundna av inte innehöll någon uttrycklig hänvisning till att anställningstiden hos tidigare arbetsgivare var relevant för beräkningen av uppsägningstiden.

29. En sådan tolkning av den frihet som är inbyggd i överlåtelsedirektivet och som innebär att det är tillåtet att ändra anställningsförhållandet till nackdel för arbetstagaren, under förutsättning att övergången inte är skälet till ändringen,[16] skulle emellertid inte vara förenlig med de målsättningar som eftersträvas med överlåtelsedirektivet. Dessa målsättningar återfinns i skäl 3 i direktivet i vilket det anges att det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till *skydd* för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter *skyddas*.[17]

30. Domstolen har upprepade gånger funnit att målsättningen med överlåtelsedirektivet främst är att förhindra att de arbetstagare som berörs av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart på grund av övergången.[18]

31. Såsom Unionens ombud redogjorde för vid förhandlingen skulle de berörda arbetstagarna ha haft rätt till förlängd uppsägningstid enligt de båda kollektivavtalen om de hade fortsatt att vara anställda hos överlåtarna. I avsaknad av bevisning för att det skulle föreligga någon annan händelse som orsakat förkortningen av uppsägningstiden, såsom en ny överenskommelse som ingåtts efter förhandlingar som saknar samband med övergången, måste nämnda förkortning oundvikligen anses orsakad av övergången.

14 — Ibid.

15 — Se dom av den 27 november 2008 i mål C-396/07, Juuri (EU:C:2008:656), punkt 33. Med hänsyn till att både överlåtarna och förvärvaren vid tidpunkterna för de berörda arbetstagarnas övergång var bundna av likalydande kollektivavtalsbestämmelser om anställningstid och beräkning av uppsägningstid kan det i förevarande mål inte bli fråga om att tillämpa artikel 3 i överlåtelsedirektivet på ”rena förväntningar” eller ”hypotetiska förmåner som följer av framtida utvecklingar av kollektivavtalen”. Se dom av den 9 mars 2006 i mål C-499/04, Werhof (EU:C:2006:168), punkt 29. Jämför den situation som generaladvokat Bot hade att ta ställning till i sitt förslag till avgörande av den 19 januari 2017 i de förenade målen C-680/15 och C-681/15, Asklepios Kliniken (EU:C:2017:30), i vilka dom ännu inte meddelats, i synnerhet punkt 94.

16 — Dom av den 14 september 2000 i mål C-343/98, Collino och Chiappero (EU:C:2000:441), punkt 52.

17 — Jag erinrar om att målsättningen med direktiv 2001/23 är att säkerställa att det råder skälig jämvikt mellan arbetstagarnas intressen och förvärvarens intressen, vilket bland annat innebär att förvärvaren måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten. Se dom av den 11 september 2014 i mål C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund (EU:C:2014:2197), punkt 29 och där angiven rättspraxis. Med hänsyn till att det i förevarande mål inte är fråga om att förvärvaren exempelvis är bunden av klausuler som förhandlats och överenskommits efter övergången utan förvärvarens deltagande, förefaller det som om denna avvägning är uppnådd. Jämför dom av den 18 juli 2013 i mål C-426/11, Alemo-Herron m.fl. (EU:C:2013:521), punkterna 27–29.

18 — Dom av den 6 september 2011 i mål C-108/10, Scattolon (EU:C:2011:542), punkt 75 och där angiven rättspraxis.

C. **Artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet**

32. Artikel 3.3 andra meningen i överlåtelsedirektivet [19] och den möjlighet som den bestämmelsen ger att införa en regel enligt vilken förvärvaren endast under ett år ska vara bunden av villkoren i det kollektivavtal som överlåtaren är bunden av påverkar inte mina slutsatser angående tolkningen av artikel 3.1 i samma direktiv. För det första, såsom jag har påpekat ovan, innebär inte kollektivavtalet mellan Unionen och Almega och ISS någon ändring av lydelsen i de bestämmelser om anställnings- och uppsägningstid som fanns i det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av. Det saknar således betydelse att ett kollektivavtal upphör att gälla efter ett år och att ett annat börjar gälla.

33. För det andra har domstolen funnit att medlemsstaternas utnyttjande av möjligheten enligt artikel 3.3 andra meningen i överlåtelsedirektivet att med omedelbar verkan ersätta villkor som de överförda arbetstagarna omfattas av enligt ett hos överlåtaren gällande kollektivavtal, med de villkor som föreskrivs i ett hos förvärvaren gällande kollektivavtal, kan inte ha till syfte eller verkan att pålägga nämnda arbetstagare villkor som, totalt sett, är mindre gynnsamma än dem som var tillämpliga före övergången. [20] Detsamma måste gälla med avseende på möjligheten att införa en ettårsregel när de aktuella bestämmelsernas lydelser i de båda kollektivavtalen är identiska. [21]

D. **Horisontell tillämpning av överlåtelsedirektivet**

34. Almega och ISS har i sitt skriftliga yttrande hävdat att en tolkning av överlåtelsedirektivet som avviker från den av dem föreslagna tolkningen skulle strida mot rättssäkerheten, innebära att enskilda otillåtet ålades en skyldighet till följd av (rättsstridig) horisontell tillämpning av ett direktiv och en otillåten *contra legem*-tolkning av nationell rätt, särskilt med hänsyn till att Sverige har använt sig av möjligheten att införa en ettårsregel. [22]

35. Det framgår inte av handlingarna i målet att det i föreliggande fall skulle bli fråga om en *contra legem*-tolkning av nationell rätt, eftersom varken de aktuella kollektivavtalen eller de relevanta lagbestämmelserna (anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen) föreskriver att anställningstiden hos överlåtaren ska räknas bort vid beräkningen av den uppsägningstid som förvärvaren är skyldig att iaktta. [23]

36. Det framgår vidare av fast rättspraxis att skyldigheten för domstolar i medlemsstaterna att göra allt de kan för att uppnå det resultat som eftersträvas med det aktuella direktivet och sålunda iaktta artikel 288 tredje stycket FEUF inte påverkas av att fullgörandet av denna skyldighet kan få negativa konsekvenser för enskilda eller innebära avvikelser från fast nationell rättspraxis. Domstolens stora avdelning hade nyligen tillfälle att i dom av den 19 april 2016 i mål C-441/14, DI (EU:C:2016:278) ta ställning till de närmare reglerna för hur en nationell domstol ska gå till väga för att säkerställa detta med avseende på tillämpningen av direktiv i horisontella tvister.

19 — Artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet infördes genom en ändring av artikel 3 i enlighet med rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998 om ändring av direktiv 77/187 (EGT L 201, 1998, s. 88).

20 — Dom av den 6 september 2011 i mål C-108/10, Scattolon (EU:C:2011:542), punkt 76.

21 — Syftet med regeln i artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet om att bibehålla verkningarna av ett kollektivavtal som binder överlåtaren är att, i arbetstagarnas intresse, ”undvika ett plötsligt avbrott i den avtalsgrundade rättsliga ram som reglerar anställningsförhållandet”. Se dom av den 11 september 2014 i mål C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund (EU:C:2014:2197), punkt 28.

22 — Almega och ISS stödjer sig på dom av den 15 januari 2014 i mål C-176/12, Association de médiation sociale (EU:C:2014:2).

23 — Skyldigheten att så långt det är möjligt tolka nationell rätt i överensstämmelse med direktiv gäller i lika hög utsträckning kollektivavtal som andra bestämmelser i nationell rätt. Se generaladvokat Szpunars förslag till avgörande i mål C-533/13, AKT (EU:C:2014:2392), punkt 132 och där angiven rättspraxis.

IV. **Förslag till avgörande**

37. Mot bakgrund av anförda överväganden föreslår jag att domstolen besvarar den tolkningsfråga som Arbetsdomstolen (Sverige) ställt på följande sätt:

”Under sådana omständigheter som de som är för handen i det nationella målet, krävs det – även efter det att ett år har gått från dagen för övergången av ett företag – enligt rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, att anställningstid som en arbetstagare har fullgjort hos överlåtaren ska beaktas vid beräkningen av den anställningstid som är relevant för att bestämma den uppsägningstid som förvärvaren är skyldig att iaktta.”