Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
EVGENIJA TANCHEVA
od 1. veljače 2017.[1]

Predmet C-336/15

Unionen
protiv
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Arbetsdomstolen (Radni sud, Švedska))

„Socijalna politika – Direktiva 2001/23/EZ – Zaštita prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona – Članak 3. stavci 1. i 3. – Financijska prava – Razdoblja zaposlenja koja se trebaju uzeti u obzir prilikom određivanja duljine otkaznog roka“

1. Zaposlenje B. S. A. u društvu Apoteket AB preneseno je 2005. na ISS Facility Services AB (u daljnjem tekstu: drugi tuženik), a 2008. i 2009. zaposlenja J. A. H.-a, J. H.-a i B. L.-a u društvu AstraZeneca AB također su prenesena na drugog tuženika. Međutim, drugi je tuženik 2011. sva ta četiri zaposlenika otpustio.

2. U ovom se slučaju postavlja pitanje obvezuje li članak 3. stavak 1. Direktive Vijeća 2001/23/EZ (u daljnjem tekstu: Direktiva o prijenosu poduzeća)[2] drugog tuženika da prilikom izračuna otkaznih rokova četvero dotičnih zaposlenika uzme u obzir zaposlenje kod prenositelja, društava AstraZeneca AB i Apoteket AB, ili se takvi otkazni rokovi izračunavaju samo s obzirom na zaposlenje kod drugog tuženika, odnosno preuzimatelja?

3. Pravna pitanja koja u ovom slučaju treba razriješiti sadržavaju dodatne elemente. Na temelju diskrecijske ocjene koju državama članicama dodjeljuje članak 3. stavak 3. druga rečenica Direktive o prijenosu poduzeća, preuzimatelji poput drugog tuženika prema švedskom su pravu samo godinu dana od dana prijenosa obvezni poštovati kolektivne ugovore kojima su vezani prenositelji (u daljnjem tekstu: jednogodišnja opcija). To je razdoblje isteklo u vrijeme kad su B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. dobili otkaze od drugog tuženika. Međutim, iz spisa se doima da je kolektivni ugovor, koji je tada uređivao odnose između četvero zaposlenika i drugog tuženika, ispregovaran na dan prijenosa ili prije njega te je sadržavao istovjetne odredbe u pogledu uloge koju duljina zaposlenja ima u izračunu otkaznih rokova[3]. U tim okolnostima, utječe li pozivanje prema švedskom pravu na jednogodišnju opciju iz članka 3. stavka 3. Direktive o prijenosu poduzeća na tumačenje članka 3. stavka 1.?

1 — Izvorni jezik: engleski

2 — Direktiva 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL 2001., L 82, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 151.)

3 — Prema odluci kojom se upućuje prethodno pitanje. Na raspravi je zastupnik prvog tuženika rekao da su klauzule bile nešto drukčije, ali nije pobliže pojasnio.

I. **Pravni okvir**

A. **Pravo Unije**

4. Poglavlje II. Direktive o prijenosu poduzeća, naslovljeno „Zaštita prava zaposlenika”, sadržava članak 3. Taj članak u stavcima 1. i 3. utvrđuje:

„1. Prava i obveze prenositelja, koja na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose se na preuzimatelja.

[…]

3. Nakon prijenosa, preuzimatelj nastavlja poštovati odredbe i uvjete dogovorene kolektivnim ugovorima pod istim uvjetima koji se prema tom ugovoru primjenjuju na prenositelja, do dana ukidanja ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu ili primjene drugog kolektivnog ugovora.

Države članice mogu ograničiti razdoblje poštovanja takvih odredbi i uvjeta, pod uvjetom da nije kraće od jedne godine.

[…]”

B. **Švedsko pravo**

5. Prema odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, stavak 6.b lagena (1982:80) om anställningsskydd (Zakon (1982:80) o zaštiti zaposlenja; anställningsskyddslagen; u daljnjem tekstu: LAS) uveden je da bi se u švedsko pravo provela Direktiva o prijenosu poduzeća. LAS, među ostalim, propisuje da se, kad se poduzeće, aktivnost ili dio aktivnosti prenosi s jednog poslodavca na drugog, prava i obveze iz ugovora o radu i uvjeti zaposlenja koji se primjenjuju u vrijeme prijenosa također prenose na novog poslodavca.

6. U odluci kojom se upućuje prethodno pitanje nadalje se navodi da je stavkom 28. lagena (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Zakon (1976:580) o sudjelovanju radnika u donošenju odluka; medbestämmandelagen; u daljnjem tekstu: MBL) u švedsko pravo prenesen članak 3. stavak 3. Direktive o prijenosu poduzeća. MBL sadržava odredbe o učincima koje na kolektivne ugovore imaju prijenosi poduzeća obuhvaćeni stavkom 6.b LAS-a. Prema odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, iz odredbe proizlazi da je početna točka to da preuzimatelj postaje vezan primjenjivim dijelovima kolektivnog ugovora kojima je bio vezan prenositelj. U skladu s drugom rečenicom prvog podstavka odredbe, ona se ne primjenjuje u situacijama kad je preuzimatelj već vezan drugim kolektivnim ugovorom koji se može primijeniti na zaposlenike koji su preuzeti s poduzećem.

7. U odluci kojom se upućuje prethodno pitanje također se navodi da je u takvoj situaciji, međutim, preuzimatelj prema trećem stavku te odredbe u godini nakon prijenosa obvezan primjenjivati uvjete zaposlenja iz kolektivnog ugovora koji se primjenjivao na prethodnog poslodavca. Prema toj odredbi, uvjeti se primjenjuju na isti način kako ih je trebao primjenjivati prethodni poslodavac. Međutim, to se ne primjenjuje kad kolektivni ugovor više nije na snazi ili kad se na preuzete zaposlenike počeo primjenjivati novi kolektivni ugovor.

II. **Činjenice iz glavnog postupka i prethodno pitanje**

8. Unionen, švedski sindikat (u daljnjem tekstu: sindikat tužitelj), podnio je tužbu pred Arbetsdomstolenom (Radni sud, Švedska) tvrdeći da se drugom tuženiku treba naložiti da njemu kao i B. S. A., J. A. H.-u, J. H.-u i B. L.-u naknadi štetu nastalu, među ostalim, zbog nepoštovanja članka 3. Direktive o prijenosu poduzeća.

9. Almega Tjänsteförbunden (u daljnjem tekstu: prvi tuženik) je organizacija poslodavaca čiji je član drugi tuženik. I prvi i drugi tuženik tvrde da članak 3. stavak 1. Direktive o prijenosu poduzeća od preuzimatelja ne zahtijeva da prilikom određivanja otkaznog roka uzmu u obzir duljinu zaposlenja kod prenositelja, dok sindikat tužitelj tvrdi suprotno. Tuženici se također pozivaju na članak 3. stavak 3. Direktive o prijenosu poduzeća i činjenicu da je u trenutku davanja otkaza prošlo više od jedne godine od datuma prijenosa zaposlenja B. S. A., J. A. H.-a, J. H.-a i B. L.-a te preuzimatelj, drugi tuženik, više nije bio vezan kolektivnim ugovorom koji je obvezivao prenositelja.

10. B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. članovi su sindikata tužitelja te su zaposlenici drugog tuženika.

11. B. S. A. se 1997. zaposlila u društvu Apoteket AB. Njezino je zaposlenje 9. svibnja 2005. preneseno drugom tuženiku. Ona je, prema tome, u vrijeme prijenosa svojeg zaposlenja drugom tuženiku bila zaposlena u društvu Apoteket AB sedam godina i imala je 49 godina [4].

12. Drugi je tuženik 27. srpnja 2011. otpustio B. S. A. s otkaznim rokom od šest mjeseci. Ona je u vrijeme otkaza imala 56 godina i ukupno je u društvu Apoteket AB i kod drugog tuženika neprekinuto radila deset godina, ali samo nešto dulje od šest godina kod drugog tuženika.

13. J. A. H. u društvu AstraZeneca AB počeo je raditi u kolovozu 1969., a J. H. u listopadu 1972. Njihova su zaposlenja prenesena drugom tuženiku 1. svibnja 2009. Prema tome, u vrijeme prijenosa J. A. H. je u društvu AstraZeneca AB bio zaposlen 39, a J. H. 36 godina [5]. I J. A. H. i J. H. u vrijeme prijenosa imali su više od 55 godina.

14. Njihov kolega B. L. u društvu AstraZeneca AB počeo je raditi u ožujku 1976. i njegovo je zaposlenje preneseno drugom tuženiku 1. svibnja 2008., u trenutku kada je imao 54 godine i 11 mjeseci. U vrijeme prijenosa B. L. je bio zaposlen u društvu AstraZeneca AB nešto dulje od 32 godine.

15. Kao što je to prethodno navedeno, drugi tuženik otpustio je B. S. A. 27. srpnja 2011. J. A. H., J. H. i B. L. otpušteni su 31. listopada 2011. Tuženik je prvotno odredio šestomjesečni otkazni rok. Nakon toga otkazni je rok produljen za pet mjeseci. Svi su u vrijeme otkaza imali više od 55 godina i više od deset godina neprekidnog radnog staža kod društva Apoteket AB odnosno društva AstraZeneca AB i drugog tuženika.

16. Međutim, u vrijeme otkaza svi su oni bili znatno kraće zaposleni kad se uzme u obzir samo drugi tuženik. Iz spisa se doima da su J. A. H. i J. H. bili zaposleni dvije godine i šest mjeseci, B. L. tri godine i šest mjeseci, a B. S. A., kako je to već prethodno spomenuto, šest godina i gotovo tri mjeseca.

17. U vrijeme prijenosa i Apoteket AB i AstraZeneca AB bili su vezani kolektivnim ugovorima koji su sadržavali odredbe o pravu na produljenje otkaznog roka za dodatnih šest mjeseci ako se otpuštaju zaposlenici koji su u vrijeme otkaza napunili 55 godina i koji su ukupno imali deset godina radnog staža. Prema pisanim očitovanjima sindikata tužitelja, ugovor koji je obvezivao društvo AstaZeneca AB sklopili su sindikat tužitelj i organizacija poslodavaca čiji je član bilo društvo AstraZeneca.

18. Usto, prvi i drugi tuženik na odnosne datume prijenosa zaposlenja bili su vezani kolektivnim ugovorom sa sindikatom tužiteljem koji je sadržavao odredbe o duljini zaposlenja i njegovu okončanju identične onima iz kolektivnog ugovora kojim su bila vezana društva Apoteket AB i AstraZeneca AB. Ugovor između sindikata tužitelja i prvog tuženika, među ostalim, sadržava sljedeće odredbe.

4 — Prema pisanim očitovanjima sindikata tužitelja.

5 — Prema pisanim očitovanjima sindikata tužitelja.

„14.3.2 Otkazni rok Otkazni rok za poslodavca je sljedeći, osim ako se primjenjuju drugi uvjeti iz točke 14.4 odnosno točaka 14.4-14.6. Otkazni rok poslodavca u mjesecima Duljina zaposlenja Otkazni rok u društvu

Kraći od 2 godine	1 mjesec
od 2 do 4 godine	2 mjeseca
od 4 do 6 godina	3 mjeseca
od 6 do 8 godina	4 mjeseca
od 8 do 10 godina	5 mjeseci
Više od 10 godina	6 mjeseci

14.3.3 Produljeni otkazni rok u određenim slučajevima Kad je zaposlenik koji je otpušten na dan otkaza napunio 55 godina, a neprekidno je radio deset godina, otkazni se rok produljuje za šest mjeseci. (Ta je odredba u vezi s Omställningsavtaletom (Kraj ugovora o pomoći za nezaposlene)). To se ne odnosi na zaposlenika koji je u vrijeme otkaza napunio 65 godina."

19. U tim je okolnostima Arbetsdomstolen (Radni sud, Švedska) uputio sljedeće prethodno pitanje:

„Je li u skladu s Direktivom o prijenosu poduzeća to da se, nakon što je prošla godina dana od prijenosa poduzeća, a u okviru primjene odredbe kolektivnog ugovora koja obvezuje preuzimatelja i prema kojoj je neprekinuto trajanje zaposlenja kod istog poslodavca u određenom trajanju uvjet za primjenu duljeg otkaznog roka, ne uzme u obzir trajanje zaposlenja kod prenositelja iako su zaposlenici prema istovjetnoj odredbi kolektivnog ugovora koji je obvezivao potonjeg imali pravo na to da im se trajanje zaposlenja uzme u obzir?"

20. Pisana očitovanja Sudu su dostavili sindikat tužitelj, tuženici, francuska vlada i Europska komisija. Svi osim francuske vlade sudjelovali su na raspravi održanoj 17. studenoga 2016.

III. **Analiza**

A. **Uvod**

21. Sindikat tužitelj ističe da, prema pravilnom tumačenju članka 3. stavaka 1. i 3. Direktive o prijenosu poduzeća, B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. imaju pravo na produljeni otkazni rok iz točke 14.3.3 (prethodno iznesene). To osporavaju prvi i drugi tuženik jer, među ostalim, B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. nisu bili zaposleni kod drugog tuženika dulje od deset godina i jer pravila o duljini otkaznog roka u kolektivnom ugovoru nisu „prava" koja se štite člankom 3. Direktive o prijenosu poduzeća.

B. **Članak 3. stavak 1. Direktive o prijenosu poduzeća**

22. Uvodno priznajem da Direktiva 2001/23 teži samo djelomičnom usklađivanju materije koju regulira i njome se ne nastoji uspostaviti jednak stupanj zaštite za cijelu Uniju na temelju zajedničkih kriterija [6]. Jednako tako, međutim, sudska praksa Suda utvrdila je da se Direktivom o prijenosu poduzeća „žele zaštititi prava radnika u slučaju promjene poslodavca omogućujući im da nastave raditi za novog poslodavca pod istim uvjetima kao što su oni dogovoreni s prenositeljem” [7].

23. Prema tome, iako duljina zaposlenja kod prenositelja nije kao takva pravo u smislu članka 3. stavka 1. Direktive o prijenosu poduzeća na koje bi se zaposlenici mogli pozvati u odnosu na novog poslodavca, „ona služi određivanju određenih financijskih prava zaposlenika, a ta prava preuzimatelj mora održati na isti način kao i prenositelj” [8]. Sud je dao primjere takvih prava. Ona su posebice uključivala „otpremnine” [9].

24. Dakle, prilikom izračuna otpremnine „preuzimatelj mora uzeti u obzir čitavu duljinu zaposlenja preuzetih zaposlenika jer njegova obveza da tako postupi proizlazi iz radnog odnosa između tih zaposlenika i prenositelja i u skladu s uvjetima dogovorenima u okviru tog odnosa” [10].

25. Kako je to u pisanim očitovanjima istaknula francuska vlada, šestomjesečno produljenje otkaznog roka izjednačeno je s plaćom za šest mjeseci. Budući da je duljina zaposlenja ključna za određivanje iznosa otpremnine, članak 3. stavak 1. Direktive o prijenosu poduzeća nužno štiti B. S. A., J. A. H.-a, J. H.-a i B. L.-a u odnosu na čimbenike koji su relevantni za taj izračun [11].

26. Priznajem da je Sud presudio da se članku 3. stavku 1. Direktive o prijenosu poduzeća ne protivi to da države članice dopuste promjenu radnog odnosa koja bi bila nepovoljna za zaposlenike u situacijama koje nisu prijenos, posebice u odnosu na zaštitu od otkaza i primitke od rada [12]. To je, međutim, podvrgnuto strogom ograničenju prema kojem „prijenos poduzeća ne smije sam po sebi ni u kojem slučaju biti razlog te promjene” [13].

6 — Presuda od 11. rujna 2014., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, t. 22. i navedena sudska praksa

7 — Presuda od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, t. 49. i navedena sudska praksa. Taj predmet i presuda od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542 od ključne su važnosti za rješenje spora i oboje se odnose na tumačenje Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL 1977., L 61, str. 26.), a ne na mjeru koja ju je naslijedila, Direktivu o prijenosu poduzeća. Međutim, članak 3. stavci 1. i 3. Direktive o prijenosu poduzeća u biti odgovaraju članku 3. stavcima 1. i 2. Direktive 77/187, iako prethodno navedena sadržava izmjene koje se ne pojavljuju u potonjoj.

8 — *Ibid.*, t. 50. Također vidjeti presudu od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, t. 69. i 70.

9 — *Ibid.*, t. 51.

10 — *Ibid.*

11 — Sud EFTA-e u svojoj presudi od 18. prosinca 2014., Enes Deveci i dr./Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E 10/14, EFTA Court Report 2014., str. 1364., t. 83.) došao je do sličnog zaključka, u kontekstu u kojem je duljina zaposlenja bila relevantna za izračun plaća. U toj presudi taj je sud presudio da „članak 3. Direktive o prijenosu poduzeća sprečava mogućnost da preuzeti zaposlenici pretrpe znatan gubitak prihoda, u usporedbi sa svojom situacijom neposredno prije prijenosa, jer se prilikom određivanja početne plaće kod preuzimatelja nije u dovoljnoj mjeri uzela u obzir duljina zaposlenja kod prenositelja, s obzirom na jednakovrijedno trajanje zaposlenja tih zaposlenika koji su već bili zaposleni kod preuzimatelja, i kad plaća po novom kolektivnom ugovoru uzima u obzir, među ostalim, duljinu zaposlenja”.

12 — Presuda od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, t. 52. To je posljedica koja proizlazi iz činjenice da je Direktiva o prijenosu poduzeća mjera djelomičnog usklađivanja. Vidjeti Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law* 2014., Oxford University Press, t. 12.24, str. 141.

13 — Presuda od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, t. 52. U istom smislu vidjeti presudu od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10 EU:C:2011:542, t. 77.

27. Prijenos nužno mora biti razlog za promjenu plaće kad, kao što je to ovdje slučaj, neovisno o prijenosu nije bilo ponovnih pregovora o duljini zaposlenja koju poslodavac mora uzeti u obzir prilikom određivanja trajanja otkaznog roka. Drugim riječima, radni odnos nije „*promijenjen* na štetu zaposlenika u situacijama koje nisu prijenos […] s obzirom na […] plaću" (moje isticanje)[14]. Kolektivni ugovor kojim su vezani prenositelj i preuzimatelj na dan dotičnih prijenosa sadržavao je iste odredbe o tom pitanju i nije bilo sporazuma o tome da se nakon određenog datuma ne jamče određeni radni uvjeti[15].

28. Prvi i drugi tuženik tvrde da, s obzirom na to da kolektivni ugovor koji je obvezivao prenositelje nije izričito upućivao na duljinu zaposlenja kod prethodnog poslodavca kao relevantnu za izračun otkaznih rokova, drugi tuženik, odnosno preuzimatelj, ne može biti obvezan uzeti u obzir duljinu zaposlenja kod prenositelja.

29. Međutim, takvo tumačenje diskrecijskih prava inherentnih Direktivi o prijenosu poduzeća koje omogućuje promjenu radnog odnosa na štetu zaposlenika, ako taj prijenos nije razlog za promjenu[16], bilo bi nespojivo s ciljevima Direktive o prijenosu poduzeća. To se odražava u njezinoj uvodnoj izjavi 3., u kojoj se navodi da treba osigurati *zaštitu* zaposlenika u slučaju promjene poslodavca, posebno kako bi se osigurala *zaštita* njihovih prava[17].

30. Sud je u više navrata presudio da je cilj Direktive o prijenosu poduzeća u biti sprečavanje toga da radnici koji su predmet prijenosa budu u nepovoljnijem položaju samo zbog tog prijenosa[18].

31. Kako je to na raspravi objasnio pravni zastupnik sindikata tužitelja, da su dotični zaposlenici ostali zaposleni kod prenositelja, imali bi pravo na produljeni otkazni rok predviđen u obama kolektivnim ugovorima. U nedostatku dokaza o bilo kojem drugom događaju iz kojeg bi proizlazilo skraćivanje otkaznog roka, kao što je, primjerice, novi ugovor sklopljen nakon pregovora koji nisu vezani za prijenos, skraćivanje otkaznog roka svakako se mora pripisati prijenosu.

C. **Članak 3. stavak 3. Direktive o prijenosu poduzeća**

32. Članak 3. stavak 3. druga rečenica Direktive o prijenosu poduzeća[19] i jednogodišnja opcija koju on dodjeljuje u odnosu na razdoblje u kojem je preuzimatelj obvezan poštovati uvjete kolektivnog ugovora kojim je vezan prenositelj ni na koji način ne mijenja moje mišljenje o tumačenju članka 3. stavka 1. Direktive o prijenosu poduzeća. Prvo, kao što je to već spomenuto, kolektivni ugovor između sindikata tužitelja i prvog i drugog tuženika ne mijenja tekst odredaba o duljini zaposlenja i otkaznog roka koji se nalazio u kolektivnom ugovoru koji obvezuje prenositelja. Dakle, nema značaja činjenica da učinci jednog kolektivnog ugovora prestaju nakon godine dana, a da tada počinju učinci drugoga.

14 — *Ibid.*

15 — Vidjeti presudu od 27. studenoga 2008., Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, t. 33. Budući da su na datume prijenosa predmetnih zaposlenika i prenositelji i preuzimatelj bili vezani istim odredbama kolektivnih ugovora o duljini zaposlenja i izračunu trajanja otkaznih rokova, nema govora o tome da se u ovom slučaju članak 3. Direktive o prijenosu poduzeća primjenjuje na „puko očekivanje prava" ili „hipotetsku pogodnost koja proizlazi iz budućih promjena kolektivnih ugovora". Vidjeti presudu od 9. ožujka 2006., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, t. 29. Usporediti sa situacijom koju je razmatrao nezavisni odvjetnik Bot u mišljenju od 19. Siječnja 2017. u spojenim predmetima (u tijeku) Asklepios Kliniken i Asklepios Dienstleistungsgesellschaft, C-680/15 i C-681/15, EU:C:2017:30, osobito točku 94.

16 — Presuda od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, t. 52.

17 — Napominjem da se svrha Direktive 2001/23, s jedne strane, sastoji u osiguranju pravedne ravnoteže između interesa zaposlenika i preuzimatelja i, s druge strane, da to znači da preuzimatelj treba biti u stanju provesti prilagodbe i promjene koje su nužne za nastavak njegove djelatnosti. Vidjeti presudu od 11. rujna 2014., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, t. 29. i navedenu sudsku praksu. Budući da se u ovom slučaju, primjerice, ne postavlja pitanje preuzimatelja koji je vezan klauzulama koje su ispregovarane i dogovorene nakon dana prijenosa bez sudjelovanja preuzimatelja, čini se da je postignuta ravnoteža. Vidjeti presudu od 18. srpnja 2013. Alemo-Herron i dr., C-426/11, EU:C:2013:521, t. 27. do 29.

18 — Presuda od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10 EU:C:2011 542, t. 75. i navedena sudska praksa

19 — Članak 3. stavak 3. Direktive o prijenosu poduzeća donesen je izmjenama članka 3. Direktivom Vijeća 98/50/EZ od 29. lipnja 1998. o izmjenama Direktive 77/187 o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL 1998., L 201, str. 88.).

33. Kao drugo, Sud je presudio da cilj ili učinak provedbe mogućnosti iz članka 3. stavka 3. druge rečenice Direktive o prijenosu poduzeća, kojim se s trenutačnim učinkom uvjeti koje su preuzeti radnici imali prema kolektivnom ugovoru s prenositeljem zamjenjuju onima utvrđenima u važećem kolektivnom ugovoru s preuzimateljem, ne može biti to da se tim radnicima nameću uvjeti koji su općenito manje povoljni od onih koji su se primjenjivali prije prijenosa [20]. Isto nužno vrijedi i u pogledu jednogodišnje opcije kad je tekst relevantnih odredbi relevantnog kolektivnog ugovora isti [21].

D. **Horizontalna primjena Direktive o prijenosu poduzeća**

34. Konačno, tuženici u svojim pisanim očitovanjima tvrde da bi tumačenje Direktive o prijenosu poduzeća različito od onoga koje su oni zastupali dovelo do povrede pravne sigurnosti, zabranjenog nametanja obveze pojedincu zbog (nezakonite) horizontalne primjene direktive i jednako tako zabranjenog tumačenja nacionalnog prava *contra legem,* osobito u pogledu jednogodišnje opcije koju je aktivirala Švedska [22].

35. Iz spisa se ne doima da se u ovom slučaju radi o tumačenju nacionalnog prava *contra legem* jer nijedan od dotičnih kolektivnih ugovora ni relevantna zakonska pravila (LAS i MBL) ne zahtijevaju izdvajanje razdoblja zaposlenja kod prenositeljâ iz izračuna trajanja otkaznog roka kojim su vezani preuzimatelji [23].

36. Nadalje, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, ni negativne posljedice za pojedince ni odstupanje od ustaljene nacionalne sudske prakse nisu zapreke obvezi sudova država članica da učine sve što je u njihovoj moći da bi postigli rezultat određen dotičnom direktivom i da bi, sukladno tomu, poštovali članak 288. treći stavak UFEU-a. Sud je u velikom vijeću u presudi od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278) nedavno razmatrao detaljna pravila o tome kako to treba osigurati nacionalni sud u kontekstu primjene direktiva u horizontalnim sporovima.

IV. **Zaključak**

37. S obzirom na sva prethodna razmatranja, smatram da bi Sud na pitanje koje mu je uputio Arbetsdomstolen (Radni sud, Švedska) trebao odgovoriti na sljedeći način:

U okolnostima iz glavnog predmeta Direktiva Vijeća od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona zahtijeva da se vrijeme zaposlenja koje je zaposlenik navršio kod prenositelja, čak i nakon što je prošla godina dana od prijenosa poduzeća, uključi u izračun vremena zaposlenja relevantnog za određivanje otkaznog roka koji treba poštovati preuzimatelj.

20 — Presuda od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10 EU:C:2011:542, t. 76.

21 — Pravilom iz članka 3. stavka 3. Direktive o prijenosu poduzeća o zadržavanju učinaka kolektivnog ugovora, kojim je vezan prenositelj, želi se u interesu zaposlenika „izbjeći iznenadni prekid uobičajenog normativnog okvira koji regulira radne odnose”. Vidjeti presudu od 11. rujna 2014., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, t. 28.

22 — Pozivaju se na presudu od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale, C-176/12 , EU:C:2014:2.

23 — Obveza tumačenja nacionalnog prava, ako je to moguće, u skladu s direktivama odnosi se na kolektivne ugovore u istoj mjeri kao i na druge tekstove nacionalnog prava. Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Szpunara u predmetu AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, t. 132. i navedenu sudsku praksu.