Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
EVGENIJA TANCHEVA,
predstavljeni 1. februarja 2017 [1]

Zadeva C-336/15

Unionen
proti
Almega Tjänsteförbunden,
ISS Facility Services AB(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,

ki ga je vložilo Arbetsdomstolen (delovno sodišče, Švedska))

„Socialna politika — Direktiva 2001/23/ES — Ohranjanje pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov — Člen 3(1) in (3) — Pravice finančne narave — Delovna doba, ki jo je treba upoštevati pri določitvi trajanja odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi“

1. Zaposlitev BSA pri družbi Apoteket AB je bila leta 2005 prenesena na družbo ISS Facility Services AB (v nadaljevanju: drugotožena stranka); zaposlitev JAH, JH in BL pri AstraZeneca AB je bila prav tako prenesena na drugotoženo stranko v letih 2008 in 2009. Vendar pa je drugotožena stranka leta 2011 vsem štirim zaposlenim odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

2. Vprašanje, ki se postavlja v tej zadevi je, ali člen 3(1) Direktive Sveta 2001/23/ES (v nadaljevanju: Direktiva o prenosu) [2] zavezuje drugotoženo stranko, da pri izračunu trajanja odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi tem štirim zaposlenim upošteva delovno dobo pri odsvojiteljicah, družbah AstraZeneca AB in Apoteket AB, ali pa je treba take odpovedne roke izračunati le na podlagi delovne dobe, dopolnjene pri drugotoženi stranki, to je pridobitelju?

3. Pravna vprašanja, ki zahtevajo odgovore v tej zadevi, so še posebej zapletena. V skladu z diskrecijsko pravico, ki jo imajo države članice na podlagi člena 3(3), drugi pododstavek, Direktive o prenosu, švedsko pravo pridobitelje, kot je drugotožena stranka, le obvezuje, da ravnajo v skladu s kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo odsvojitelje, eno leto od datuma prenosa (v nadaljevanju: opcija enega leta). Ko je drugotožena stranka odpovedala pogodbe o zaposlitvi BSA, JAH, JH in BL, je to obdobje poteklo. Vendar pa je iz spisa razvidno, da naj bi se o kolektivni pogodbi, ki je urejala razmerja med štirimi zaposlenimi in drugotoženo stranko, pogajalo ob datumu prenosa ali pred njim, in da je vsebovala enake določbe o pomenu delovne dobe pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi. [3] Ali je v teh okoliščinah to, da je bila v švedskem pravu izbrana opcija enega leta, ki je določena v členu 3(3) Direktive o prenosu, odločilno za razlago člena 3(1)?

1 — Jezik izvirnika: angleščina.

2 — Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98).

3 — Kot izhaja iz predloga za sprejetje predhodne odločbe. Predstavnik prvotožene stranke je na obravnavi izjavil, da se te določbe nekoliko razlikujejo, vendar ni pojasnil glede česa.

I. **Pravni okvir**

A. **Pravo Unije**

4. Poglavje II Direktive o prenosu z naslovom „Ohranjanje pravic delavcev“ vsebuje člen 3. Člen 3(1) in (3) določa:

„1. Pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, se na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja.

[…]

3. Po prenosu pridobitelj še naprej zagotavlja s kolektivno pogodbo dogovorjene delovne pogoje, kakršne je na podlagi te pogodbe zagotavljal odsvojitelj, do dneva prenehanja veljavnosti ali izteka te kolektivne pogodbe ali do dneva uveljavitve ali začetka uporabljanja druge kolektivne pogodbe.

Države članice lahko omejijo obdobje zagotavljanja takih delovnih pogojev, s pridržkom, da ni krajše od enega leta.

[…]“

B. **Švedsko pravo**

5. Iz predložitvene odločbe izhaja, da je bil člen 6b lagen (1982:80) om anställningsskydd (zakon (1982:80) o varstvu zaposlitve; v nadaljevanju: LAS) sprejet zaradi prenosa Direktive o prenosu v švedsko pravo. LAS med drugim določa, da se na novega delodajalca – kadar se podjetje, dejavnost ali del dejavnosti z enega delodajalca prenese na drugega – prenesejo tudi pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, in pogoji zaposlitve, ki veljajo v času prenosa.

6. V predložitvenem sklepu je dalje navedeno, da je bil člen 3(3) Direktive o prenosu prenesen v švedsko pravo s členom 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (zakon (1976:580) o sodelovanju delavcev pri odločanju; medbestämmandelagen; v nadaljevanju: MBL). MBL vsebuje določbe o posledicah, ki nastanejo v zvezi s kolektivnimi pogodbami pri tistih prenosih podjetij, ki so zajeti s členom 6b LAS. Iz predložitvenega sklepa je razvidno, da iz te določbe izhaja, da pridobitelja začnejo zavezovati upoštevni deli kolektivne pogodbe, ki je zavezovala odsvojitelja. V skladu z drugim stavkom prvega pododstavka navedene določbe to ne velja, če pridobitelja že zavezuje druga kolektivna pogodba, ki se lahko uporabi za delavce, ki so preneseni skupaj s podjetjem.

7. V predložitvenem sklepu je tudi navedeno, da mora pridobitelj v takem primeru v skladu s tretjim odstavkom navedene določbe eno leto po prenosu uporabljati pogoje zaposlitve iz kolektivne pogodbe, ki se je uporabljala pri prejšnjem delodajalcu. Na podlagi navedene določbe je treba pogoje uporabljati enako, kot jih je moral uporabljati prejšnji delodajalec. Vendar to ne velja več, ko kolektivna pogodba preneha veljati ali ko se za prenesene delavce začne uporabljati nova kolektivna pogodba.

II. **Dejansko stanje v postopku v glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje**

8. Švedski sindikat Unionen (v nadaljevanju: tožeča stranka) je vložil tožbo pri Arbetsdomstolen (delovno sodišče, Švedska) in trdil, da bi bilo treba drugotoženi stranki naložiti, naj sindikatu ter AB, JAH, JH in BL plača odškodnino za škodo, ki je med drugim nastala zaradi neizpolnitve obveznosti iz člena 3 Direktive o prenosu.

9. Almega Tjänsteförbunden (v nadaljevanju: prvotožena stranka) je organizacija delodajalcev, katere članica je drugotožena stranka. Prvo- in drugotožena stranka trdita, da člen 3(1) Direktive o prenosu pridobiteljev ne zavezuje, da pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi upoštevajo delovne dobe, dopolnjene pri odsvojiteljih, medtem ko tožeča stranka trdi nasprotno. Toženi stranki se tudi sklicujeta na člen 3(3) Direktive o prenosu in na to, da je od zadevnih datumov prenosa zaposlitve AB, JAH, JH in BL, ko jim je bila vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi, preteklo več kot eno leto, tako da drugotožene stranke, to je pridobitelja, kolektivna pogodba, ki je zavezovala odsvojitelja, ne zavezuje več.

10. BSA, JAH, JH in BL so člani sindikata, ki je tožeča stranka, in zaposleni pri drugotoženi stranki.

11. BSA je bila od leta 1997 zaposlena pri družbi Apoteket AB. 9. maja 2005 je bila njena zaposlitev prenesena na drugotoženo stranko. Tako je bila ob prenosu zaposlitve na drugotoženo stranko pri družbi Apoteket AB zaposlena 7 let in bila stara 49 let.[4]

12. Drugotožena stranka je 27. julija 2011 BSA odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov s šestmesečnim odpovednim rokom. BSA je bila ob odpovedi stara 56 let in je bila pri družbi Apoteket AB in drugotoženi stranki neprekinjeno zaposlena več kot deset let, pri drugotoženi stranki pa le nekaj več kot 6 let.

13. JAH je bil pri družbi AstraZeneca AB zaposlen od avgusta 1969, JH pa od oktobra 1972. Dne 1. maja 2009 je bila njuna zaposlitev prenesena na drugotoženo stranko. Tako je bil JAH ob prenosu zaposlitve pri družbi AstraZeneca AB zaposlen 39 let, JH pa 36 let.[5] JAH in JH sta bila ob prenosu stara več kot 55 let.

14. Njun sodelavec BL je bil pri družbi AstraZeneca AB zaposlen od marca 1976, njegova zaposlitev pa je bila 1. maja 2008 prenesena na drugotoženo stranko, ko je bil star 54 let in 11 mesecev. BL je bil ob prenosu zaposlitve pri družbi AstraZeneca AB zaposlen nekaj več kot 32 let.

15. Kot je bilo navedeno zgoraj, je drugotožena stranka 27. julija 2011 BSA odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. JAH, JH in BL je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana 31. oktobra 2011 iz poslovnih razlogov. Tožena stranka je najprej določila šestmesečni odpovedni rok. Nato je bil odpovedni rok v primeru JAH, JH in BL podaljšan za pet mesecev. Ob odpovedi iz poslovnih razlogov so bili vsi stari več kot 55 let in so za družbi Apoteket AB oziroma AstraZeneca AB in drugotoženo stranko neprekinjeno delali precej več kot deset let.

16. Vendar pa so bili ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri drugotoženi stranki, če se obravnava posebej, vsi delavci zaposleni precej krajše obdobje. Iz spisa je mogoče razbrati, da sta bila JAH in JH zaposlena dve leti in šest mesecev, BL tri leta in šest mesecev, BSA pa, kot je navedeno zgoraj, šest let in skoraj tri mesece.

17. Ob prenosu podjetij sta za družbi Apoteket AB in AstraZeneca AB veljali kolektivni pogodbi, ki sta vsebovali določbe o pravici do podaljšanja odpovednega roka za šest mesecev v primeru delavcev, ki so dobili odpoved iz poslovnih razlogov ter so ob odpovedi že dopolnili 55 let in imeli neprekinjeno desetletno delovno dobo. Kot izhaja iz pisnega stališča tožeče stranke, je bila pogodba, ki je zavezovala družbo AstraZeneca AB, sklenjena s tožečo stranko in organizacijo delodajalcev, katere članica je družba AstraZeneca.

4 — Kot izhaja iz pisnega stališča tožeče stranke.

5 — Kot izhaja iz pisnega stališča tožeče stranke.

18. Poleg tega je ob zadevnih datumih prenosa zaposlitve za prvo- in drugotoženo stranko veljala kolektivna pogodba, ki je bila sklenjena s tožečo stranko in je vsebovala določbe o delovni dobi in odpovednih rokih ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, te določbe pa so imele enako besedilo kot kolektivna pogodba, ki je veljala za družbi Apoteket AB in AstraZeneca AB. Pogodba med tožečo stranko in prvotoženo stranko med drugim vsebuje naslednje določbe.

„14.3.2 Odpovedni rok Odpovedni rok za delodajalca je, kot je navedeno spodaj, razen če se ne uporabljajo drugi pogoji na podlagi točke 14.4 ali izhajajo iz točk od 14.4 do 14.6. Odpovedni rok ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi od delodajalca v mesecih Delovna doba Odpovedni rok v podjetju

Manj kot 2 leti	1 mesec
Od 2 do 4 let	2 meseca
Od 4 do 6 let	3 mesece
Od 6 do 8 let	4 mesece
Od 8 do 10 let	5 mesecev
Več kot 10 let	6 mesecev

14.3.3 Podaljšani odpovedni rok v nekaterih primerih Če je delavec, ki je dobil odpoved iz poslovnega razloga, na dan odpovedi že dopolnil 55 let in je bil neprekinjeno zaposlen deset let, se odpovedni rok podaljša za šest mesecev. (Navedena določba je povezana z Omställningsavtalet (pogodba o pomoči ob prenehanju zaposlitve)). To se ne uporablja za delavca, ki je ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi od delodajalca že dopolnil 65 let.“

19. V navedenih okoliščinah je Arbetsdomstolen (delovno sodišče, Švedska) v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je združljivo z Direktivo o prenosu, če se po preteku enega leta po prenosu obrata uporabi določba v kolektivni pogodbi pridobitelja, ki pomeni, da se delovna doba – kadar se zahteva določena neprekinjena delovna doba pri samo enem delodajalcu za priznanje podaljšanega odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca – pri odsvojitelju ne upošteva, če so imeli delavci na podlagi enake določbe v kolektivni pogodbi, ki se je uporabljala za odsvojitelja, pravico, da se navedena delovna doba upošteva?“

20. Tožeča stranka, toženi stranki, francoska vlada in Evropska komisija so Sodišču predložili pisna stališča. Obravnave 17. novembra 2016 so se udeležili vsi razen francoske vlade.

III. **Analiza**

A. **Uvod**

21. Tožeča stranka trdi, da so BSA, JAH, JH in BL po pravilnem razumevanju člena 3(1) in (3) Direktive o prenosu upravičeni do podaljšanja odpovednega roka iz določbe 14.3.3. (navedene zgoraj). Prvo- in drugotožena stranka to izpodbijata, ker, med drugim, nihče od BSA, JAH, JH in BL ni bil pri drugotoženi stranki zaposlen več kot deset let in ker pravila o odpovednem roku v kolektivni pogodbi niso „pravice“, varovane členom 3 Direktive o prenosu.

B. **Člen 3(1) Direktive o prenosu**

22. Na začetku ugotavljam, da je Direktiva 2001/23 namenjena le delni uskladitvi področja in da ne poskuša vzpostaviti enotne stopnje varovanja za vso Skupnost na podlagi skupnih meril.[6] Prav tako je bilo v sodni praksi Sodišča odločeno, da je namen Direktive o prenosu „zaščititi pravice delavcev v primeru prevzema, tako da se jim omogoči, da samodejno nastopijo zaposlitev pri novem delodajalcu pod enakimi pogoji, kot so bili dogovorjeni z odsvojiteljem“.[7]

23. Čeprav delovna doba, dopolnjena pri odsvojitelju, ne pomeni pravice iz člena 3(1) direktive o prenosu, ki bi jo lahko preneseni delavci uveljavljali v razmerju do novega delodajalca, pa se delovna doba po potrebi „uporablja za določitev nekaterih pravic delavcev finančne narave in da mora pridobitelj te pravice načelno ohraniti take, kot so obstajale pri odsvojitelju“.[8] Sodišče je navedlo primere takih pravic. Še posebej je vključilo „odpravnino“.[9]

24. Tako je v zvezi z izračunom odpravnin ugotovilo, „da mora pridobitelj upoštevati celotno delovno dobo prenesenih delavcev, če ta obveznost izhaja iz delovnega razmerja med navedenimi delavci in odsvojiteljem ter je v skladu s podrobnimi pravili, določenimi v okviru navedenega razmerja“.[10]

25. Kot je v pisnem stališču poudarila francoska vlada, je podaljšanje odpovednega roka za šest mesecev enakovredno plači za šest mesecev. Ker je torej delovna doba bistvena za določitev zneska odpravnine, člen 3(1) Direktive o prenosu nujno varuje BSA, JAH, JH in BL v zvezi z dejavniki, na katerih temelji navedeni izračun.[11]

26. Priznam, da je Sodišče razsodilo, da člen 3(1) Direktive državam članicam ne preprečuje, da dovolijo, da se delovno razmerje zaradi okoliščin, ki niso povezane s prenosom, po prenosu zaposlitve spremeni v škodo delavcev, zlasti v zvezi z varstvom pred odpovedjo in pogoji plačila.[12] Vendar pa je pri tem treba upoštevati strogi pridržek, da „zgolj prenos podjetja nikoli ne sme biti razlog za navedeno spremembo“.[13]

6 — Sodba z dne 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, točka 22 in navedena sodna praksa).

7 — Sodba z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, točka 49 in navedena sodna praksa). Ta zadeva in sodba z dne 6. septembra 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), sta bistveni za razrešitev spora in se obe nanašata na razlago Direktive Sveta 77/187/EGS z dne 14. februarja 1977 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL 1977, L 61, str. 26), in ne na naslednjo direktivo, to je Direktivo o prenosu. Vendar pa člen 3(1) in (3) Direktive o prenosu v bistvu ustreza členu 3(1) in (2) Direktive 77/187, čeprav prva vsebuje spremembe, ki jih v drugi ni bilo.

8 — Prav tam (točka 50). Glej tudi sodbo z dne 6. septembra 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, točki 69 in 70)

9 — Prav tam (točka 51).

10 — Prav tam.

11 — Do podobne ugotovitve je prišlo Sodišče EFTA v sodbi z dne 18. decembra 2014, Enes Deveci in drugi/Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E-10/14, točka 83), v kontekstu, kjer je bilo trajanje delovne dobe upoštevno pri izračunu plač. V tej sodbi je bilo odločeno, da „člen 3 Direktive o prenosu izključuje možnost, da bi preneseni delavci utrpeli bistven izpad dohodka v primerjavi z njihovim položajem neposredno pred prenosom, ker njihova delovna doba pri odsvojitelju ne bi bila ustrezno upoštevana pri določitvi začetnega plačilnega razreda pri pridobitelju, glede na enakovredno delovno dobo zaposlenih pri pridobitelju, če se po novi kolektivni pogodbi pri določitvi plačilnih pogojev upošteva tudi delovna doba.“

12 — Sodba z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, točka 52). Ta posledica izhaja iz tega, da je Direktiva o prenosu ukrep delne uskladitve. Glej Watson, P., *EU Social and Employment Law* (Socialno in zaposlitveno pravo v EU), 2014, Oxford University Press, točka 12.24., str. 141.

13 — Sodba z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, točka 52). Glej tudi sodbo z dne 6. septembra 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, točka 77).

27. Razlog za spremembo v plači je gotovo prenos, če, kot v obravnavanem primeru, ni bilo nobenih od prenosa neodvisnih pogajanj o spremembi delovne dobe, ki jo morajo delodajalci upoštevati pri določitvi odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Drugače povedano, delovno razmerje „v okoliščinah, ki se ne nanašajo na prenos, ni bilo *spremenjeno* tako, da bi bilo manj ugodno za delavce […] v zvezi s […] pogoji plačila“ (moj poudarek).[14] Kolektivni pogodbi, ki sta na dan zadevnih prenosov zavezovali pridobitelja in odsvojitelja, sta vsebovali enake določbe o tem vprašanju, tako da ni bilo dogovora, da se po določenem datumu ne bi zagotavljali nekateri delovni pogoji.[15]

28. Prvo- in drugotožena stranka trdita, da v kolektivni pogodbi, ki je zavezovala odsvojitelja, ni bilo izrecnega sklicevanja na delovno dobo pri prejšnjem delodajalcu, ki bi jo bilo treba upoštevati pri izračunu odpovednih rokov ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato drugotožena stranka, to je pridobitelj, ne more biti zavezana k upoštevanju delovne dobe, dopolnjene pri odsvojiteljih.

29. Vendar pa taka razlaga polja proste presoje Direktive o prenosu, ki omogoča, da se delovno razmerje po prenosu spremeni na škodo delavca, če prenos ni razlog za spremembo,[16] ne bi bila v skladu s cilji direktive o prenosu. To je razvidno iz uvodne izjave 3 Direktive o prenosu, v kateri je navedeno, da je treba predvideti *varovanje* delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, in zlasti zagotoviti, da se njihove pravice *ohranijo*.[17]

30. Sodišče je že večkrat razsodilo, da je cilj direktive o prenosu v bistvu preprečiti, da bi bili prevzeti delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa.[18]

31. Kot je na zaslišanju pojasnil zastopnik tožeče stranke, bi bili zadevni delavci upravičeni do podaljšanja odpovednega roka, določnega v obeh kolektivnih pogodbah, če bi ostali zaposleni pri odsvojiteljih. Ker ni dokaza o katerem drugem vzročnem dogodku, ki bi povzročil skrajšanje odpovednega roka, kot na primer nova kolektivna pogodba, dosežena na pogajanjih, ki niso povezana s prenosom, je treba skrajšanje odpovednega roka nedvomno pripisati prenosu.

C. **Člen 3(3) Direktive o prenosu**

32. Člen 3(3), drugi stavek, Direktive o prenosu[19] in opcija enega leta, ki jo ta člen omogoča v zvezi z obdobjem, v katerem mora pridobitelj upoštevati določbe kolektivne pogodbe, ki zavezuje odsvojitelja, v ničemer ne vpliva na mojo razlago člena 3(1) Direktive o prenosu. Prvič, kot je že bilo navedeno, v kolektivni pogodbi, sklenjeni med tožečo stranko ter prvo- in drugotoženo stranko, besedilo določbe o delovni dobi in odpovednih rokih ni bilo spremenjeno glede na besedilo v kolektivni pogodbi, ki zavezuje odsvojitelja. To, da ena kolektivna pogodba preneha veljati po enem letu in začne veljati druga, torej ni pomembno.

14 — Prav tam.

15 — Glej sodbo z dne 27. novembra 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, točka 33). Ker sta bila ob zadevnih datumih prenosa zadevnih delavcev odsvojitelj in pridobitelj zavezana z enakimi določbami v kolektivnih pogodbah o delovni dobi in izračunu odpovednih rokov, v tej zadevi ne gre za to, da bi se člen 3 Direktive o prenosu uporabljal „le za gola pričakovanja pravic“ ali „hipotetične koristi, izhajajoče iz prihodnjih sprememb kolektivnih pogodb.“ Glej sodbo z dne 9. marca 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, točka 29). Primerjaj položaj, ki ga je generalni pravobranilec Y. Bot obravnaval v sklepnih predlogih z dne 19. januarja 2017 v združenih zadevah Asklepios Kliniken in Asklepios Dienstleistungsgesellschaft (C-680/15 in C-681/15, EU:C:2017:30, še zlasti točka 94).

16 — Sodba z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, točka 52).

17 — Ugotavljam, da je cilj Direktive 2001/23 doseči pravično ravnotežje med interesi delavcev na eni strani in interesi pridobitelja na drugi, in iz katere zlasti izhaja, da mora biti pridobitelj sposoben izvesti prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje svoje dejavnosti. Glej sodbo z dne 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, točka 29 in navedena sodna praksa). Ker v tej zadevi ne gre za to, da bi bil, na primer, pridobitelj zavezan z določbami, o katerih se je pogajalo in dogovarjalo po datumu prenosa, pridobitelj pa pri tem ne bi sodeloval, se zdi, da je bilo ravnotežje doseženo. Glej sodbo z dne 18. julija 2013, Alemo-Herron in drugi (C-426/11, EU:C:2013:521, točke od 27 do 29).

18 — Sodba z dne 6. septembra 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, točka 75 in navedena sodna praksa).

19 — Člen 3(3) Direktive o prenosu je bil v zakonodajo uveden s spremembo člena 3 v Direktivi Sveta 98/50/ES z dne 29. junija 1998 o spremembi Direktive 77/187 (UL 1998, L 201, str. 88).

33. Drugič, Sodišče je razsodilo, da cilj ali učinek tega, da države članice izvajajo možnost iz člena 3(3), drugi stavek, Direktive o prenosu, in sicer, da se nadomestijo pogoji, do katerih so upravičeni preneseni delavci na podlagi kolektivne pogodbe, ki velja za odsvojitelja, s pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi, ki velja za pridobitelja, torej ne more povzročiti tega ali učinkovati tako, da se tem delavcem naložijo pogoji, ki so na splošno manj ugodni od tistih, ki so zanje veljali pred prenosom.[20] Enako mora nujno veljati za opcijo enega leta, kadar je besedilo o zadevnih pogojih v upoštevnih kolektivnih pogodbah enako.[21]

D. **Horizontalna uporaba Direktive o prenosu**

34. Nazadnje, toženi stranki v pisnem stališču trdita, da bi drugačna razlaga Direktive o prenosu od te, ki jo zagovarjata, pomenila kršitev načela pravne varnosti, prepovedano naložitev obveznosti posameznikom zaradi (nezakonite) horizontalne uporabe Direktive in prav tako prepovedano razlago nacionalnega prava *contra legem*, zlasti glede na to, da je Švedska uveljavila opcijo enega leta.[22]

35. Iz spisa ni razvidno, da se v tej zadevi postavlja kakršno koli vprašanje razlage nacionalnega prava *contra legem*, saj se z nobeno od spornih kolektivnih pogodb oziroma nobenim od upoštevnih zakonov (LAS in MBL) ne zahteva, da se pri izračunu odpovednega roka, ki zavezuje pridobitelja, odšteje delovna doba, dopolnjena pri odsvojiteljih.[23]

36. Dalje, ustaljena sodna praksa Sodišča je, da niti neugodne posledice za posameznike niti odstopanje od ustaljene sodne prakse niso ovira, da sodišča držav članic ne bi ukrenila vsega, kar je potrebno, da bi se dosegel v direktivi določen rezultat in upošteval člen 288, tretji odstavek, PDEU. Podrobna pravila o tem, kako naj nacionalna sodišča to zagotavljajo v okviru uporabe direktiv v sporih horizontalne narave, je nedavno obravnaval veliki senat Sodišča v sodbi z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

IV. **Predlog**

37. Ob upoštevanju navedenega menim, da bi moralo Sodišče na vprašanje, ki mu ga je postavilo Arbetsdomstolen (delovno sodišče, Švedska), odgovoriti tako:

V okoliščinah postopka v glavni stvari se z Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov zahteva, da se tudi po enem letu od dneva prenosa podjetja delovna doba zaposlenega, dopolnjena pri odsvojitelju, vključi v izračun delovne dobe, ki se upošteva pri določitvi odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki ga mora upoštevati pridobitelj.

20 — Sodba z dne 6. septembra 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, točka 76).

21 — Cilj pravila iz člena 3(3) Direktive o prenosu o ohranitvi učinkov kolektivne pogodbe, ki zavezuje odsvojitelja, je v interesu delavcev „izogniti se nenadnim prekinitvam tradicionalnega pravnega okvira, ki ureja delovno razmerje.“ Glej sodbo z dne 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, točka 28).

22 — Opirata se na sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — Obveznost, da je treba nacionalno pravo razlagati, kolikor je mogoče v skladu z direktivami, velja tako za kolektivne pogodbe kot za druge ukrepe nacionalnega prava. Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Szpunarja v zadevi AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, točka 132 in navedena sodna praksa).