Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δέκατο τμήμα)

της 6ης Απριλίου 2017*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2001/23/ΕΚ — Άρθρο 3 — Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων — Συλλογικές συμβάσεις που είναι εφαρμοστέες επί του διαδόχου και επί του μεταβιβάσαντος — Συμπληρωματικές προθεσμίες προειδοποιήσεως που παρέχονται στους απολυόμενους εργαζομένους — Συνυπολογισμός της προϋπηρεσίας στον μεταβιβάσαντα»

Στην υπόθεση C-336/15,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Arbetsdomstolen (δικαστήριο εργατικών διαφορών, Σουηδία) με απόφαση της 1ης Ιουλίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 6 Ιουλίου 2015, στο πλαίσιο της δίκης

Unionen

κατά

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δέκατο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Borg Barthet, προεδρεύοντα του δέκατου τμήματος, E. Levits (εισηγητή) και F. Biltgen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: E. Tanchev

γραμματέας: C. Strömholm, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 17ης Νοεμβρίου 2016,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Unionen, εκπροσωπούμενη από τις U. Dalén, S. Forssman και M. Wulkan, καθώς και από τον D. Hellman,

— οι Almega Tjänsteförbunden και ISS Facility Services AB, εκπροσωπούμενες από τους J. Stenmo και J. Hettne,

— η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους G. de Bergues, D. Colas και R. Coesme,

* Γλώσσα διαδικασίας: η σουηδική.

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. Kellerbauer και K. Simonsson,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 1ης Φεβρουαρίου 2017,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων (ΕΕ 2001, L 82, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, της Unionen, συνδικαλιστικής οργανώσεως, και, αφετέρου, της Almega Tjänsteförbunden, εργοδοτικής ενώσεως (στο εξής: Almega), και της ISS Facility Services AB, εταιρίας σουηδικού δικαίου (στο εξής: ISS), όσον αφορά τον μη συνυπολογισμό, κατόπιν μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, της προϋπηρεσίας που είχαν αποκτήσει τέσσερις εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν εργαστεί σε μεταβιβάζουσες εταιρίες.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 2001/23 προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης.»

4 Το άρθρο 3 της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, μεταβιβάζονται, διά της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα.

[…]

3. Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή, σύμφωνα με τη σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως.

Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν την περίοδο τηρήσεως των εν λόγω όρων εργασίας, υπό την αίρεση ότι η περίοδος αυτή δεν θα είναι κατώτερη του έτους.

[…]»

Το σουηδικό δίκαιο

5 Κατά το άρθρο 6b του lagen (1982:80) om anställningsskydd (νόμου 1982/80 περί προστασίας της απασχολήσεως), όταν επιχείρηση, δραστηριότητα ή μέρος δραστηριότητας μεταβιβάζεται από έναν εργοδότη σε άλλον, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από σύμβαση εργασίας και οι όροι εργασίας που ισχύουν κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως μεταβιβάζονται στον νέο εργοδότη.

6 Το άρθρο 28 του lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (νόμου 1976/580 περί της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων) μετέφερε στο σουηδικό δίκαιο το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 ως εξής:

«Όταν επιχείρηση, δραστηριότητα ή μέρος δραστηριότητας μεταβιβάζεται από έναν εργοδότη ο οποίος δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση σε άλλον εργοδότη βάσει μεταβιβάσεως όπως προβλέπεται στο άρθρο 6b του νόμου 1982/80, τα σχετικά τμήματα της εν λόγω συμβάσεως έχουν εφαρμογή στον νέο εργοδότη, εκτός αν ο νέος εργοδότης δεσμεύεται ήδη από άλλη συλλογική σύμβαση εφαρμοστέα επί των εργαζομένων που ακολουθούν την επιχείρηση κατά τη μεταβίβασή της.

[…]

Όταν οι συμβάσεις εργασίας και οι όροι εργασίας των εργαζομένων αποτελούν αντικείμενο μεταβιβάσεως σε νέο εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 6b του νόμου 1982/80, αυτός οφείλει να εφαρμόζει για διάστημα ενός έτους μετά τη μεταβίβαση τους όρους εργασίας που προβλέπονται από τη συλλογική σύμβαση που ήταν εφαρμοστέα επί του προηγούμενου εργοδότη. Οι εν λόγω όροι εργασίας εφαρμόζονται κατά τον τρόπο που απαιτείτο να τους εφαρμόζει ο προηγούμενος εργοδότης. Οι διατάξεις αυτές δεν εφαρμόζονται πλέον εφόσον η συλλογική σύμβαση έπαυσε να ισχύει ή εφόσον οι υπάλληλοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάστηκαν υπόκεινται σε νέα συλλογική σύμβαση.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

7 Οι εργαζόμενοι BSA, JAH, JH και BL είναι μέλη της Unionen. Η BSA απασχολείτο στην Apoteket AB. Ο JAH, ο JH καθώς και ο BL απασχολούνταν στην AstraZeneca AB πριν η ISS καταστεί εργοδότης τους συνεπεία μεταβιβάσεων επιχειρήσεων.

8 Στις 27 Ιουλίου 2011, η ISS προέβη σε απόλυση της BSA, για λόγους οικονομικής φύσεως, μετά τη λήξη εξάμηνης προθεσμίας προειδοποιήσεως. Κατά το χρονικό σημείο της απολύσεώς της, η BSA ήταν άνω των 55 ετών. Η προϋπηρεσία της στην Apoteket και στην ISS ήταν μεγαλύτερη των 10 ετών.

9 Στις 31 Οκτωβρίου 2011, η ISS προέβη σε απόλυση, επίσης για λόγους οικονομικής φύσεως και τάσσοντας εξάμηνη προθεσμία προειδοποιήσεως, η οποία ακολούθως παρατάθηκε κατά πέντε μήνες επιπλέον, των τριών άλλων εργαζομένων, δηλαδή των JAH, JH και BL. Οι εν λόγω εργαζόμενοι είχαν επίσης, κατά την ημερομηνία της απολύσεώς τους, συμπληρώσει την ηλικία των 55 ετών και διέθεταν, έκαστος εξ αυτών, προϋπηρεσία στη θέση εργασίας τους στην AstraZeneca και έπειτα στην ISS, η οποία υπερέβαινε τα δέκα έτη.

10 Κατά το χρονικό σημείο των μεταβιβάσεων των θέσεων εργασίας των τεσσάρων εργαζομένων προς την ISS, οι μεταβιβάζουσες εταιρίες, εν προκειμένω η Apoteket και η AstraZeneca, δεσμεύονταν από συλλογικές συμβάσεις. Σύμφωνα με τις συμβάσεις αυτές, όταν εργαζόμενος ο οποίος τελεί υπό απόλυση για λόγους οικονομικής φύσεως είναι, κατά την ημερομηνία της απολύσεώς του, ηλικίας από 55 μέχρι και 64 ετών και διαθέτει αδιάλειπτη προϋπηρεσία 10 ετών, η προθεσμία προειδοποιήσεως σε περίπτωση απολύσεως παρατείνεται κατά έξι μήνες.

11 Η ISS επίσης δεσμευόταν από συλλογική σύμβαση, εν προκειμένω από εκείνη που είχε συναφθεί μεταξύ της εργοδοτικής ενώσεως Almega και της συνδικαλιστικής οργανώσεως Unionen. Δυνάμει της εν λόγω συμβάσεως, εργαζόμενος ο οποίος τελούσε υπό απόλυση για λόγους οικονομικής φύσεως εδικαιούτο να του παρασχεθεί προθεσμία προειδοποιήσεως πανομοιότυπη με αυτήν που προβλέπεται, υπό τις ίδιες προϋποθέσεις, από τις συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται στους μεταβιβάσαντες.

12 Κατά το χρονικό σημείο της απολύσεώς τους, η ISS δεν παρέσχε στους εργαζομένους BSA, JAH, JH και BL προθεσμία προειδοποιήσεως που να έχει παραταθεί κατά έξι μήνες. Συγκεκριμένα, κατά την ISS, οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι δεν διέθεταν αδιάλειπτη δεκαετή προϋπηρεσία στον διάδοχο και, επομένως, δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις χορηγήσεως παρατάσεως της προθεσμίας αυτής.

13 Η Unionen φρονεί ότι η προσέγγιση αυτή έχει ως συνέπεια την προσβολή των δικαιωμάτων των μελών της. Συγκεκριμένα, κατά την άποψη της Unionen, η ISS όφειλε να λάβει υπόψη την προϋπηρεσία που οι εργαζόμενοι BSA, JAH, JH και BL είχαν αποκτήσει, έκαστος εξ αυτών, στους μεταβιβάσαντες.

14 Επιληφθέν αγωγής ασκηθείσας από την ως άνω συνδικαλιστική οργάνωση με αίτημα να υποχρεωθεί η ISS να αποκαταστήσει τη ζημία που υπέστησαν οι εργαζόμενοι στην απόλυση των οποίων είχε προβεί η εν λόγω εταιρία χωρίς να παρατείνει την παρεχόμενη σ' αυτούς προθεσμία προειδοποιήσεως, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι η υπόθεση της κύριας δίκης θέτει ζητήματα ερμηνείας του δικαίου της Ένωσης τα οποία αφήνουν περιθώρια για ύπαρξη αμφιβολιών. Συναφώς, το ως άνω δικαστήριο επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι η υπόθεση αυτή διαφέρει, κατά την εκτίμησή του, από εκείνες που έχουν ήδη δώσει λαβή για τη διαμόρφωση της νομολογίας του Δικαστηρίου που αφορούσε εργαζομένους των οποίων τα δικαιώματα εθίγησαν αμέσως μετά τη μεταβίβαση της θέσεως εργασίας τους, και όχι κατόπιν της λήξεως μιας μεταβατικής περιόδου προστασίας, ένα και πλέον έτος μετά τη μεταβίβαση.

15 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbetsdomstolen (δικαστήριο εργατικών διαφορών, Σουηδία) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Συμβιβάζεται με την οδηγία 2001/23, ο μη συνυπολογισμός της προϋπηρεσίας στον μεταβιβάσαντα, μετά την πάροδο ενός έτους από τη μεταβίβαση επιχειρήσεως και στο πλαίσιο εφαρμογής ρήτρας της συλλογικής συμβάσεως που δεσμεύει τον διάδοχο, σύμφωνα με την οποία για την παράταση της προθεσμίας προειδοποιήσεως απαιτείται ορισμένη συνεχής προϋπηρεσία σε ένα και τον αυτόν εργοδότη, μολονότι οι εργαζόμενοι, βάσει πανομοιότυπης ρήτρας στη συλλογική σύμβαση που ίσχυε για τον μεταβιβάσαντα, είχαν το δικαίωμα συνυπολογισμού της εν λόγω προϋπηρεσίας;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

16 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο διάδοχος οφείλει να συμπεριλάβει, κατά το χρονικό σημείο της απολύσεως εργαζομένου που λαμβάνει χώρα μετά την πάροδο ενός έτους από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως, στον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του εργαζομένου αυτού, η οποία είναι κρίσιμη για τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποιήσεως που ο τελευταίος δικαιούται, την προϋπηρεσία που απέκτησε ο εν λόγω εργαζόμενος στον μεταβιβάσαντα.

17 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί, προκαταρκτικώς, ότι η οδηγία 2001/23 αφορά, σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις της 1 και 3, την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, και ειδικότερα έχει ως σκοπό την εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους.

18 Όπως έχει κρίνει επανειλημμένως το Δικαστήριο, η εν λόγω οδηγία αποβλέπει στην εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επικεφαλής της επιχειρήσεως, επιτρέποντάς τους να παραμείνουν στην υπηρεσία του νέου εργοδότη υπό τις αυτές προϋποθέσεις που είχαν συμφωνηθεί με τον μεταβιβάσαντα (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της

27ης Νοεμβρίου 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι να διασφαλίσει, κατά το μέτρο του δυνατού, τη χωρίς τροποποίηση συνέχιση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας με τον διάδοχο, κατά τρόπον ώστε οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι να μην περιέρχονται σε δυσμενέστερη θέση απλώς και μόνο λόγω της μεταβιβάσεως (βλ. απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψη 75 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

19 Όσον αφορά το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23, το Δικαστήριο έχει επισημάνει ότι ο σκοπός της εν λόγω οδηγίας συνίσταται επίσης στη διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, αφενός, και των συμφερόντων του διαδόχου, αφετέρου. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει, ιδίως, ότι ο διάδοχος θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να προβαίνει στις αλλαγές και τις προσαρμογές που είναι αναγκαίες για τη συνέχιση της δραστηριότητάς του (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, σκέψη 29 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

20 Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επί των ζητημάτων σχετικά με την αναγνώριση της προϋπηρεσίας, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, για τον υπολογισμό των οικονομικής φύσεως δικαιωμάτων των εργαζομένων κατόπιν της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας (βλ. αποφάσεις της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, και της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).

21 Με τις αποφάσεις αυτές, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι εργαζόμενοι της μεταβιβασθείσας επιχειρήσεως δεν αντλούν μεν από την προϋπηρεσία τους στον μεταβιβάσαντα αυτή καθαυτή δικαίωμα που μπορούν να προβάλουν έναντι του διαδόχου, πλην όμως η εν λόγω προϋπηρεσία αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό ορισμένων οικονομικής φύσεως δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα οποία πρέπει, κατ' αρχήν, να διατηρηθούν έναντι του διαδόχου όπως και έναντι του μεταβιβάσαντος (βλ. απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψη 69 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

22 Συγκεκριμένα, αφού υπενθύμισε ότι ο διάδοχος μπορεί, για λόγο άλλον από τη μεταβίβαση επιχειρήσεων και κατά το μέτρο που το εθνικό δίκαιο του το επιτρέπει, να μεταβάλει τους όρους μισθοδοσίας επί τα χείρω για τους εργαζομένους, το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171), διάταξη της οποίας το περιεχόμενο είναι, κατ' ουσίαν, πανομοιότυπο με αυτό του άρθρου 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2001/23, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, για τον υπολογισμό των δικαιωμάτων οικονομικής φύσεως, ο διάδοχος οφείλει να λάβει υπόψη το σύνολο των ετών υπηρεσίας που συμπλήρωσε το προσωπικό που υπήχθη σ' αυτόν συνεπεία της μεταβιβάσεως, στο μέτρο που η υποχρέωση αυτή απέρρεε από την εργασιακή σχέση που συνέδεε το προσωπικό με τον μεταβιβάσαντα και σύμφωνα με τους όρους που συνομολογήθηκαν στο πλαίσιο της σχέσεως αυτής (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, σκέψεις 51 και 52).

23 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν αμφισβητείται ότι η εξάμηνη παράταση της προθεσμίας προειδοποιήσεως, την οποία ζήτησε η Unionen, δημιουργεί δικαίωμα για εξάμηνη καταβολή αποδοχών. Εξ αυτού απορρέει ότι το εν λόγω δικαίωμα για την ύπαρξη προθεσμίας προειδοποιήσεως, το οποίο προσδιορίζεται βάσει των προϋποθέσεων που θέτουν οι συλλογικές συμβάσεις οι οποίες είναι εφαρμοστέες επί των εργαζομένων που απασχολούνταν στους μεταβιβάσαντες κατά το χρονικό σημείο της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, πρέπει να χαρακτηρισθεί ως δικαίωμα οικονομικής φύσεως.

24 Το συμπέρασμα αυτό επιρρωννύεται από την προπαρατεθείσα νομολογία του Δικαστηρίου, από την οποία προκύπτει ρητά ότι ο συνυπολογισμός της προϋπηρεσίας του εργαζομένου στον μεταβιβάσαντα μια επιχείρηση είναι επιβεβλημένος όχι μόνον κατά τον υπολογισμό των αποδοχών του εργαζομένου

(βλ. απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψη 81), αλλά και κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω λήξεως της εργασιακής σχέσεως (βλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, σκέψη 53).

25 Πράγματι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 25 των προτάσεών του, το δικαίωμα για μια τέτοια αποζημίωση λόγω λήξεως της εργασιακής σχέσεως είναι συγκρίσιμο με το δικαίωμα για παράταση της προθεσμίας προειδοποιήσεως, που πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο, σε περίπτωση κατά την οποία τεθεί τέρμα στην εργασιακή σχέση του.

26 Ναι μεν από τα προεκτεθέντα απορρέει ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2001/23 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, κατόπιν της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, ο διάδοχος οφείλει να συμπεριλάβει, κατά το χρονικό σημείο της απολύσεως εργαζομένου, στον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του εργαζομένου, η οποία είναι κρίσιμη για τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποιήσεως που ο τελευταίος δικαιούται, την προϋπηρεσία που απέκτησε ο εν λόγω εργαζόμενος στον μεταβιβάσαντα, πλην όμως πρέπει να εξετασθεί αν η ερμηνεία αυτή επιβεβαιώνεται, υπό περιστάσεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, υπό το πρίσμα του άρθρου 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της εν λόγω οδηγίας.

27 Πράγματι, όπως υπομνήσθηκε στη σκέψη 19 της παρούσας αποφάσεως, προς διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, αφενός, και των συμφερόντων του διαδόχου, αφετέρου, ο διάδοχος μπορεί, για λόγο άλλον από τη μεταβίβαση επιχειρήσεων και κατά το μέτρο που το εθνικό δίκαιο του το επιτρέπει, να προβαίνει στις αλλαγές και τις προσαρμογές που είναι αναγκαίες για τη συνέχιση της δραστηριότητάς του.

28 Όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, από τη δικογραφία που τέθηκε υπόψη του Δικαστηρίου προκύπτει ότι ο Σουηδός νομοθέτης έκανε χρήση, κατά τη μεταφορά του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 στο εθνικό δίκαιο, της δυνατότητας που προβλέπεται στο δεύτερο εδάφιο της διατάξεως αυτής. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση κατά την οποία ο διάδοχος ήδη δεσμεύεται, κατά το χρονικό σημείο της μεταβιβάσεως, από άλλη συλλογική σύμβαση, η οποία θα έχει ως εκ τούτου εφαρμογή επί των εργαζομένων της μεταβιβασθείσας επιχειρήσεως, η υποχρέωσή του να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από τη συλλογική σύμβαση που ίσχυε έναντι του μεταβιβάσαντος, όρους εργασίας που έχουν εφαρμογή επί των εργαζομένων της μεταβιβασθείσας επιχειρήσεως, περιορίζεται σε χρονικό διάστημα ενός έτους από την ημερομηνία της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων.

29 Καίτοι η ISS, η οποία δεσμευόταν, κατά τις ημερομηνίες των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, από άλλη συλλογική σύμβαση, εδικαιούτο, μετά την παρέλευση της περιόδου ενός έτους, για λόγους οικονομικής φύσεως, και, επομένως, για λόγο άλλον από τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, να μην τηρεί πλέον τους όρους εργασίας που προβλέπονταν από τη συλλογική σύμβαση που ήταν εφαρμοστέα επί των εργαζομένων των μεταβιβασθεισών επιχειρήσεων, ωστόσο, από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο δεν προκύπτει ότι ο διάδοχος προέβη σε οποιαδήποτε αλλαγή των ως άνω όρων εργασίας, που να αποβαίνει επί τα χείρω για τους εργαζομένους των μεταβιβασθεισών επιχειρήσεων.

30 Πράγματι, σύμφωνα με τις πληροφορίες που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, τις οποίες εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει, η εφαρμοστέα επί των εργαζομένων των μεταβιβασθεισών επιχειρήσεων από την ημερομηνία της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων συλλογική σύμβαση δεν αποτέλεσε ούτε αντικείμενο καταγγελίας ούτε αντικείμενο επαναδιαπραγματεύσεως. Επίσης, η εν λόγω συλλογική σύμβαση δεν έπαυσε να ισχύει ή/και δεν αντικαταστάθηκε από άλλη συλλογική σύμβαση.

31 Κατά συνέπεια, εφόσον, μετά την παρέλευση της περιόδου ενός έτους, δεν έχει συντελεσθεί, εκ μέρους του διαδόχου, καμία αλλαγή των όρων εργασίας και εφόσον οι ρυθμίσεις της συλλογικής συμβάσεως που ίσχυε έναντι του μεταβιβάσαντος έχουν πανομοιότυπο περιεχόμενο με αυτές της συλλογικής συμβάσεως που ισχύει έναντι του διαδόχου, δεν είναι δυνατό να επιβληθούν στους εργαζομένους όροι που να είναι λιγότερο ευμενείς από εκείνους που ήταν εφαρμοστέοι πριν από τη μεταβίβαση.

32 Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν μπορεί να ευδοκιμήσει το επιχείρημα του διαδόχου ότι το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2001/23 έχει την έννοια ότι δεν θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία που είχαν αποκτήσει οι εργαζόμενοι των μεταβιβασθεισών επιχειρήσεων προτού συντελεσθεί η μεταβίβαση.

33 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, ο διάδοχος οφείλει να συμπεριλάβει, κατά το χρονικό σημείο της απολύσεως εργαζομένου που λαμβάνει χώρα μετά την πάροδο ενός έτους από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως, στον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του εργαζομένου αυτού, η οποία είναι κρίσιμη για τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποιήσεως που ο τελευταίος δικαιούται, την προϋπηρεσία που απέκτησε ο εν λόγω εργαζόμενος στον μεταβιβάσαντα.

Επί των δικαστικών εξόδων

34 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δέκατο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, ο διάδοχος οφείλει να συμπεριλάβει, κατά το χρονικό σημείο της απολύσεως εργαζομένου που λαμβάνει χώρα μετά την πάροδο ενός έτους από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως, στον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του εργαζομένου αυτού, η οποία είναι κρίσιμη για τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποιήσεως που ο τελευταίος δικαιούται, την προϋπηρεσία που απέκτησε ο εν λόγω εργαζόμενος στον μεταβιβάσαντα.

(υπογραφές)